

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA
BENDAHARA PENGELUARAN DI LINGKUP PEMERINTAH
KOTA BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

WENDY MAINORMANSJAH

NIM. 500652414

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA BENDAHARA PENGELUARAN
DI LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA

Wendy Mainormansjah
wendy_kobi@yahoo.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penting bagi sebuah organisasi untuk mengetahui tentang kepuasan kerja anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, akan mempengaruhi kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, menciptakan kepuasan kerja bukanlah hal yang mudah karena hal tersebut bisa dicapai bila variabel-variabel lain seperti stres kerja, kompensasi dan kompetensi. Stres kerja adalah reaksi individu terhadap tuntutan fisik dan atau psikologis sebagai akibat dari interaksinya dengan stressor baik dari lingkungan kerja maupun personal. Kompensasi adalah segala imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balas hasil dari pekerjaan. Kompetensi juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kompetensi merupakan gambaran atau kumpulan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima yang berjumlah sekitar 41 orang. Adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini berjumlah sekitar 31 orang. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa Skala Likert. Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu perlu dilakukan uji persyaratan analisis regresi dengan program SPSS 16.0 for windows. Sementara itu, untuk mengetahui pengaruh terbaik (model terbaik) dari variabel independen dilakukan analisis *stepwise* yaitu teknik analisis data yang melibatkan dua jenis proses *forward selection* dan *backward elimination*. Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa stres kerja tergolong rendah yaitu 61%, kompensasi sebesar 68 % dan kompetensi sebesar 75% tergolong tinggi serta kepuasan kerja sebesar 84% tergolong cukup tinggi. Hasil pengujian hipotesis diketahui stres kerja, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik pengaruh simultan maupun pengaruh parsial. Oleh karena itu, diharapkan kepada Pemerintah Kota Bima agar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai hendaknya dapat mempertahankan dan memperhatikan kondisi kerja yang dapat mengurangi stres pegawai dalam bekerja, pemberian imbalan yang berkeadilan baik kompensasi finansial maupun nonfinansial seperti promosi jabatan dan penghargaan lainnya. Bagi Bendahara Pengeluaran agar senantiasa menata diri dalam bekerja antara lain dengan cara meningkatkan kompetensi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB STRESS, COMPENSATION AND COMPETENCY TO JOB SATISFACTION IN EXPENDITURE TREASURER SCOPE OF BIMA CITY GOVERNMENT

Wendy Mainormansjah

wendy_kobi@yahoo.com

Graduate Studies Program
Universitas Terbuka

It is important for an organization to know about members' job satisfaction in performing their daily tasks and responsibilities. Better level of job satisfaction, will affect performance to achieve organizational goals. However, creating job satisfaction is not easy because it is influenced by many other variables such as job stress, compensation and competence. Job stress is individual reactions to physical and/or psychological demands as a result of their interaction with the stressors of both the work and personal environment.. Compensation is any reward received by a person in exchange for the outcome of the work. Competence also becomes important in increasing job satisfaction. Competency is a picture or collection of knowledge possessed by someone in carrying out its duties. Population in this research is Civil Servant who become Expenditure Treasurer in The City Government Scope of Bima which amounts about 41 people. As for the sample of this study amounted to about 31 people. The research instrument used in this research is Likert Scale. Before performing multiple regression analysis, it is necessary to test the regression analysis requirement with SPSS 16.0 for Windows program. Meanwhile, to know the best influence (best model) from independent variable is used stepwise analysis which is technique of data analysis by involving two kind of process that is forward selection and backward elimination. The result of descriptive analysis is known that job stress is low that is 61%, compensation 68% and competency 75% are high, and job satisfaction with 84% are high enough. Hypothesis testing results known job stress, compensation, and competence have a significant effect on job satisfaction both simultaneous influence and partial influence. Therefore, it is expected to the City Government of Bima in the formulation of policies to improve the performance of employees should be able to maintain and pay attention to working conditions that can reduce employee stress in work, giving fair rewards both financial and nonfinancial compensation such as promotion and other awards. For the Treasurer to always organize themselves in working, among others, by improving competencies.

Keywords: Job Stress, Compensation, Competence, Job Satisfaction

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA BENDAHARA PENGELUARAN DI LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Mataram, 2018

Yang menyatakan




WENDY MAINORMANSJAH

NIM. 500652414

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Penyusun TAPM : Wendy Mainormasjah

NIM : 500652414

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

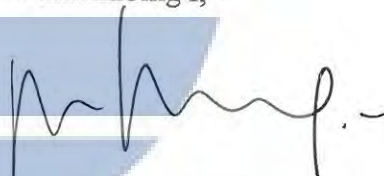
Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. M. Atifin Zaidin, M.Pd
NIP. 19580304 198303 1 004



Dr. Handry Sudiarta Athar, SE.,MM
NIP. 19800412 200801 1 008

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis
dan Mengelola Program Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi



Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D.
NIP. 19761012 200112 2 002



Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si.
NIP. 19720824 200012 1 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN KEUANGAN

PENGESAHAN

Nama : Wendy Mainormasjah
 NIM : 500652414
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis : Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap
 Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota
 Bima

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia penguji Tesis Program Pascasarjana,
 Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Waktu : 19.00 s.d. selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si

Penguji Ahli : Dr. Agus Maulana, M.S.M.

Pembimbing I : Dr. Handry Sudiartha Athar, S.E., M.M

Pembimbing II : Dr. M. Anifin Zaidin, M.Pd

KATA PENGANTAR

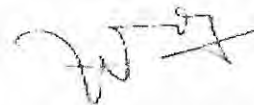
Syukur Alhamdulillah hirobbilalamin, Penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT yang mencurahkan nikmat iman, sehat dan kesempatan sehingga bisa menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan Judul **Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima** dengan tepat waktu. TAPM ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka (UT).

Dalam menyelesaikan tulisan ini, Penulis banyak diberikan wejangan, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih tak terhingga secara khusus, Penulis sampaikan kepada:

1. Rektor dan seluruh civitas Akademika UT serta Kepala UPBJJ-UT Mataram dan seluruh Civitas Akademika yang telah memberikan kesempatan, mendidik dan merangkul untuk menjadi bagian dari UT;
2. Bapak Dr. Handry Sudiarta Athar, SE., MM, sebagai Pembimbing I dan Bapak Dr. M. Arifin Zaidin, M. Pd sebagai Pembimbing II. Beliau berdua dengan penuh kesabaran memberikan bantuan, arahan, masukan dan bimbingan dengan penuh kasih sayang, melayani dengan pelayanan prima pada setiap keluhan dan kekurangan Penulis;
3. Bapak Dr. Handry Sudiarta Athar, SE., MM, Bapak Dr I Nyoman Nugraha, SE, MM, Bapak Dr. Firman dan Ibu Dr. Endar. Guru sekaligus rekan diskusi yang sudah banyak memberikan Ilmu, pengalaman dan motivasi;
4. Spesial cintaku, Masitah Adhiyanti istri tercinta dan buah hati tersayang M. Reza Alhisyam dan Adinda Siti Annisa yang merupakan bagian hidup, belahan jiwa dan merupakan penyempurna jiwa dan ragaku, serta seluruh keluarga, dukungan kalian merupakan cambuk untuk tetap semangat dalam melaksanakan semua aktivitas;
5. Walikota Bima, Sekretaris Daerah Kota Bima, Kepala Dinas Pariwisata Kota Bima dan rekan-rekan Dinas Pariwisata Kota Bima serta semua pihak yang tidak dapat Penulis sebut satu persatu, terima kasih banyak atas suportnya;
6. Teman-teman senasib dan seperjuangan: Pak Amsor, Pak Imran, Aji Ahmad, Bang Ghozil, Mas Fery, Umi Zaenab, Umu Ery, Umi Suhada, Mbak Yuli, Om Irwan, Mas Suhastra, Mas Imran, Mbak Mut dan Om Chan. Serta Mbak Sri yang merupakan senior, mentor sekaligus pemecah masalah yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk membantu. Pengalaman ini adalah salah satu yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu, masukan, kritikan dan saran konstruktif sangat Penulis harapkan. Semoga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Kota Bima, Agustus 2018
Penulis



WENDY MAINORMANSJAH

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
1. Stres Kerja	12
2. Kompensasi	23
3. Kompetensi	37
4. Kepuasan Kerja	42
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Berpikir	54
D. Operasionalisasi Variabel	55
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	59
B. Populasi dan Sampel Penelitian	59
C. Instrumen Penelitian	60
D. Prosedur Pengumpulan Data	61
E. Metode Analisis Data	63
1. Uji Asumsi Klasik	63

2. Analisis Regresi Berganda	64
3. Analisis Regresi Stepwise	65
4. Pengujian Hipotesis	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	67
1. Deskripsi Data Responden	67
2. Analisis Deskriptif	70
3. Uji Asumsi Klasik	78
4. Analisis Regresi Berganda	81
5. Analisis <i>Stepwise</i>	83
6. Pengujian Hipotesis	84
B. Pembahasan	84
1. Pengaruh Simultan Stres Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima ...	87
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima	88
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima	89
4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima	91
5. Pengaruh Model Terbaik Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	94
B. Saran	95
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kajian Penelitian Terdahulu	46
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Stres Kerja	56
Tabel 2.3	Operasionalisasi Variabel Kompensasi	56
Tabel 2.4	Operasionalisasi Variabel Kompetensi	57
Tabel 2.5	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	68
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.5	Stres Kerja Bendahara Pengeluaran Lingkup Pemerintah Kota Bima	71
Tabel 4.6	Kompensasi Kerja Bendahara Pengeluaran Lingkup Pemerintah Kota Bima	73
Tabel 4.7	Kompetensi Bendahara Pengeluaran Lingkup Pemerintah Kota Bima	75
Tabel 4.8	Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran Lingkup Pemerintah Kota Bima	77
Tabel 4.9	Ringkasan Uji Linieritas	78
Tabel 4.10	Ringkasan Uji Normalitas	79
Tabel 4.11	Ringkasan Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.12	Ringkasan Hasil Analisis Regresi	82
Tabel 4.13	Ringkasan Hasil Analisis Regresi	83
Tabel 4.14	Hasil Analisis <i>Stepwise</i>	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	54
Gambar 4.1	Stres Kerja	72
Gambar 4.2	Kompensasi Kerja	74
Gambar 4.3	Kompetensi	76
Gambar 4.4	Kepuasan Kerja	78
Gambar 4.5	Scatterplot Heterokedastisitas	80



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen keuangan pemerintah merupakan salah satu indikator yang menggambarkan tingkat keberhasilan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan yang mengacu pada prinsip-prinsip *good governance*, dimana manajemen keuangan pemerintah yang baik diharapkan dapat menjamin tercapainya tujuan pembangunan secara khusus, dan menunjang tujuan berbangsa dan bernegara secara umum.

Pentingnya memiliki manajemen keuangan pemerintah yang baik menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi, namun masih terbentur dengan berbagai kendala. Menurut Setiawan (2009:2) dalam tulisannya yang berjudul “Reformasi Manajemen Keuangan Pemerintah: Sebuah Tinjauan” ada empat masalah yang masih dihadapi dalam pengelolaan keuangan negara saat ini, yaitu:

1. Rendahnya efektivitas dan efisiensi penggunaan keuangan pemerintah akibat maraknya irasionalitas pembiayaan kegiatan negara yang disertai oleh rendahnya akuntabilitas para pejabat pemerintah dalam mengelola keuangan publik. Akibatnya, muncul tuntutan yang meluas untuk menerapkan sistem anggaran berbasis kinerja.

2. Kurangnya skala prioritas yang terumuskan secara tegas dalam proses pengelolaan keuangan negara yang menimbulkan pemborosan sumber daya publik.
3. Adanya tuntutan untuk melakukan reformasi manajemen keuangan pemerintah dengan alasan kebocoran dan penyimpangan anggaran akibat adanya praktek Kolusi Korupsi dan Nepotisme misalnya.
4. Rendahnya profesionalisme aparat pemerintah dalam mengelola anggaran publik.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut perlu dilakukan reformasi terhadap sistem manajemen keuangan pemerintah baik dari segi kebijakan maupun sumber daya manusia pelaksana kebijakan yang telah dibuat. Salah satunya yaitu memperhatikan prinsip-prinsip *good governance* dalam sistem pengelolaan keuangan negara seperti nilai-nilai yang berhubungan dengan proses pengelolaan keuangan negara yaitu transparansi, akuntabilitas, efektivitas dan efisien. Selain itu, perlu diperhatikan pula profesionalisme sumber daya manusia aparat pelaksana dalam pengelolaan keuangan negara. Peningkatan akan profesionalisme dari aparat pelaksana yang berwenang mengelola keuangan negara ataupun pejabat yang menggunakannya sangat mendesak dilaksanakan sebab kebijakan yang bagus saja tidak cukup untuk melaksanakan manajemen keuangan yang baik, namun juga terletak pada sumber daya manusia yang akan mengimplemantasikan

kebijakan tersebut. Dengan adanya perubahan tersebut diharapkan terlaksananya manajemen keuangan pemerintah yang baik.

Sehubungan dengan pengelolaan keuangan negara, pengelolaan keuangan daerah sebagai bagian dari pengelolaan keuangan negara tentunya berkuat dengan permasalahan serupa. Adanya kebijakan otonomi daerah, terbatasnya kemampuan manajemen di kalangan pemerintah daerah dan banyaknya anggaran pembangunan dan pelayanan publik yang diterima oleh daerah semakin menegaskan kebutuhan untuk melakukan reformasi pada manajemen keuangan pemerintah daerah.

Pemerintah Kota Bima dalam kapasitasnya sebagai pemerintah daerah terus berusaha memperbaiki sistem manajemen keuangannya untuk menuju manajemen keuangan pemerintah yang baik. Namun, dalam perjalanannya masih ditemui kendala. Sebagaimana dilansir dari Kahaba.net tanggal 25 Oktober 2017 bahwa BPK RI Perwakilan NTB memperoleh temuan kekurangan volume pekerjaan dan kelebihan pembayaran biaya perjalanan dinas pada SKPD tertentu di Pemerintah Kota Bima. Dimana, berdasarkan temuan tersebut BPK RI Perwakilan NTB memberikan rekomendasi yang salah satunya adalah agar pejabat penatausahaan keuangan lebih cermat dalam memverifikasi bukti pertanggungjawaban belanja dan bendahara pengeluaran SKPD terkait dan lebih cermat dalam memverifikasi bukti belanja perjalanan dinas. Fakta tersebut, menjadi salah satu bukti bahwa sumber daya manusia pemerintah khususnya Pemerintah Kota Bima masih memerlukan perhatian dalam melakukan penyelenggaraan keuangan yang tertib.

Salah satu sumber daya manusia yang merupakan pejabat penatausahaan keuangan yaitu mengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kota Bima adalah Bendahara. Bendahara sebagaimana dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara Pasal 35 ayat (2) adalah setiap orang yang diberi tugas menerima, menyimpan, membayar, dan atau menyerahkan uang atau surat berharga atau barang-barang negara. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara Pasal 1 ayat 14, pengertian bendahara adalah setiap orang atau badan yang diberi tugas untuk dan atas nama negara/daerah menerima, menyimpan, dan membayar/menyerahkan uang atau surat berharga atau barang-barang milik negara/daerah.

Pada Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 55 Tahun 2008 Tentang Tata Cara Penatausahaan dan Penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Bendahara serta Penyampaiannya Pasal 1 angka 4, yang dimaksud dengan Bendahara Pengeluaran adalah pejabat fungsional yang ditunjuk menerima, menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan uang untuk keperluan belanja daerah dalam rangka pelaksanaan APBD pada SKPD.

Masih dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 55 Tahun 2008 Tentang Tata Cara Penatausahaan dan Penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Bendahara serta Penyampaiannya yaitu pada Pasal 4 dinyatakan bahwa Bendahara Pengeluaran SKPD bertugas untuk menerima,

menyimpan, membayarkan, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan pengeluaran uang dalam rangka pelaksanaan APBD pada SKPD dan untuk melaksanakan tugas tersebut maka bendahara pengeluaran SKPD memiliki wewenang untuk:

1. Mengajukan permintaan pembayaran menggunakan SPP UP/GU/TU dan SPP-LS;
2. Menerima dan menyimpan uang persediaan;
3. Melaksanakan pembayaran dari uang persediaan yang dikelolanya;
4. Menolak perintah bayar dari Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan;
5. Meneliti kelengkapan dokumen pendukung SPP-LS yang diberikan oleh PPTK;
6. Mengembalikan dokumen pendukung SPP-LS yang diberikan oleh PPTK, apabila dokumen tersebut tidak memenuhi syarat dan/atau tidak lengkap.

Selain itu, Bendahara dalam melaksanakan tugasnya menerima, menyimpan, membayar, dan/atau menyerahkan uang atau surat berharga atau barang-barang negara memiliki kewajiban untuk menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Badan Pemeriksa Keuangan dan bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian keuangan negara yang berada dalam pengurusannya, sebagaimana terkandung dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara Pasal 35 ayat 2 dan ayat 3.

Banyaknya alur yang dijalani dalam proses pekerjaan, gaji yang diperoleh dirasakan belum sesuai dengan tugas atau beban kerja dan besarnya tanggung jawab atau risiko yang harus diterimanya serta tidak terdapatnya peluang untuk mendapatkan atau diberikan promosi tentunya dapat menimbulkan stres kerja bagi Bendahara selama menjalankan tugasnya. Ditambah lagi dengan permasalahan yang berasal dari lingkungan seperti keluarga atau atasan, sehingga mengganggu Bendahara dalam melaksanakan tugas dan menjadi sumber stres yang patut diperhitungkan.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres, tergantung pada bagaimana karyawan bereaksi terhadap pekerjaannya tersebut. Robbins dan Judge (2009:429) menggambarkan stres sebagai sebuah kondisi yang dinamik yaitu adanya konfrontasi antara individu dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu dan hasil yang tidak menentu namun penting. Dalam hal ini, stres dipandang sebagai sebuah kondisi yang dapat menjadi positif ataupun negatif tergantung bagaimana individu memaknai situasi tersebut. Pada profesi tertentu, stres dapat menjadi pendorong individu untuk menampilkan kemampuannya sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Namun, dalam situasi menjadi kurang menyenangkan stres dapat menjadi negatif karena berbahaya tidak hanya bagi kesehatan fisik namun juga psikis. Mangkunegara, secara sederhana (2014:157) memaknai stres kerja sebagai satu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Handoko (2014:200) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut *stressors*, dan terbagi menjadi dua bagian antara lain *on the job*, yaitu *stressor* yang berhubungan dengan pekerjaan dan *off the job*, yaitu *stressor* yang terjadi diluar pekerjaan. Sejalan dengan Handoko, Khamisa dkk (2017) dalam penelitiannya "*Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa*" memisahkan stres menjadi stres kerja yaitu stres yang dialami di lingkungan kerja pengalaman saat bekerja dan stres pribadi/personal yaitu stres yang dialami di rumah. Hasil penelitian ini mengungkap bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja sedangkan stres pribadi memiliki pengaruh yang lebih signifikan dengan kelelahan dan kesehatan pada para perawat.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang turut mempengaruhi kepuasan kerja, dimana besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan juga mempengaruhi tingkat kepuasannya dalam bekerja. Amstrong (2012:364) menggunakan istilah *reward* (penghargaan) sebagai pengganti kompensasi. Dimana menurutnya pengaturan pemberian *reward* adalah pengaturan yang berkaitan dengan strategi, kebijakan dan proses yang diperlukan untuk memastikan bahwa penghargaan terhadap individu dan kontribusi yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi, departemen dan tim diakui dan dihargai.

Pemberian kompensasi pada karyawan tidak saja mempengaruhi kehidupan karyawan, dimana kompensasi yang diterima dapat menentukan

standar hidupnya namun juga mempengaruhi sikap karyawan tersebut dalam bekerja karena karyawan termotivasi oleh kompensasi yang diterimanya. Pada akhirnya, pemberian kompensasi dapat menyelaraskan kebutuhan antara karyawan dan perusahaan.

Kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Tingkat kompetensi sumber daya manusia yang berada dalam organisasi menentukan kualitas sumber daya manusia di dalamnya yang tentunya mempengaruhi kualitas kompetitif organisasi.

Mondy dan Martocchio (2016:122) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk mengatur dan menerapkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara konsisten dari waktu ke waktu untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam situasi kerja yang dibutuhkan.

Sementara menurut Mangkunegara (2016:117) kepuasan kerja adalah “suatu perasaan menyokong dan tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Dimana perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan kondisi dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Robbins dan Judge (2017:49) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya”. Dimana keduanya berpendapat bahwa penilaian individu terhadap kepuasannya merupakan gabungan yang kompleks dari berbagai aspek-aspek yang berbeda, antara lain interaksi individu dengan rekan kerja maupun atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi, terpenuhi standar kinerja, hidup dalam keadaan kerja yang kurang ideal, dan sebagainya.

Kompleksnya tugas, wewenang dan tanggung jawab Bendahara khususnya Bendahara Pengeluaran, maka dibutuhkan tingkat kepuasan kerja yang cukup untuk mendukungnya melaksanakan tugas tersebut. Kepuasan kerja akan mempengaruhi perasaan Bendahara dalam memaknai/memandang pekerjaannya dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Bila Bendahara merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaannya maka ia akan berusaha memperbaiki bahkan menunjukkan kinerja yang lebih dari apa yang ditetapkan oleh organisasinya. Sebaliknya, Bendahara dengan kepuasan kerja yang kecil atau rendah cenderung memandang pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan kurang menyenangkan sehingga ia akan melaksanakan tugasnya dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karenanya, penting bagi sebuah organisasi untuk mengetahui tentang kepuasan kerja karyawannya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehari-hari.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka Peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima.*

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah stres kerja, kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima?
2. Apakah stres kerja berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima?
3. Apakah kompensasi berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima?
4. Apakah kompetensi berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang diajukan di atas, maka adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh simultan stres kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap

kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.

2. Pengaruh parsial stres kerja terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.
3. Pengaruh parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.
4. Pengaruh parsial kompetensi terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.

D. Kegunaan Penelitian

1. Memberikan sumbangan atau sebagai informasi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sarana penambah wawasan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia;
2. Memberikan masukan informasi ilmiah kepada peneliti dalam rangka memperkaya teori-teori dibidang sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja;
3. Memberikan tambahan informasi tentang stres kerja, kompensasi dan kompetensi di lingkup Pemerintah Kota Bima, khususnya pada Bendahara Pengeluaran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Handoko (2014:200) berpendapat stres adalah bentuk ketegangan dari fisik, psikis, emosi maupun mental yang dapat mempengaruhi kinerja individu sehari-hari serta dapat membuat produktivitas menurun, timbulnya penyakit fisik gangguan-gangguan mental. Zainal, dkk (2015:724) menyatakan bahwa stres kerja adalah satu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Mangkunegara, (2016:157) memaknai stres kerja sebagai satu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Sementara Robbins dan Judge (2017:429) mengartikan stres sebagai sebuah kondisi yang dinamik yang ditandai dengan adanya konfrontasi antara keinginan individu dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait serta hasil yang tidak pasti namun penting. Dalam hal ini, stres digambarkan sebagai sebuah kondisi yang dapat disebut positif ataupun negatif tergantung bagaimana individu memaknai situasi tersebut. Pada profesi tertentu, stres dapat menjadi

pendorong individu untuk menampilkan kemampuannya sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Namun, dalam situasi menjadi kurang menyenangkan stres dapat menjadi negatif karena berbahaya tidak hanya bagi kesehatan fisik namun juga psikis.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi individu terhadap tuntutan fisik dan atau psikologis sebagai akibat dari interaksinya dengan *stressor* baik dari lingkungan kerja maupun personal.

b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:157), penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Sementara Handoko (2014:200) menyebutkan bahwa kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut *stressors*, dan terbagi atas dua bagian antara lain *stressor on the job*, yaitu *stressor* yang berhubungan dengan pekerjaan dan *stressor off the job* yaitu *stressor* yang terjadi di luar pekerjaan. Adapun kondisi-kondisi kerja yang dimaksud dengan *stressor on the job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan dan

desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, umpan balik terhadap pelaksanaan kerja yang tidak memadai, ambiguitas peran, konflik antar pribadi maupun kelompok, kurangnya wewenang dalam melaksanakan tugas serta perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan. Sedangkan kondisi-kondisi kerja yang dimaksud dengan *stressor off the job* antara lain adanya kekuatiran terhadap finansial, adanya perubahan yang terjadi di tempat tinggal, adanya masalah-masalah pribadi yang berhubungan dengan keluarga baik anak maupun pasangan serta masalah fisik seperti kesehatan misalnya.

DeCenzo dan Robbins (2010:329) menyatakan penyebab umum terjadinya stres, yaitu:

- 1) Faktor organisasi, antara lain:
 - a) Tuntutan tugas, yaitu berhubungan dengan pekerjaan, termasuk tanggung jawab, variasi tugas, level otomatisasi, kondisi kerja, dan tata letak lingkungan kerja.
 - b) Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diperoleh karyawan atas fungsi dari peran tertentu yang dijalankannya dalam organisasi seperti:
 - c) Konflik peran dimana terjadi ketidaksesuaian antara harapan dengan tugas dari peran yang dijalankan.
 - d) Peran yang berlebihan, dimana karyawan diharapkan melakukan lebih dari waktu yang telah ditentukan.

- e) Ambiguitas peran terjadi ketika peran yang diperoleh tidak jelas sehingga karyawan tidak yakin harus berbuat apa.
- f) Tuntutan interpersonal, yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja atau hubungan interpersonal yang buruk.
- g) Struktur organisasi, dapat meningkatkan stres bila organisasi memiliki peraturan yang berlebihan atau kurangnya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi mereka.
- h) Kepemimpinan dalam organisasi, dimana gaya kepemimpinan mencerminkan gaya pengawasan pejabat dalam organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang ditandai dengan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan. Atau bahkan menetapkan target yang tidak realistis untuk dilakukan dalam jangka pendek, memaksakan kontrol yang terlalu ketat. Efek dari gaya kepemimpinan tersebut mengalir turun melalui organisasi ke semua karyawan.
- 2) Faktor Pribadi yang dapat menciptakan stres meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang melekat. Karena karyawan membawa masalah pribadi mereka untuk bekerja dengan mereka, manajer harus terlebih dahulu memahami faktor-faktor pribadi ini untuk memahami stres karyawan sepenuhnya.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:430) ada tiga faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres, yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan, terdiri dari adanya ketidakpastian lingkungan yang dapat mempengaruhi struktur organisasi, ketidakpastian ekonomi yang mempengaruhi bisnis, atau bahkan ketidakpastian politik yang mempengaruhi keamanan dan perubahan teknologi yang mempengaruhi keterampilan dan pengalaman karyawan.
- 2) Faktor Organisasional, terdiri dari tuntutan tugas yaitu hal-hal yang berhubungan dengan desain pekerjaan seperti penentuan tugas, tanggung jawab, kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan tersebut. Tuntutan peranan dimana karyawan mendapatkan tekanan karena fungsi dari peranan tertentu yang dijabatnya dalam organisasi, seperti konflik peran, beban peran yang berlebihan, dan ketidakjelasan peran sehingga menimbulkan kebingungan.
- 3) Faktor Pribadi, meliputi permasalahan ekonomi pribadi, permasalahan keluarga, dan karakteristik pribadi.

c. Dampak dari Stres Kerja

Robbins dan Judge (2015:434) menyatakan bahwa gejala-gejala stres dapat digolongkan dalam tiga bentuk, yaitu:

- 1) Gejala fisiologis, yaitu perubahan dalam metabolisme, meningkatnya fungsi jantung, tingkat pernapasan, tekanan darah, munculnya sakit kepala bahkan menimbulkan serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis, salah satunya ketidakpuasan kerja merupakan salah satu akibat dari stres. Selain itu, ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan dan penundaan. Contohnya, pekerjaan yang menyediakan level variasi, signifikansi kemandirian, umpan balik dan identitas yang rendah dapat menciptakan stres dan serta menurunkan keterlibatan dalam pekerjaan. Sehingga mengurangi kepuasan kerja. Namun, tidak semua orang bereaksi dengan cara yang sama terhadap stres. Bagi individu dengan ruang kendali eksternal, meningkatnya pengendalian terhadap pekerjaan justru akan meningkatkan kecenderungan untuk mengalami stres.
- 3) Gejala perilaku, yang tampak pada karyawan yang mengalami stres yaitu menurunnya produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran dan tingkat perputaran karyawan, berubahnya kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol, gelisah bahkan gangguan tidur.

Sementara Dessler (2013:555) menampilkan konsekuensi dari stres kerja dari sisi atasan maupun karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja menunjukkan variasi indikator-indikator kesehatan yang buruk seperti mengalami kecemasan, depresi,

kemarahan, penyakit kardiovaskular, sakit kepala, kecelakaan, bahkan penyakit Alzheimer dini. Sedangkan konsekuensi yang dihadapi oleh atasan, adalah berkurangnya kinerja karyawan yang mengalami stres kerja, meningkatnya ketidakhadiran hingga *turnover* pada karyawan.

d. Cara Mengatasi dan Mengelola Stres Kerja

Banyaknya sumber potensial yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja, maka perlu dilakukan upaya untuk mengelola stres sehingga dapat mengurangi dampaknya bagi karyawan maupun perusahaan atau organisasi. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres, sehingga Robins dan Judge (2015:436) menekankan bahwa tergantung pada bagaimana karyawan bereaksi terhadap kondisi tersebut.

Mangkunegara (2016:158) menyatakan ada tiga pola reaksi yang dilakukan individu saat menghadapi stres, yaitu:

- 1) Pola Sehat, yaitu pola yang dilakukan untuk menghadapi stres dengan kemampuan untuk mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan pada individu namun menjadi lebih sehat dan berkembang.
- 2) Pola Harmonis, yaitu pola yang dilakukan untuk menghadapi stres dengan kemampuan untuk mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan hambatan. Pada pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan

mengatur waktu dengan baik dan mengacapi tugas dengan cara yang tepat bahkan dapat memberikan tugas-tugas tertentu kepada orang kepercayaan atau yang dipercaya. Sehingga terjadi harmonisasi antara tekanan yang diterima dan reaksi yang diberikan.

- 3) Pola Patologis, yaitu pola reaksi terhadap stres dimana individu tersebut tidak memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mengelola tugas maupun waktu sehingga berdampak pada munculnya berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Davis dan Newstrom (dalam Sinambela, 2016:474) menyatakan bahwa terdapat empat pendekatan yang sering digunakan secara bersama oleh karyawan dan manajemen perusahaan untuk mengelola stres pada karyawan, yaitu:

- 1) Dukungan sosial, yaitu melakukan aktivitas yang bertujuan untuk memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya bermain *game*.
- 2) Meditasi, yaitu melakukan meditasi dengan cara fokus kepada alam pikiran dan relaksasi otot serta tenangkan pikiran.
- 3) *Biofeedback*, yaitu dilakukan dengan cara bimbingan medis seperti psikiater, psikolog atau dokter untuk mengurangi atau menyembuhkan stres yang dirasakannya.
- 4) Program kesehatan diri sendiri, yang merupakan kesadaran diri sebelum terjadi stres. Dimana karyawan memiliki jadwal teratur

untuk melakukan pemeriksaan kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

Sedangkan Robins dan Judge (2015:436) mengelompokkan pendekatan untuk pengelolaan stres menjadi dua bagian, antara lain:

- 1) Pendekatan Individu, yang menekankan pengelolaan stres pada tanggung jawab pribadi. Adapun strategi individu yang dinilai efektif untuk menurunkan level stres, yaitu:
 - a) Teknik manajemen waktu, dimana dengan manajemen waktu yang baik akan membuat individu lebih terorganisir sehingga membantu menghadapi ketegangan yang diciptakan oleh tuntutan pekerjaan. Keterampilan manajemen waktu dapat membantu untuk meminimalkan penundaan dengan menitikberatkan upaya pada tujuan langsung dan mendorong motivasi individu bahkan dalam menghadapi tugas yang tidak disukai.
 - b) Latihan fisik yang tidak kompetitif, dimana melakukan aktivitas seperti jogging, aerobik, berenang atau mengendarai sepeda selain dapat meningkatkan kesehatan namun juga menjadi pengalihan mental dari tekanan kerja yang efektif menurunkan tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan.
 - c) Pelatihan relaksasi, yang bertujuan untuk menurunkan ketegangan dengan mencapai suatu keadaan fisik yang tenang dan memberikan rasa damai bagi individu. Relaksasi yang

dilakukan secara rutin dan teratur, selain mempengaruhi faktor-faktor fisiologis secara signifikan juga berpengaruh pada pemulihan psikologis untuk menurunkan tingkat stres individu.

- d) Dukungan sosial dari keluarga, teman atau rekan kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan stres. Ketika stres yang dirasakan berlebihan, maka dukungan sosial menyediakan seseorang untuk mendengarkan permasalahan individu serta menawarkan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi penuh tekanan yang dialami individu.
- 2) Pendekatan Organisasional, dilakukan dengan modifikasi atau merubah faktor-faktor organisasi penyebab stres yang berada dalam tanggung jawab manajemen seperti tuntutan tugas dan peran. Faktor-faktor organisasi yang perlu dipertimbangkan kembali meliputi:
- a) Seleksi dan penempatan karyawan, dengan mempertimbangkan pengalaman dan jenis kendali individu terhadap jenis pekerjaan yang akan ditempatinya.
 - b) Pelatihan, dengan pertimbangan melalui pelatihan akan meningkatkan efektivitas diri sehingga mengurangi ketegangan pekerjaan.
 - c) Menetapkan tujuan yang spesifik, sehingga karyawan memiliki ekspektasi terhadap kinerja yang harus dicapai dengan nyata. Ditambah dengan umpan balik terhadap tujuan menurunkan ketidakpastian mengenai kinerja secara aktual.

- d) Merancang kembali pekerjaan, dimana perancangan kembali yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan seperti aspek tanggung jawab, keterampilan atau variasi keduanya dapat mengurangi ketidakpastian peran dan mengurangi tingkat stres.
- e) Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan akan mengurangi ketegangan psikologis.
- f) Meningkatkan komunikasi organisasional, dimana komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen perusahaan akan mengurangi kesalahan persepsi terhadap simbol atau tindakan yang disampaikan oleh pihak manajemen.
- g) Program cuti yang panjang dipandang perlu diberikan kepada karyawan untuk memulihkan kembali fisik dan psikis karyawan sehingga mengurangi tingkat stres dan mengantisipasi kelelahan kerja.
- h) Mendukung program kesehatan, dimana perusahaan mengadakan seminar bagi karyawan untuk berhenti merokok, atau mengeluarkan peraturan tentang kewajiban senam pada jam atau hari tertentu jam kerja untuk relaksasi dan menghindari stres atau hal lainnya. Intervensi yang dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan mengubah situasi penuh tekanan dan menggunakan strategi secara aktif dan berarti dapat menurunkan tingkat stres. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan

kesehatan bukan hanya menjadi tanggung jawab pribadi karyawan, namun dapat didukung pula oleh perusahaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2014:155) kompensasi yaitu segala sesuatu yang didapat oleh para karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerjanya. Zainal, dkk (2015:541) juga berpendapat bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sastrohadiwiryo (dalam Sinambela, 2014:218) berpendapat bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena mereka telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mondy dan Martocchio (2016:247) berpendapat bahwa kompensasi adalah total semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

Sementara Amstrong (2012:364) menggunakan istilah *reward* (penghargaan) sebagai pengganti kompensasi. Dimana menurutnya pengaturan pemberian *reward* adalah pengaturan yang berkaitan dengan strategi, kebijakan dan proses yang diperlukan untuk memastikan bahwa penghargaan terhadap individu dan kontribusi yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi, departemen dan tim

diakui dan dihargai. Sehubungan dengan definisi-definisi yang telah disebutkan di atas maka kompensasi dapat dilihat sebagai total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan pada organisasi.

Dalam hubungan perusahaan dan karyawannya, kompensasi merupakan bagian yang penting dimana hampir sebagian besar kebijakan pegawai berhubungan dengan penentuan kompensasi pegawai. Sebagai individu yang telah mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan, karyawan mengharapkan balas saja yang sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Sebab kompensasi merupakan sumber penghasilan, juga menentukan status sosial dan standar kehidupan bagi karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:84) kompensasi yang diberikan kepada para karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Pemberian kompensasi yang menimbang menggunakan standar kehidupan normal, bisa memotivasi karyawan bekerja lebih baik karena kebutuhan minimalnya terpenuhi.

b. Jenis-jenis Kompensasi

DeCenzo dan Robbins (2010:262) mengelompokkan kompensasi dalam dua kelompok, antara lain:

- 1) Imbalan intrinsik (*Intrinsic rewards*) yaitu kepuasan pribadi yang diperoleh seseorang dari melakukan pekerjaan itu. Kepuasan ini

dimulai dari diri sendiri, seperti rasa bangga akan pekerjaannya, pencapaiannya dalam bekerja atau perasaan berkembangnya kemampuan pribadi karena pekerjaan.

2) Imbalan ekstrinsik (*Extrinsic rewards*), mencakup uang, promosi, dan keuntungan. Imbalan ini berada di luar pekerjaan dan berasal dari sumber luar terutama manajemen. Mereka berada di luar pekerjaan dan datang dari sumber luar, terutama manajemen. Contohnya kenaikan gaji karyawan di perusahaan atau pemberian bonus. Imbalan ekstrinsik dibagi lagi menjadi dua jenis, yaitu:

a) *Financial rewards*, terdiri dari pembayaran berdasarkan kinerja seperti gaji, komisi, sistem insentif, bonus tim, penyesuaian gaji, atau bentuk pembayaran lainnya. Imbalan berdasarkan keanggotaan yang mencakup peningkatan biaya hidup, kenaikan gaji yang disebabkan oleh kondisi pasar tenaga kerja, senioritas atau rangking, tingkat pendidikan, spesialisasi keterampilan, atau potensi masa depan.

b) *Nonfinancial rewards*, terdiri dari berbagai imbalan tambahan yang diinginkan oleh organisasi namun tidak secara langsung meningkatkan posisi keuangan karyawan, melainkan menambah daya tarik atau memberikan kemudahan ketika bekerja. Terdapat banyak bentuk imbalan nonfinansial yang dapat diterapkan oleh perusahaan tergantung pada kemampuan dan kejelian hak manajemen perusahaan menangkap kebutuhan karyawannya dan

menggunakan kebutuhan tersebut untuk memotivasi perilaku yang diinginkan. Imbalan nonfinansial yang dibutuhkan bisa jadi berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya sehingga pihak manajemen harus berhati-hati dalam memberikan hadiah finansial yang tepat bagi setiap orang.

Mondy dan Martocchio (2016:247) membagi kompensasi dalam dua jenis, yaitu:

- 1) Kompensasi finansial yang terdiri atas:
 - a) Kompensasi finansial langsung (kompensasi utama) berupa gaji yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.
 - b) Kompensasi finansial tidak langsung (program kesejahteraan) meliputi semua bentuk imbalan finansial yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan seperti liburan, asuransi kecelakaan kerja dan perawatan medis.
- 2) Kompensasi nonfinansial yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Perusahaan dapat memilih untuk memberikan kompensasi nonfinansial untuk melengkapi gaji karyawan, terutama bila kondisi ekonomi menyulitkan untuk memberikan gaji lebih tinggi. Misalnya memberikan pelatihan bagi karyawan yang menghargai pengembangan profesional, memberikan

jadwal kerja yang fleksibel bagi karyawan yang memiliki prioritas tinggi terhadap keseimbangan antar pekerjaan dan kehidupannya.

c. Tujuan dan Fungsi Kompensasi

Menurut Samsuddin (dalam Sinambela, 2016:225) fungsi pemberian kompensasi adalah:

- 1) Pengalokasian SDM secara efisien, dimana dengan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif, dimana dengan pemberian kompensasi kepada pegawai memiliki implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaganya seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, dimana sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Mondy dan Martocchio (2016:247) mengungkapkan tujuan pemberian kompensasi meliputi: Pertama, membantu menentukan standar hidup seseorang. Harapannya dengan perolehan gaji yang lebih tinggi akan memudahkan individu memenuhi kebutuhan mereka yang paling dasar seperti makanan dan tempat tinggal daripada mereka yang berpenghasilan lebih rendah.

Selain itu, gaji yang lebih tinggi memungkinkan individu untuk menikmati hal-hal yang lebih baik dalam hidup seperti memiliki mobil mewah atau melakukan liburan eksotis.

Kedua, mempengaruhi sikap karyawan dimana tingkat gaji dapat mempengaruhi contohnya kepuasan kerja, yang kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Ketiga, menyelaraskan antara kepentingan karyawan dengan misi perusahaan contohnya pemberian insentif pada karyawan bagian penjualan dimana untuk memperoleh jumlah insentif yang lebih besar karyawan berusaha untuk mencapai target penjualan yang semakin tinggi. Sementara dari perspektif perusahaan, penjualan yang lebih tinggi berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mondy dan Martocchio (2016:258) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, dimana faktor-faktor tersebut dikelompokkan dalam dua bagian, yaitu:

1) Faktor-faktor yang berasal dari perusahaan, antara lain:

a) Struktur Organisasi, yang diperoleh melalui:

- (1) Analisis pekerjaan, yang dilakukan untuk menentukan dan menggambarkan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, dan

(2) Evaluasi dari pekerjaan yang mempunyai tujuan untuk memperkirakan nilai yang relatif dari suatu pekerjaan. Dasar utama yang digunakan untuk menentukan nilai dari satu pekerjaan adalah pertimbangan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kondisi kerja yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Informasi tersebut diperoleh dari deskripsi pekerjaan tersebut.

b) Kebijakan Pembayaran Kompensasi yang Kompetitif, merupakan kebijakan pemberian kompensasi oleh perusahaan agar unggul dalam persaingan pembayaran kompensasi yang kompetitif. Tujuan penerapan kebijakan ini selain untuk bisa bersaing dengan pasar, juga untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang paling berkualitas. Terdapat tiga bentuk kebijakan yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan untuk melaksanakan hal tersebut, yaitu:

(1) Kebijakan Kompensasi Tingkat Upah, yaitu kebijakan pembayaran kompensasi yang lebih berfokus pada pembayaran tingkat upah karyawan seperti membayar gaji lebih tinggi atau rata-rata dari pada pasar, untuk pekerjaan serupa. Bentuk kebijakan ini akan menentukan apakah perusahaan akan menjadi pemimpin dalam pembayaran gaji, menjadi pengikut, atau berada dalam posisi rata-rata di pasar tenaga kerja. Bentuk kebijakan kompensasi tingkat upah

memiliki dampak terbesar dalam menarik dan mempertahankan karyawan. Dalam menerapkan kebijakan ini terdapat tiga strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk membayar tingkat upah karyawan, antara lain:

- Memimpin Pasar, dimana perusahaan membayar upah dan gaji lebih tinggi daripada perusahaan pesaing. Keuntungannya adalah perusahaan dapat menarik karyawan berkualitas dan produktif sehingga dapat menekan biaya tenaga kerja per unit menjadi lebih rendah.
- Mencocokkan dengan pasar, dimana perusahaan memberikan besaran gaji rata-rata di pasar tenaga kerja untuk pekerjaan serupa di wilayah atau industri tertentu. Banyak organisasi yang menggunakan strategi menuntut pembayaran harga pasar, dengan keyakinan bahwa perusahaan masih dapat mempekerjakan orang-orang yang berkualitas dan tetap kompetitif.
- Di bawah pasar dimana perusahaan dapat memilih untuk membayar upah dan gaji di bawah tingkat pasar karena kondisi keuangan yang buruk atau karena perusahaan mempekerjakan karyawan yang keterampilan dan dampaknya yang diharapkan relatif lebih rendah terhadap keberhasilan perusahaan daripada karyawan yang keterampilan dan dampak yang diharapkannya jauh lebih

besar. Misalnya, di perusahaan farmasi yang sangat bergantung pada penelitian dan pengembangan, petugas layanan kebersihan mungkin menerima tingkat upah di bawah pasar dibandingkan dengan ilmuwan riset yang secara langsung bertanggung jawab atas kesuksesan perusahaan melalui pengembangan produk yang inovatif.

- Kebijakan kompensasi campuran yaitu kombinasi komponen kompensasi langsung dan tidak langsung dalam pembayaran kompensasi karyawan. Pembayaran kebijakan kompensasi campuran dapat dinyatakan dalam bentuk sejumlah uang atau dalam bentuk persentase dari jumlah dana yang dialokasikan untuk kompensasi total karyawan. Agar dapat memberikan kompensasi campuran yang sesuai maka perlu dibuatkan pembagian pekerjaan dalam struktur tertentu berdasarkan isi pekerjaan dan persyaratan pekerja, contohnya manajerial, administratif atau penjualan. Misalnya pada perusahaan teknologi, kompensasi insentif yang diberikan kepada insinyur mungkin lebih besar daripada nilai kompensasi insentif yang diberikan kepada staf administrasi. Insinyur memiliki keterampilan penting yang berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk menemukan aplikasi teknologi yang inovatif, sehingga insentif yang lebih besar

dapat mendorong inisiatif inovasi. Di sisi lain, staf administrasi, meski penting bagi perusahaan, namun dianggap tidak terlalu berperan penting dalam menentukan keuntungan atau tujuan perusahaan.

- Kebijakan untuk membayar kompensasi berdasarkan hasil survei kompensasi pada perusahaan lain. Pada bentuk kebijakan ini, perusahaan melakukan survei kompensasi terhadap perusahaan pesaing lain yang meliputi pengumpulan dan analisis data kompensasi perusahaan pesaing. Hasil analisa tersebut, disusun menjadi struktur pembayaran gaji yang mewakili perbedaan tingkat upah untuk pekerjaan yang tidak setara dan kerangka kerja untuk mengenali perbedaan dalam kontribusi karyawan. Dengan mengetahui adanya perbedaan tersebut, maka perusahaan dapat membayar karyawan sesuai dengan kredensial, pengetahuan, atau kinerja mereka. Namun, perusahaan juga harus menentukan batas-batas untuk mengenali kontribusi karyawan. Survei kompensasi merupakan satu salah satu langkah penting karena memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan pandangan realistis tentang bagaimana sistem pembayaran kompensasi pada perusahaan pesaingnya.

c) Struktur gaji, dimana terdiri dari tingkat gaji dan rentang gaji.

Struktur gaji yang baik harus dirancang untuk mempertahankan karyawannya yang berharga.

(1) Tingkat gaji (*Pay Grade*) adalah pengelompokan pekerjaan yang serupa untuk menyederhanakan perhitungan nilai sebuah pekerjaan. Misalnya, jauh lebih mudah bagi perusahaan untuk menetapkan 15 tingkatan gaji yang harus dibayar daripada menetapkan pembayaran gaji terhadap 200 pekerjaan terpisah. Sederhananya, pendekatan ini melakukan pengelompokan pekerjaan berdasarkan kategori atau tingkat gaji tertentu. Dalam menggunakan pendekatan ini, perusahaan sebaiknya tidak terlalu kaku dalam menerapkan ketepatan waktu. Sebab, meskipun rencana evaluasi pekerjaan mungkin sistematis, namun dalam kenyataannya tidak ada yang tepat sesuai manual. Bila, tingkat gaji telah ditentukan, maka keputusan selanjutnya adalah apakah semua individu yang melakukan pekerjaan yang sama akan menerima upah yang sama atau apakah rentang gaji harus digunakan.

(2) Rentang gaji (*Pay Ranges*) mencakup tingkat upah minimal dan maksimal dengan varians antara keduanya yang cukup untuk memungkinkan perbandingan gaji yang terlihat perbedaannya. Rentang gaji biasanya lebih disukai daripada

harga gaji tunggal, karena hal ini membuat perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan lamanya layanan. Gaji yang diterima, dapat berfungsi sebagai insentif positif. Ketika rentang gaji digunakan, perusahaan harus mengembangkan metode yang mendorong individu untuk melampaui rentangnya. Perusahaan biasanya menggunakan rentang gaji yang berbeda dan lebih luas untuk pekerjaan yang lebih penting bagi perusahaan.

Selain pertimbangan yang sudah dibahas, ada beberapa hal yang juga mempengaruhi permasalahan kompensasi dalam perusahaan, yaitu:

- a) Bahwa tidak semua perusahaan menerapkan kebijakan tunggal dalam membayar karyawannya, dimana pentingnya sebuah pekerjaan bagi perusahaan dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut mempengaruhi pilihan bentuk kebijakan pembayaran yang akan digunakan.
- b) Bahwa faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja juga akan mempengaruhi bentuk kebijakan pembayaran yang akan dipilih oleh perusahaan, dimana perusahaan akan memilih kebijakan untuk memimpin dalam pembayaran gaji bagi pekerjaan yang

sangat diminati oleh perusahaan, namun tingkat ketersediaannya relatif sedikit.

- c) Kemampuan organisasi untuk membayar juga merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat gaji yang sanggup dibayarkan oleh perusahaan.
- 2) Faktor-faktor yang berasal dari Lingkungan, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar manajemen perusahaan, yaitu:
- a) Pasar Tenaga Kerja, yaitu tenaga kerja potensial yang berada di dalam wilayah geografis dimana tenaga kerja tersebut direkrut. Namun pada beberapa profesi, seperti posisi manajerial sering kali direkrut dari wilayah geografis yang jauh lebih luas. Tingkat upah di pasar tenaga kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kompensasi, sebab banyak karyawan menjadikan hal ini sebagai standar untuk menilai perusahaan menjalankan kebijakan kompensasi yang adil.
 - b) Serikat buruh/Serikat pekerja, yang merupakan perwakilan karyawan dalam bernegosiasi dengan pihak perusahaan perihal upah, jam kerja, dan syarat serta kondisi kerja lainnya. Luasnya perihal yang menjadi bahan perundingan ini, berpotensi besar untuk mempengaruhi keputusan kompensasi. Bila sebuah serikat kerja menggunakan gaji yang sebanding sebagai standar dalam mengajukan tuntutan kompensasi, maka pihak perusahaan membutuhkan data pasar tenaga kerja yang akurat. Keberadaan

serikat pekerja juga memberikan keuntungan lain, dimana perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja akan menawarkan upah dan tunjangan yang agak tinggi untuk mencegah karyawan mencari perwakilan serikat pekerja. Fenomena ini dikenal sebagai efek *spillover*.

- c) Ekonomi, dimana keadaan ekonomi tentu sangat mempengaruhi keputusan kompensasi finansial. Contohnya dalam kondisi ekonomi yang tertekan, pasokan tenaga kerja umumnya meningkat yang berpengaruh pada menurunnya pasar tenaga kerja. Sebaliknya, perekonomian yang baik menghasilkan persaingan yang lebih besar bagi pekerja dan harga tenaga kerja yang cenderung meningkat.
- d) Perbedaan upah antar industri, dimana adanya pasar tenaga kerja yang kompetitif akan mendorong perusahaan untuk menarik dan mempertahankan individu terbaik untuk tetap bekerja salah satunya dengan menawarkan paket upah dan tunjangan yang menguntungkan. Sayangnya, beberapa perusahaan tidak dapat bersaing menggunakan upah dan tunjangan. Adanya perbedaan upah antar perusahaan ini dikenal sebagai upah antar industri atau perbedaan kompensasi.
- e) Peraturan perundang-undangan, dapat mempengaruhi jumlah kompensasi yang diterima seseorang dan bagaimana jumlah tersebut ditentukan. Misalnya, adanya Undang-undang

Ketenagakerjaan Tahun 2003 yang mengatur tentang penentuan Standar Upah Minimum atau standar besarnya upah yang diterima oleh karyawan yang sakit ataupun berhalangan hadir dengan keterangan.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Noe (2016:113) kompetensi adalah aspek kemampuan pribadi yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses. Sementara Mondy dan Martocchio (2016:122) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk mengatur dan menerapkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara konsisten dari waktu ke waktu untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam situasi kerja yang dibutuhkan. Zainal (2015:230) menggambarkan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Williams, 2006:103) yaitu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Berdasarkan definisi tersebut kata *an underlying characteristics* mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata *causally related* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dan kata *criterion referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi merupakan satu kecenderungan kuat dalam mempertimbangkan prestasi untuk penilaian karena kompetensi yang menggambarkan sekumpulan pengetahuan, keterampilan atau sikap. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang dan mengidentifikasi cara bersikap, berfikir, dan menarik kesimpulan serta bertindak yang dapat dilakukan dan dipertahankan seseorang untuk periode waktu yang cukup panjang (Bernardin, 2010:91). Suatu kompetensi yang terdiri atas keahlian, pengetahuan dan sikap namun dalam penerapannya secara konsisten keahlian, pengetahuan dan sikap tersebut harus sesuai dengan standar kinerja yang telah dipersyaratkan dalam pekerjaan serta kompetensi kerja mengacu pada kemampuan seseorang memberikan respon secara memadai pada perubahan-perubahan dan aspek-aspek perubahan dari kompetensi mereka dan

cara yang mereka pergunakan untuk mencapai kinerja dan hasil yang bagus (Sofo, 2010:104).

Aspek penting yang membedakan kompetensi dengan ukuran pengetahuan lainnya seperti kemampuan akademis dan ukuran psikologis klasik adalah bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dengan lebih baik. Hal ini didasarkan pada teori perilaku klasik yang menjelaskan sebab-akibat (kausalitas) antara *intention*, *action* dan *outcome* yang dinyatakan sebagai nilai tindakan dan hasil untuk memodelkan kompetensi sebagai hubungan sebab akibat.

Pemicu tindakan secara sadar seseorang berasal dari adanya keinginan/minat untuk berbuat sesuatu yang dapat dipicu dan dipengaruhi oleh motif dorongan konsep diri, karakter dan unsur bawaan serta unsur pengetahuan deskriptif individu. Tindakan seseorang yang dilakukan sesuai dengan tuntutan posisi/pekerjaan atau permasalahan/tugas yang dihadapinya didasari oleh keterampilan yang dimilikinya. Perilaku terampil ini pada akhirnya memberikan hasil kerja, yang sering kali digunakan sebagai ukuran kinerja dalam bekerja. Dalam bekerja model ini menjelaskan bahwa kompetensi bermula dari suatu tingkatan niat (*intent*) dan direalisasikan dalam bentuk tindakan (*action*) yang memberikan hasil (*outcome*) di tempat kerja. Dengan kata lain, segala niat dan perilaku tindakan yang tidak memberikan hasil tidak dapat dikategorikan sebagai kompetensi.

b. Faktor-faktor Penyusun Kompetensi

Menurut Zainal (2016:234) terdapat lima karakteristik kompetensi yang dapat digunakan untuk membedakan kualitas kinerja individu, antara lain:

- 1) Motif, adalah kebutuhan dasar atau pola pikir yang menggerakkan dan mengarahkan serta menyeleksi perilaku individu, misalnya kebutuhan untuk berprestasi.
- 2) Sifat, yaitu bawaan umum untuk berperilaku atau merespon dengan cara tertentu, misalnya dengan kepercayaan diri, kontrol diri atau resistensi stres.
- 3) Konsep diri, yaitu sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang apa yang mereka nilai, apa yang mereka lakukan atau mengapa mereka melakukan satu pekerjaan.
- 4) *Content knowledge*, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan fakta atau prosedur, baik itu secara teknis (seperti bagaimana mengatasi komputer yang rusak) ataupun secara interpersonal (seperti teknik umpan balik yang efektif). Karakteristik ini diukur oleh tes responden, namun dalam kenyataannya *content knowledge* sendiri jarang membedakan individu dengan kinerja terbaik.
- 5) Keterampilan *behavioral* (perilaku) dan kognitif, yaitu apakah tersembunyi (misalnya berpikir yang deduktif atau yang induktif) atau dapat diperhatikan (misalnya kemampuan mendengarkan secara aktif).

Evers, dkk (dalam Chalofsky, dkk, 2014:202) menyatakan bahwa untuk bekerja saat ini diperlukan dasar kompetensi sebagai berikut:

- 1) Melakukan inovasi dan perubahan, yaitu kemampuan untuk menerapkan konsep, kreativitas/inovasi/perubahan, pengambilan risiko, dan melihat ke depan;
- 2) Mengatur orang dan mengelola tugas, yaitu kemampuan melakukan koordinasi, mengambil keputusan, kepemimpinan/pengaruh, mengelola konflik, dan perencanaan/pengorganisasian;
- 3) Berkomunikasi, yaitu kemampuan untuk melakukan komunikasi interpersonal, pendengaran, lisan dan tulisan; dan
- 4) Mengatur diri sendiri, yaitu kemampuan untuk belajar, mengatur diri sendiri/manajemen waktu, kekuatan-kekuatan pribadi, dan memecahkan masalah/analitis.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46a Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Dalam Peraturan Menteri Keuangan

Republik Indonesia Nomor 128/PMK.05/2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 126/PMK.05/2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Sertifikasi Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara telah ditetapkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh Bendahara Pengeluaran. Menurut peraturan tersebut, kompetensi yang harus dimiliki oleh Bendahara Pengeluaran terdiri dari kompetensi umum dan kompetensi inti yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menjalankan fungsi dan tugas jabatan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditentukan.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2014:193), juga memaknai kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam tingkah laku positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditemukan di lingkungan kerja. Sementara menurut Mangkunegara (2016:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong dan tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dimana perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti gaji yang diterima,

kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan kondisi dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Robbins dan Judge (2017:49), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Dimana keduanya berpendapat bahwa penilaian individu terhadap kepuasannya merupakan gabungan yang kompleks dari berbagai aspek-aspek yang berbeda, antara lain interaksi individu dengan rekan kerja maupun atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi, tercapai standar kinerja, hidup pada keadaan kerja yang kurang ideal dan sebagainya.

Noe, dkk (2016:350) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang diperoleh atas persepsi individu bahwa pekerjaannya dapat memenuhi nilai-nilai penting dari pekerjaannya. Ada tiga hal yang terkandung dalam definisi kepuasan kerja tersebut, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja berhubungan dengan nilai seseorang, yang didefinisikan sebagai keinginan yang ingin dicapai seseorang baik secara sadar atau tidak sadar.

- 2) Setiap individu memiliki pandangan yang berbeda tentang nilai yang penting bagi dirinya sehingga keadaan yang sama dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda.
- 3) Kepuasan kerja didasarkan pada persepsi, tidak selalu pada tujuan dan pengukuran situasi yang lengkap. Setiap orang membandingkan situasi pekerjaan dengan nilai dirinya, dan orang cenderung berbeda dalam apa yang mereka rasakan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pendekatan ini mendefinisikan elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan pegawai tentang setiap elemen. Faktor-faktor khusus yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja (Robbins dan Judge, 2008:107-108).

Handoko (2011:193), juga memaknai kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

b. Dampak dari Ketidakpuasan Kerja

Ada konsekuensi ketika pegawai menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoretis-kerangka keluar pengaruh kesetiaan pengabaian sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan (Robbins dan Judge, 2008:111-112).

Respons-respons tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Keluar (*exit*): Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 2) Aspirasi (*voice*): Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*): Secara pasif tetapi estimasi menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
- 4) Pengabaian (*neglect*): Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL PENELITIAN
1	Peni Tunjungsari (2011)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Populasi penelitian ini berjumlah 410, dan teknik sampling menggunakan teknik <i>probability sampling</i> dengan jenis <i>proportionate stratified random sampling</i> (sampel acak berstrata) sehingga diperoleh 81 karyawan sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif atau signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dimana stres kerja memberikan pengaruh sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti, gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan lain-lain
2	Irna Sari Pratiwi dan Hermin Endratno (2015)	Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah	Populasi penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah, yaitu: PLN APJ Cilacap, UPJ Sidareja dan UPJ Majenang. Jumlah total adalah 85 orang (sensus). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan karyawan, sementara itu komunikasi dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah.
3	Mansoor dkk,	<i>The Impact of Job Stress on</i>	Populasi dalam penelitian ini adalah 200 pegawai	Hasil analisis penelitian menjelaskan bahwa

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL PENELITIAN
	(2011)	<i>Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan</i>	sektor telekomunikasi Pakistan, dimana 139 karyawan mengembalikan kuesioner, namun 5 orang tidak mengisi dengan lengkap sehingga diperoleh 134 kuesioner yang kemudian dijadikan sampel. Metode penelitian kuantitatif dengan metode analisa data t test	terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada sektor telekomunikasi Pakistan.
4	Natasha Khamisa, Brian Oldenburg, Karl Peltzer, Dragan Ilic (2015)	<i>Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses</i>	Populasi penelitian adalah 1200 orang perawat diambil sampel sekitar 895 orang perawat dengan teknik sampling random. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan, kepuasan kerja dan kesehatan pada perawat di Rumah Sakit di Afrika Selatan. Selain itu, juga diketahui adanya pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kepuasan kerja dan kesehatan perawat, serta pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kesehatan perawat.
5	Natasha Khamisa, Brian	<i>Effect of Personal and Work Stress on Burnout,</i>	Populasi penelitian adalah 1200 orang perawat diambil sampel sekitar 895 orang perawat dengan	Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja sedangkan

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL PENELITIAN
	Oldenburg, Karl Peltzer, Dragan Ilic (2017)	<i>Job Satisfaction and General Health of Hospital Nurses in South Africa</i>	teknik sampling random. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	stres pribadi memiliki pengaruh yang lebih signifikan dengan kelelahan dan kesehatan pada para perawat. Sehingga, para peneliti menyimpulkan bahwa stres pribadi merupakan prediktor yang baik untuk mengukur kelelahan dan kesehatan sedangkan stres kerja merupakan prediktor yang baik buntu mengukur kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit di Afrika Selatan.
6	Ni Ketut Ayu Juli Astuti dan I Nyoman Sudharma (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali	Populasi 59 orang dan menggunakan teknik sampling Sampel Jenuh. Metode penelitian kuantitatif dan metode analisa data analisis jalur	Bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Anak Agung Ngurah Bagus	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja,	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 orang dipilih dengan Metode	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja ditemukan

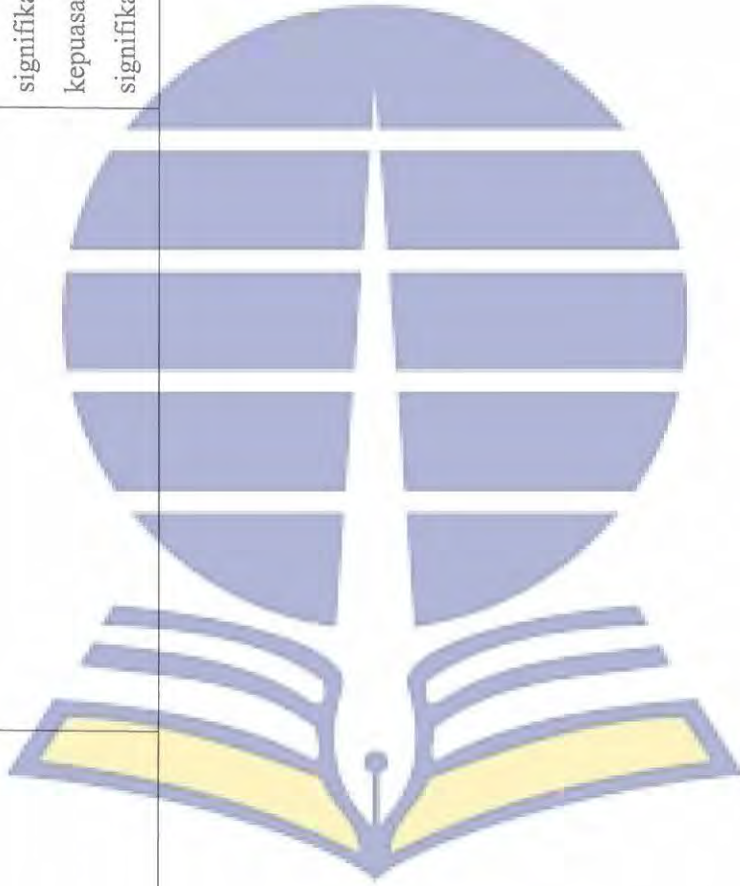
NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL PENELITIAN
	Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiartha Utama (2012)	Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali	<i>Stratified Proportional Random Sampling</i> dari 608 orang pegawai di Dinas PU Provinsi Bali. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisisnya <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan kompetensi dan kompensasi ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk variabel kinerja, ditemukan bahwa motivasi dan kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, lingkungan kerja dan kompensasi ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk kepuasan kerja ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Yudi Supiyanto (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP (Koperasi Simpan Pinjam) yang tersebar di Kabupaten Tuban, dan dengan gabungan	Hasil penelitian menyatakan baik kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL PENELITIAN
		Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi	<p>metode sampling teknik area sampling dan Random Sampling Sederhana diperoleh sampel sejumlah 103 karyawan.</p> <p>Metode penelitian kuantitatif dengan desain rancangan korelasional dan analisis data Path Analysis menggunakan model trimming.</p>	<p>positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, baik kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi, masing-masing juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada variabel kinerja, diperoleh bahwa kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara kompensasi dan komitmen organisasi, masing-masing ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, pada variabel kompetensi diperoleh pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja diketahui berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
9	Farah Liyana Bustamam, Sze	<i>Reward Management and Job Satisfaction among</i>	Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Frontline yang bekerja sebagai Asisten <i>Front</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa baik kompensasi finansial dan nonfinansial

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL PENELITIAN
	Sook Teng, Fakhrul Zaman Abdullah. (2014)	<i>Frontline Employees in Hotel Industry in Malaysia</i>	<i>Desk</i> di hotel bintang empat dan lima di Klang Valley, Malaysia, dimana dari 150 kuesioner yang disebarakan sebagai sampel untuk penelitian hanya 132 kuesioner yang bisa dikumpulkan dan dilanjutkan untuk dianalisis. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisa data korelasi Pearson dan Analisa Regresi Berganda.	berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan, namun variabel kompensasi finansial memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja karyawan daripada variabel kompensasi nonfinansial yang ditandai dengan Nilai <i>Standardized Coefficients Beta</i> (β) variabel kompensasi finansial ($\beta = 0,597, p < 0,01$) yang lebih besar bila dibandingkan Nilai <i>Standardized Coefficients Beta</i> (β) kompensasi nonfinansial ($\beta = 0,438, p < 0,01$).
10	Ahmad Jusmin, Syahnur Said, Muh. Jobhaar Bima dan Roslina Alam (2016)	<i>Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers</i>	Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura di Kopertis Wil. XIV di Papua dan Papua Barat berjumlah 462 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling, dan berdasarkan formulasi Slovin sampel yang diperoleh adalah 214 dengan tingkat kuesioner kembali 40,04 % atau 185 dosen.	Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Namun ditemukan bahwa kepuasan kerja bukanlah

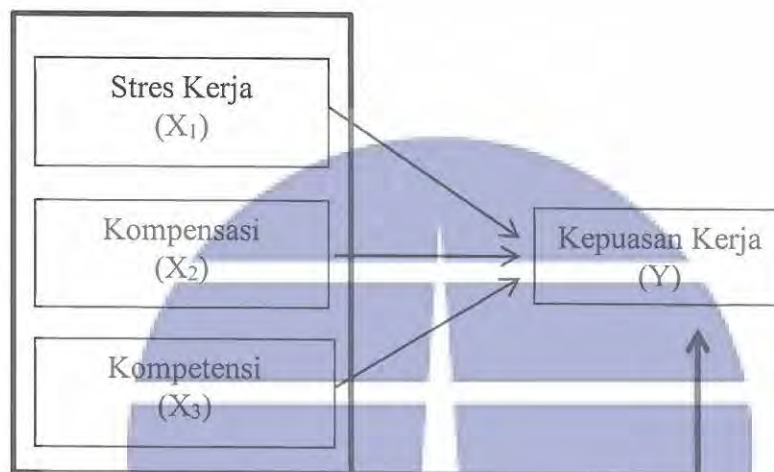
NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL PENELITIAN
11	Endang Setyaningdyah, Umar Nimran, Kertahadi dan Armanu Thoyib (2013)	<i>The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif dengan metode analisis data <i>Structural Equation Model (SEM)</i> Populasi penelitian adalah total 232 responden yang diperoleh dari 58 perusahaan anggota Real Estate Indonesia (REI) di Jawa Tengah. Metode penelitian merupakan <i>Explanatory Research</i> dengan pendekatan <i>Path and factor analysis</i>	variabel mediasi untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa pengaruh yang signifikan antara kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal disiplin kerja, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Juga, ditemukan bahwa komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, ada tiga hubungan yang tidak signifikan yang ditentukan oleh analisis jalur dimana kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL PENELITIAN
				<p>kinerja karyawan, kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>



C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori di atas, maka kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan secara ringkas sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

- = Pengaruh parsial
- = Pengaruh simultan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Stres kerja, kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.
2. Stres kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.

3. Kompensasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.
4. Kompetensi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.
5. Stres kerja dominan berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.

D. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel bebas (*variable independent*), yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variable dependent* (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kompetensi (X_3).
2. Variabel terikat (*variable dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, pendekatan operasional variabel untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja adalah reaksi individu terhadap tuntutan fisik dan atau psikologis sebagai akibat dari interaksinya dengan *stressor* baik dari lingkungan kerja maupun personal.

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Stres Kerja (Robbins dan Judge, 2015)	Faktor lingkungan	Reaksi individu terhadap sumber stres yang berasal dari faktor lingkungan	3
	Faktor organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Reaksi individu terhadap tuntutan tugas dalam organisasi • Reaksi individu terhadap tuntutan peran dalam organisasi • Reaksi individu terhadap tuntutan interpersonal 	4 4 4
	Faktor pribadi	Reaksi individu terhadap sumber stres yang berasal dari faktor pribadi	3

2. Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan pada organisasi.

Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Kompensasi (Mondy dan Martocchio, 2016)	Kompensasi Finansial	<ul style="list-style-type: none"> • Subyek menerima kompensasi finansial (gaji/upah) tepat waktu, sesuai dengan biaya hidup, kinerja dan kualifikasi individu • Subyek memperoleh jaminan kesehatan, Pensiun, Cuti dan bonus lembur 	4 4
	Kompensasi Nonfinansial	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang menyenangkan, dihargai, menantang dan penuh pembelajaran • Lingkungan kerja yang mendukung seperti atasan profesional, rekan kerja yang kompeten, ruang kerja yang tidak bising • Tempat kerja yang fleksibel seperti jam kerja dan peraturan di tempat kerja yang tidak kaku 	4 4 2

3. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga individu tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Tabel 2.4 Operasionalisasi Variabel Kompetensi

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Kompetensi (Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46a Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil)	Pengetahuan	Subyek memiliki pengetahuan tentang dasar dan proses pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku	7
	Keterampilan	Subyek memiliki keterampilan untuk mengoperasikan aplikasi atau alat tertentu serta menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	5
	Sikap	Subyek memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas jabatannya	6

4. Kepuasan Kerja adalah perasaan menyenangkan yang diperoleh atas persepsi individu bahwa pekerjaannya dapat memenuhi nilai-nilai penting dari pekerjaannya.

Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari *Job Satisfaction Survey*, (JSS/Survei Kepuasan Kerja) oleh Paul E. Spector. *Job Satisfaction Survey* (JSS) terdiri dari 36 item, dengan 9 aspek untuk menilai sikap karyawan tentang pekerjaan dan aspek pekerjaan yaitu Gaji/Upah, Promosi, Supervisor (pengawasan), *Fringe Benefit*, imbalan berdasarkan kinerja, peraturan dan prosedur pekerjaan, Rekan Kerja, Kondisi kerja, dan Komunikasi. Sedangkan untuk kuesioner ini hanya

digunakan 18 item dari 36 item dimana tiap aspek diwakili oleh masing 2 item.

Tabel 2.5 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Kepuasan Kerja (Spector, 1985)	Gaji/Upah	Subyek merasa puas dengan gaji/upah yang diterima	2
	Promosi	Adanya peluang untuk mendapatkan promosi dalam tugas	2
	Supervisor (pengawasan)	Subyek dapat bekerja sama dengan atasan langsung dalam menyelesaikan tugas	2
	<i>Fringe Benefit</i>	Subyek merasa puas dengan hak-hak istimewa yang berhubungan dengan finansial maupun nonfinansial	2
	Imbalan berdasarkan kinerja	Subyek mendapatkan apresiasi, pengakuan, dan penghargaan untuk pekerjaan yang baik	2
	Peraturan dan prosedur pekerjaan	Subyek tidak mengalami kesulitan dalam memahami dan menjalankan kebijakan dan prosedur operasi dalam pekerjaan	2
	Rekan Kerja	Subyek dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya	2
	Kondisi kerja	Subyek merasa puas dengan tugas/pekerjaan yang dilakukannya	2
	Komunikasi	Adanya komunikasi yang lancar dalam organisasi	2

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Ditinjau dari hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dimana menurut Sugiyono (2017:20) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab-akibat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peneliti ingin menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dari dua variabel yaitu stres kerja dan kompensasi khususnya pengaruh kedua variabel tersebut pada kepuasan kerja.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:136), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto (2014:173) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima yang berjumlah sekitar 42 orang.

Sedangkan sampel (Arikunto, 2014:174) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam hal ini, Peneliti menggunakan metode sensus/sampling total (Sugiyono, 2017:146) yaitu teknik pengambilan sampel dimana keseluruhan anggota populasi menjadi sampel semua. Adapun sampel dari penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi Bendahara Pengeluaran yang berada di Dinas, Badan dan Kecamatan lingkup Pemerintah Kota Bima yang berjumlah sekitar 31 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang dijadikan sampel dengan maksud untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian. Kuesioner diberikan kepada responden penelitian ini yaitu Bendahara Pengeluaran di Dinas, Badan dan Kecamatan Lingkup Pemerintah Kota Bima.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang dinilai, digunakan skala likert dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju (baik atau tidak baik) mengenai berbagai pernyataan tentang perilaku, objek, orang, atau kejadian. Menurut Sugiyono (2017:93), Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dimana dalam sebuah penelitian fenomena sosial itu telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang kemudian disebut variabel penelitian.

Untuk setiap alternatif jawaban yang diberikan diberikan bobot sebagai berikut:

1. Untuk jawaban Sangat Setuju, diberikan skor = 5
2. Untuk jawaban Setuju, diberikan skor = 4
3. Untuk jawaban Cukup Setuju, diberikan skor = 3
4. Untuk jawaban Kurang Setuju, diberikan skor = 2
5. Untuk jawaban Tidak Setuju, diberikan skor = 1

Nilai rata-rata atau *mean* masing-masing variabel dimasukkan ke dalam kelas-kelas dengan interval tertentu. Interval kelas tersebut diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Interval tersebut dijadikan pedoman untuk menentukan batas bawah dan batas atas setiap kelas, yang akhirnya kelas-kelas tersebut digunakan untuk memasukkan rata-rata masing-masing variabel untuk mengetahui hasil penelitian.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Ada beberapa tahap yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tahap Persiapan

Sebelum melakukan penelitian, Peneliti mempersiapkan instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi pernyataan tentang stres kerja,

kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja yang disusun dalam bentuk skala Likert sebagaimana telah dijelaskan di depan.

Setelah instrumen siap, dilakukan uji coba instrumen penelitian dimana peneliti akan menggunakan uji coba terpakai maksudnya data yang diperoleh saat diuji coba juga digunakan sebagai data penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

a. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas, Badan dan Kantor Kecamatan lingkup Pemerintah Kota Bima dengan menyerahkan kuesioner yang berjumlah 42 buah.

b. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan sejak tanggal 15 Januari 2018 sampai dengan 26 Januari 2018.

c. Tahapan Penelitian

Kuesioner disebar di Dinas dan Badan dan Kantor Kecamatan lingkup Pemerintah Kota Bima sesuai dengan waktu penelitian yang telah ditentukan. Dari 42 kuesioner yang disebar, terkumpul 35 kuesioner dimana setelah diperiksa diperoleh 31 kuesioner yang memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut dengan analisa data yang telah direncanakan sebelumnya untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu perlu dilakukan uji persyaratan analisis regresi dengan program *SPSS 16.0 for windows*. Dengan model regresi yang baik seharusnya hasil yang didapat tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas dan linieritas serta autokorelasi. Menurut Santoso (2004:203) uji asumsi regresi berganda adalah sebagai berikut:

- a. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data terdistribusi normal atau tidak dengan membanding taraf signifikan dari masing-masing variabel 0.05. Untuk mengetahui normalitasnya data masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mengamati perbandingan nilai signifikan yaitu jika lebih besar dari ($>$) 0.05 maka dikatakan data berdistribusi normal.
- b. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki variasi yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Kaidah pengambilan keputusan:
 - 1) Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) yang terlihat jelas maka dikatakan mengalami heteroskedastisitas.
 - 2) tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi persyaratan sebelum melakukan analisis regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen

2. Analisis Regresi Berganda

Data yang diperoleh melalui angket akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisa kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi berganda. Menurut Riduwan (2010:155), analisa regresi berganda ialah suatu analisa peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih.

Model analisis regresi berganda digunakan dalam pengembangan model dan pengujian hipotesis. Analisis ini didasarkan pada hubungan kausal tiga variabel independen dengan satu variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima. Analisis regresi berganda dilakukan dengan alat bantu program *SPSS 16.0 for windows* dan adapun model persamaan regresi adalah:

$$Y' = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y' = Kepuasan Kerja

α = Konstan

b = Koefisien Regresi

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Kompetensi

ε = Standar error

3. Analisis Regresi *Stepwise*

Menurut Yusuf (2003:4) analisis *stepwise* melibatkan dua jenis proses yaitu *forward selection* dan *backward elimination*. Teknik ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Pada masing-masing tahapan, akan memutuskan variabel mana yang merupakan prediktor terbaik untuk dimasukkan ke dalam model. Variabel ditentukan berdasarkan uji F, variabel ditambahkan ke dalam model selama nilai *p-value*nya kurang dari nilai kritik α (0,05). Kemudian variabel dengan nilai *p-value* lebih dari nilai kritik α akan dihilangkan. Proses ini dilakukan terus menerus hingga tidak ada lagi variabel yang memenuhi kriteria untuk ditambahkan atau dihilangkan.

4. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi, selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian; dengan kata lain apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan kaidah sebagai berikut:

- a. *P-value* (sig.) < 0.05 (alfa), maka H₀ ditolak.
- b. *P-value* (sig.) > 0.05 (alfa), maka H₀ diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

a. Berdasarkan Usia

Sesuai dengan data tentang usia Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 maka karakteristik responden berdasarkan usia dapat dideskripsikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persen
1	≤ 30	5	16%
2	31 - 35	11	35%
3	36 - 40	9	29%
4	> 41	6	19%
	Total	31	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat dilihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan usia ≤ 30 tahun sebanyak 16%. 35% responden berumur/usia antara 31 - 45 tahun. 29%, yang berusia antara 36 - 40 tahun dan sebanyak 19% yang memiliki usia lebih dari ≥ 41 tahun. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden dalam penelitian adalah antara 36 - 40 tahun.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari dokumentasi dapat diketahui sebaran pegawai berdasarkan jenis kelamin Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 akan ditampilkan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1	Laki-laki	19	61%
2	Perempuan	12	38%
	Total	31	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diamati bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang dengan persentase 61% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase 38%. Data ini menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah lebih banyak daripada pegawai berjenis kelamin perempuan.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data dokumentasi tentang Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 dapat diketahui sebaran jenjang tingkat pendidikan Bendahara Pengeluaran yang menjadi responden penelitian ditampilkan dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
1	SMA	7	22%
2	DIII	10	32%
3	S1	14	45%
	Total	31	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Pada Tabel 4.3 terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 7 orang atau sebesar 22%. Responden jenjang pendidikan Diploma Tiga berjumlah 10 orang atau sebesar 32%, sementara responden yang jenjang pendidikan Sarjana (S1) 14 orang atau 45%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden besar memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 45%.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik lainnya yaitu tentang masa kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bina Tahun 2018 yang menjadi responden penelitian ditampilkan dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persen
1	≤ 9	11	35%
2	10 - 15	13	41%
3	≥ 16	7	22%
	Total	31	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja ≤ 9 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 35%, masa kerja antara 10 - 15 tahun berjumlah 13 orang atau 41%, dan responden dengan masa kerja antara ≥ 16 tahun berjumlah 7 orang atau 22%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari responden memiliki masa kerja antara 10 - 15 tahun.

2. Analisis Deskriptif

Pada bagian analisis deskripsi ini, peneliti mendeskripsikan data menggunakan tabel frekuensi dan grafik histogram. Tabel frekuensi disusun menggunakan kelas interval, persentase dan kategori dari masing-masing variabel penelitian. Berikut deskripsi data masing-masing variabel penelitian.

a. Stres Kerja

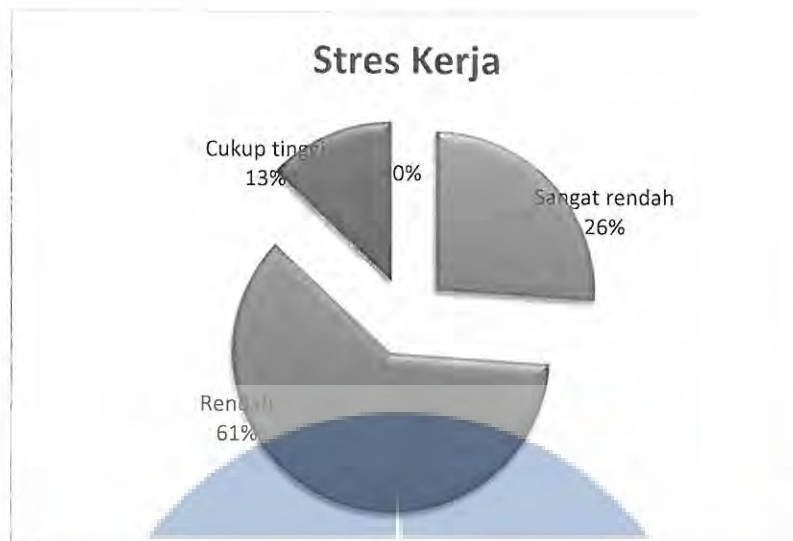
Pada bagian ini mendeskripsikan hasil angket stres kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima tahun 2018 dihitung skor harapan tertinggi dari 18 item angket yaitu sebesar 90 dikurangi skor terendah 18 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(90 - 18) / 5 = 14$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 14 (pembulatan). Deskripsi data stres kerja akan ditampilkan dalam Tabel 4.5 di bawah.

Tabel 4.5 Stres Kerja Bendahara Pengeluaran Lingkup Pemerintah Kota Bima

Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
18 - 31	8	26%	Sangat Rendah
32 - 45	19	61%	Rendah
46 - 59	4	13%	Cukup Tinggi
60 - 75	-	-	Tinggi
76 - 90	-	-	Sangat Tinggi
Jumlah	31	100%	

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui tingkat stres kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima yaitu terdapat 26% tergolong sangat rendah, 61% tergolong rendah, dan 13% tergolong cukup. Berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa stres kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 tergolong rendah. Untuk lebih jelasnya tentang respon stres kerja pada Bendahara Pengeluaran lingkup Pemerintah Kota Bima akan dibuat grafik frekuensi rata-rata pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Stres Kerja

b. Kompensasi

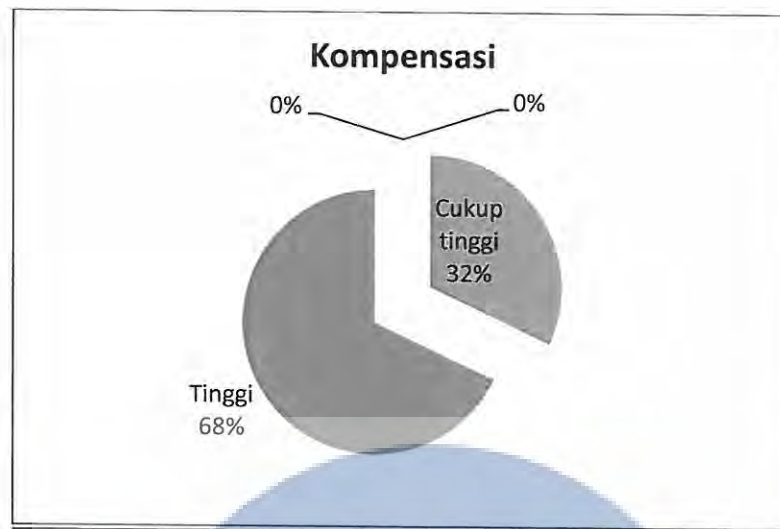
Pada bagian ini mendeskripsikan hasil angket mengenai kompensasi Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 dihitung skor harapan tertinggi dari 18 item angket yaitu sebesar 90 dikurangi skor terendah 18 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian dihitung $(90 - 18) / 5 = 14$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 14 (pembulatan). Deskripsi data kompensasi kerja akan ditampilkan dalam Tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Kompensasi Kerja Bendahara Pengeluaran Lingkup
Pemerintah Kota Bima**

Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
18 - 31	-	-	Sangat Rendah
32 - 45	-	-	Rendah
46 - 59	10	32%	Cukup Tinggi
60 - 75	21	68%	Tinggi
76 - 90	-	-	Sangat Tinggi
Jumlah	31	100%	

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa kompensasi pada Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima, terdapat 32% atau 10 orang pegawai yang menyatakan kompensasi pegawai tergolong cukup tinggi. Kemudian ada 21 atau 68% pegawai yang menyatakan kompensasinya tergolong tinggi. Jadi, berdasarkan hasil angket diketahui rata-rata kompensasi Bendahara Pengeluaran tergolong tinggi. Selanjutnya deskripsi data ditampilkan dalam bentuk grafik frekuensi rata-rata pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Kompensasi

c. Kompetensi

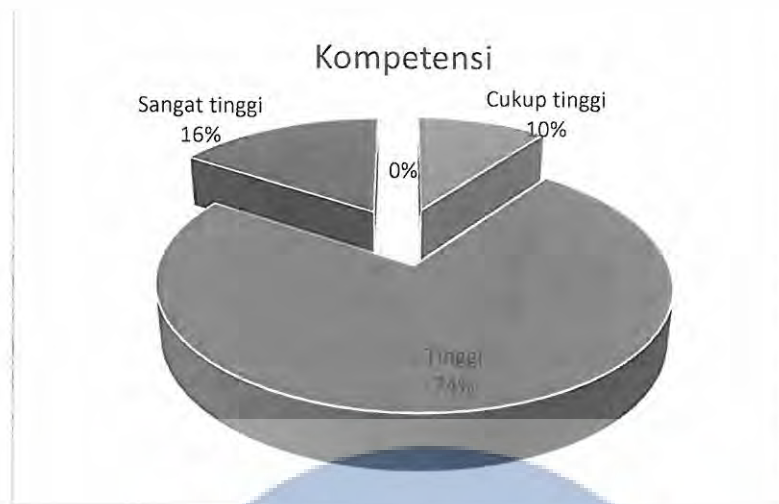
Pada bagian ini mendeskripsikan hasil angket mengenai kompetensi Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima tahun 2018 dihitung skor harapan tertinggi dari 18 item angket yaitu sebesar 90 dikurangi skor terendah 18 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(90 - 18) / 5 = 14$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 14 (pembulatan). Deskripsi data kompetensi kerja akan ditampilkan dalam Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Kompetensi Bendahara Pengeluaran Lingkup Pemerintah Kota Bima

Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
18 - 31	-	-	Sangat Rendah
32 - 45	-	-	Rendah
46 - 59	3	10%	Cukup Tinggi
60 - 75	23	74%	Tinggi
76 - 90	5	16%	Sangat Tinggi
Jumlah	31	100%	

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat bahwa kompetensi Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima sebanyak 10% atau 3 orang Bendahara Pengeluaran yang memiliki kompetensi yang tergolong cukup tinggi. Kemudian sebanyak 23 orang atau 74% Bendahara Pengeluaran yang menyatakan kompetensinya tergolong tinggi dan 5 orang atau 16% yang tergolong sangat tinggi. Jadi, berdasarkan hasil angket diketahui rata-rata kompetensi Bendahara Pengeluaran tergolong tinggi. Selanjutnya deskripsi data ditampilkan dalam bentuk grafik frekuensi rata-rata pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Kompetensi

d. Kepuasan Kerja

Pada bagian ini mendeskripsikan hasil angket mengenai kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 dihitung skor harapan tertinggi dari 18 item angket yaitu sebesar 90 dikurangi skor terendah 18 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(90 - 18) / 5 = 14$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 14 (pembulatan). Deskripsi data kepuasan kerja akan ditampilkan dalam Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran Lingkup Pemerintah Kota Bima

Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
18 - 31	-	-	Sangat Rendah
32 - 45	-	-	Rendah
46 - 59	26	84%	Cukup Tinggi
60 - 75	5	16%	Tinggi
76 - 90	-	-	Sangat Tinggi
Jumlah	31	100%	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2018

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 terdapat 26 orang pegawai atau 84% tergolong cukup tinggi, 5 orang pegawai atau 16% tergolong tinggi. Berdasarkan hasil angket, kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran tergolong cukup tinggi dengan prosentase 84%. Untuk lebih jelasnya, data kepuasan kerja dideskripsikan dalam bentuk grafik frekuensi rata-rata pada Gambar 4.4.





Gambar 4.4 Kepuasan kerja

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil analisis data uji linieritas dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas penelitian yaitu stres kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap variabel terikat kepuasan kerja dinyatakan memiliki memliki pola hubungan linier karena sesuai dengan kaidah lebih > 0.05 .

Tabel 4.9 Ringkasan Uji Linieritas

No	Nama Variabel	Signifikan	Keterangan
1	Stres Kerja	0.120	Linieritas
2	Kompensasi	0.113	Linieritas
3	Kompetensi	0.102	Linieritas

Sumber: Output SPSS 16.0 Tahun 2018

b. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data uji normalitas menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* masing-masing variabel penelitian dinyatakan data berdistribusi normal sebagaimana yang tercantum dalam Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Ringkasan Uji Normalitas

	<i>Tests of Normality</i>					
	Kolmogorov-Smirnov (KS) ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres kerja	.062	31	.200*	.721	31	.618
Kompensasi	.084	31	.200*	.710	31	.642
Kompetensi	.052	31	.200*	.642	31	.729

a. Lilliefors Significance Correction

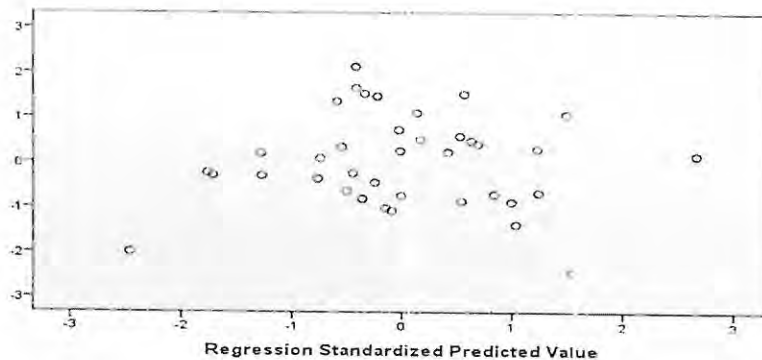
*. This is a lower bound of the true significance.

Kesimpulan:

Semua variabel penelitian datanya berdistribusi normal karena tingkat probabilitasnya yaitu $200 > 0.05$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis data uji heterokedastisitas menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* diketahui gambar *scatterplot* berikut ini:



Gambar 4.5 *Scatterplot* Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.5 dapat dinyatakan bahwa dalam model penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi/hubungan antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat:

- 1) Mempunyai nilai VIF (*variance inflation factors*) di sekitar angka 1.
- 2) Mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

Tabel 4.11 Ringkasan Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				Keterangan
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
	Stres Kerja	0.442	1.138	Tidak terdapat problem multikolinieritas
	Kompensasi	0.634	1.562	Tidak terdapat problem multikolinieritas
	Kompetensi	0.872	1.341	Tidak terdapat problem multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa angka pada kolom toleransi mendekati angka 1 dan angka pada kolom VIF adalah disekitar angka 1. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa data variabel bebas tidak terdapat problem multikolinieritas.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas stres kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kompetensi (X_3) memiliki pengaruh simultan dan parsial terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Model dan proses analisis dilakukan dan ditampilkan sebagai berikut.

- a. Pengaruh Simultan Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kompetensi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Analisis regresi secara parsial bertujuan apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima. Berikut hasil analisis regresi menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*.

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	F_{hitung}	Sig.
1	.584 ^a	.341	.267	4.647	0.01

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Kompetensi

Pada Tabel 4.12 terlihat bahwa stres kerja, kompensasi dan kompetensi memiliki koefisien regresi simultan (R) sebesar 0.584 dengan persentase pengaruh simultan (R -Square) sebesar 34,1% terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau model lain di luar prediktors penelitian ini.

- b. Pengaruh Parsial Stres Kerja (X^1), Kompensasi (X^2) dan Kompetensi (X^3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* maka dapat diketahui koefisien regresi dari masing variabel penelitian yang ditampilkan dalam Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Independen	Dependen	Beta	Sig.
X ₁ Stres Kerja	Kepuasan Kerja (Y)	-0.565	0.010
X ₂ Kompensasi		0.430	0.016
X ₃ Kompetensi		0.365	0.043
Konstanta (α)	58.095		
Standar error	3.481		

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 4.13, maka dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha (58.095) + bx_1 (-0.565) + bx_2 (0.430) + bx_3 (0.365) + \varepsilon (3.481)$$

5. Analisis *Stepwise*

Analisis regresi *stepwise* adalah jenis analisis yang melibatkan dua jenis proses analisis yaitu *forward selection* dan *backward elimination*. Teknik analisis ini dilakukan untuk memutuskan variabel bebas mana yang merupakan prediktor terbaik dalam mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas yang akan dijadikan ke dalam model selama nilai *p-value*nya kurang dari ($<$) $\alpha = 0,05$ dan atau *p-value* (α)

yang paling kecil dari sekian model. Hasil analisis *stepwise* disajikan dalam Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Analisis *Stepwise*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	58.095	10.394		5.589	.000
Stres Kerja	-.243	.101	-.470	2.394	.024
Kompensasi	.088	.107	.173	.821	.419
Kompetensi	.001	.108	.002	.007	.994

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa dari tiga variabel bebas ternyata berdasarkan hasil analisis *stepwise* diketahui stres kerja merupakan variabel terbaik atau yang paling signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima karena memiliki *probability value* (α) yang paling terkecil yaitu = 0.024.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain, apakah hasil hipotesis penelitian

yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh Simultan Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* sehingga dapat diketahui probabilitas (Sig.) $0.01 < 0.05$. Artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan Stres Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Berpengaruh Simultan dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima dinyatakan diterima sebaliknya hipotesis nihil (H_0), dapat ditolak.

- b. Pengaruh Parsial Stres Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* sehingga dapat diketahui probabilitas (Sig.) $0.01 < 0.05$. Artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan Stres kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

c. Pengaruh Parsial Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* sehingga diketahui probabilitas (Sig.) $0.01 < 0.05$. Artinya hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

d. Pengaruh Parsial Kompetensi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* sehingga diketahui probabilitas (Sig.) $0.04 < 0.05$. Artinya hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Simultan Stres Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Berdasarkan hasil dari penelitian diketahui bahwa secara simultan stres kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima. Hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa sebagai upaya untuk membangun kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan tiga variabel independen tersebut secara bersama-sama. Tidak hanya kondisi tingkat stres kerja yang rendah namun harus pula diimbangi dengan pemberian imbalan kerja yang adil dan proposional. Selain itu harus pula diimbangi oleh kompetensi yang baik pula. Kompetensi yang menggambarkan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam rangka menjalankan tugasnya sebagai Bendahara Pengeluaran. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi, serta kompensasi dan kompetensi yang rendah akan mengurangi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian Muthiah dan Anni (2012:113) bahwa stres kerja, kompensasi dan karakteristik pekerjaan diketahui mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja serta penelitian Dhermawan, dkk (2012:179) yang menyatakan bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima tergolong rendah sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan kerja pegawai pun tergolong tinggi karena berdasarkan pengujian hipotesis penelitian diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingginya stres dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Hasil penelitian Mansoor (2011:53) menyatakan ada pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja pada sektor telekomunikasi Pakistan.

Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya stres kerja merupakan kondisi yang alami oleh seseorang yang dikonfrontasikan dengan tekanan psikologis dan dampak negatif atau buruk dari stres dapat terjadi dalam bentuk respon biologis dan respon emosional meningkatnya kelalaian dan kekeliruan dalam bekerja. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan stres kerja pegawai karena kesuksesan dan daya saing organisasi pemerintah terletak pada penyenggaraan pemerintah sebagai pengelola. Pemerintah tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan anggota terhadap organisasi, namun juga memikirkan kebutuhan psikologis bagi anggota. Keberadaan organisasi pemerintah perlu memperhatikan kebutuhan pegawai dalam bekerja, seperti kebutuhan atas rasa nyaman, kepastian tugas dan peran serta kondisi kerja yang memadai,

sehingga dapat mengurangi atau menghindari timbulnya stres kerja pada pegawai.

Munandar (2010) menegaskan bahwa stres berpotensi besar mengganggu seseorang dalam kinerja dan stres yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja serta kinerja akan menurun sebagai akibat stres yang mengganggu pelaksanaan kinerja mereka. Maka pemerintah dalam hal pimpinan penting untuk memahami gejala dan tanda-tanda pegawai yang mengalami stres kerja mengingat akan berdampak pada kepuasan kerja yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima tergolong cukup tinggi. Berdasarkan hal tersebut, maka diketahui bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima. Hal ini mendukung hasil penelitian Supiyanto (2015:728) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi. Demikian juga dengan hasil penelitian Bustaman (2014:399) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Industri Perhotelan Malaysia.

Kompensasi diartikan berupa hasil balas jasa yang didapatkan oleh seseorang atas kerjanya pada organisasi termasuk organisasi pemerintah. Kompensasi bisa berupa fisik maupun nonfisik dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Organisasi dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Veithzal (2009:62) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Sedangkan Dessler (2013:352) menyatakan bahwa kompensasi merujuk pada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima tergolong tinggi artinya tingkat penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang berkenaan dengan segala fungsi dan tugas-tugas sebagai seorang bendahara tergolong tinggi. Sehingga berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini senada dengan hasil penelitian Francis (2015:126) dimana ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kepuasan kerja dan hasil penelitian Manik, dkk (2014:69) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Sedarmayanti (2010:122) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

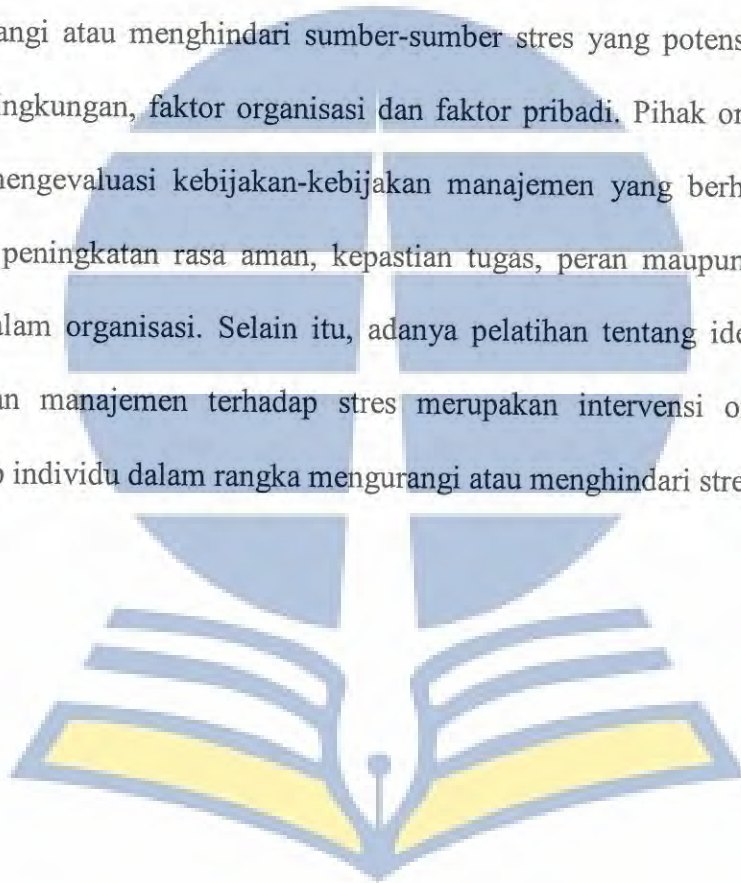
Begitu pentingnya pendidikan formal atau nonformal baik di sekolah, akademi atau perguruan tinggi maupun di luar sekolah dan berorientasi pada teori dalam rangka meningkatkan kompetensi/keahlian pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi/keuntungan pada peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi melalui peningkatan kompetensi pegawai. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai dapat terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kepuasan kerja.

5. Pengaruh Model Terbaik Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa tingkat stres kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima tergolong rendah. Artinya keadaan sosial bagi bendahara tergolong nyaman dan menyenangkan tanpa ada tekanan kerja yang membuat mereka tidak puas dalam bekerja, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari pihak keluarga. Sedangkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh Bendahara Pengeluaran tergolong cukup tinggi. Selain itu, hasil penelitian penelitian mengungkap bahwa stres kerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Hal ini senada dengan hasil penelitian Mansoor,

dkk (2011:53) dan Pratiwi, dkk (2015:34) yang menyatakan bahwa stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Khamisa, dkk (2017:256) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan prediktor yang baik untuk mengukur kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Bendahara Pengeluaran dapat diperoleh dengan mengurangi atau menghindari sumber-sumber stres yang potensial yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi. Pihak organisasi, dapat mengevaluasi kebijakan-kebijakan manajemen yang berhubungan dengan peningkatan rasa aman, kepastian tugas, peran maupun kondisi kerja dalam organisasi. Selain itu, adanya pelatihan tentang identifikasi stres dan manajemen terhadap stres merupakan intervensi organisasi terhadap individu dalam rangka mengurangi atau menghindari stres.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Stres kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima. Hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka harus diperhatikan dan ditekan kondisi psikologis yang menyangkut dengan kondisi emosi (stres kerja) pegawai, pemberian kompensasi yang berkeadilan baik dalam finansial maupun nonfinansial serta upaya peningkatan kompetensi kerja melalui kegiatan pelatihan dan kegiatan pendidikan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima. Artinya jika semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kepuasan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai bendahara.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima. Artinya jika pemberian kompensasi yang baik dan berkeadilan maka kepuasan kerja bendahara pun akan semakin tinggi pula.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Bendahara

Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima. Artinya jika semakin baik penguasaan kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan tugasnya sebagai Bendahara maka akan diikuti dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

5. Stres kerja merupakan model terbaik dan paling signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja Bendahara Pengeluaran di lingkup Pemerintah Kota Bima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat disampaikan beberapa saran penelitian sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Bima diharapkan agar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai hendaknya dapat mempertahankan dan memperhatikan kondisi kerja yang tidak mengakibatkan pegawai stres dalam bekerja, pemberian imbalan yang berkeadilan baik kompensasi finansial maupun nonfinansial seperti promosi jabatan dan penghargaan lainnya.
2. Bagi Bendahara agar senantiasa menata diri dalam bekerja antara lain dengan cara meningkatkan kompetensi dengan memperoleh sertifikasi keahlian serta berlatih untuk mengelola stres dengan lebih baik sehingga tidak mengganggu kepuasan kerja maupun kinerja.
3. Bagi Akademisi lain sekiranya melakukan penelitian lebih lanjut secara mendalam tentang tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan

dalam bekerja serta faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompensasi, kompetensi dan yang lebih penting faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practicè* 12th ed. United Kingdom. Kogan Page.
- Astuti, N.K.A.J. dan Sudharma, I.N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, [S.l.], v. 2, n. 11, nov. 2013. ISSN 2302-8912. Diambil 20 Desember 2017, dari situs World Wide Web: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5882>.
- Bustamam, F.L., Teng, S.S. dan Abdullah, F. Z. (2014). Reward Management and Job Satisfaction among Frontline Employees in Hotel Industry in Malaysia, In *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 144, 2014, Pages 392-402, ISSN 1877-0428, Diambil 19 Desember 2017, dari situs World Wide Web: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.308>.
- Chalofsky, N.E., T.S. Rocco dan M.L. Morris (ed). (2014). *Handbook of Human Resource Development*. New Jersey. John Wiley & Sons, Inc.
- DeCenzo, D. A. dan S.P. Robbins. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management 10th ed*. New Jersey. John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management 13th ed*. New Jersey. Pearson Education, Inc.

Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A dan Utama, I.W.M. (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Matrik: *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, [S.l.], aug. 2012. ISSN 2302-8890. Diambil 21 Desember 2017 dari situs World Wide Web: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>.

Francis, J.D. (2015). The Effects of Competency on Job Satisfaction for Professional Counselors When Providing Court Testimony. *Walden Dissertations And Doctoral Studies*. Diambil 17 Desember 2017 dari situs World Wide Web: <http://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/580/>.

Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Ke-2*. Yogyakarta. BPFE.

Jusmin, A., Said, S., Bima, M.J. dan Alam, R. (2016) Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers. *Journal of Business and Management Sciences*. v. 4, n. 3, 2016, pp 53-59. Diambil 21 Desember 2017 dari situs World Wide Web: <http://pubs.sciepub.com/jbms/4/3/1>.

Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2015; 12(1):652-666. Diambil 21 Desember 2017 dari situs World Wide Web: <http://www.mdpi.com/1660-4601/12/1/652>.

Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. (2017). Effect of Personal and Work Stress on Burnout, Job Satisfaction and General Health of Hospital Nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, [S.l.], v. 22, p. 252–258, oct. 2017.

ISSN 2071-9736. Diambil 19 Desember 2017 dari situs World Wide Web:
<https://hsag.co.za/index.php/hsag/article/view/1011>.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Manik, E. Wiarah W. (2014) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, hal. 62-72. Diambil 9 Juli 2018 dari situs World Wide Web: <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/39/137>.

Mansoor dan Sabtain dkk. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56 2011, Universitas Islamabad Pakistan, diunduh pada tanggal 28 Januari 2017, dari situs World Wide Web: <http://jbsq.org/wp-content/uploads/2011/06/June-2011-E.pdf>.

Mondy, R.W. dan J.J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management* 14th ed. England. Pearson Education Limited.

Munandar, A. S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia.

Muthiah dan Anni. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PD. Limbah Plastik Jaya). *Masters thesis*, Universitas Terbuka.

Noe, dkk. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management 6th ed.* New York. McGraw-Hill Education.

Pratiwi, I.S. dan Endratno, H. (2015) Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah. *Jurnal Online Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Media Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto Media Ekonomi : Vol XV No 1 Januari 2015.* ISSN: 1141-2973. Diambil 20 Desember 2017, dari situs World Wide Web: <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MEDEK/article/view/1286>.

Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 128/PMK.05/2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 126/PMK.05/2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Sertifikasi Bendahara pada Satuan Kerja Pengelola Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Berita Negara RI Tahun 2017 No.1290. Kementerian Keuangan. Jakarta.

Republik Indonesia. (2003). Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46a Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. (2003). Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 47. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia. (2004). Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara. Lembaran Negara RI Tahun 2004, No. 5. Sekretariat Negara. Jakarta.

- Republik Indonesia. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 55 Tahun 2008 Tentang Tata Cara Penatausahaan dan Penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Bendahara serta Penyampaiannya. Kementerian Dalam Negeri. Jakarta.
- Robbins, S.P dan T.A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Santoso, S. (2004). *Buku Latihan: SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2009) Reformasi Manajemen Keuangan Pemerintah: Sebuah Tinjauan. Diambil 3 November 2017, dari situs World Wide Web: <https://www.bappenas.go.id/id/data-dan-informasi-utama/makalah/artikel-majalah-perencanaan/september-tahun-2004/reformasi-manajemen-keuangan-pemerintah-sebuah-tinjauan---oleh-awan-setiawan/>.
- Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. N. dan Thoyib, A. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.5 No.4 p.140 -153 Agustus 2013 ISSN 2073-7122, Diambil 21 Desember 2017, dari situs World Wide Web: <https://journal-archievs35.webs.com/140-153.pdf>.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Supiyanto, Y. (2015) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia*, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 118-131, oct. 2015. ISSN 2460-1152 Diambil 21 Desember 2017, dari situs World Wide Web: <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/8281>.

Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Diunduh tanggal 21 Desember 2017 dari situs World Wide Web: <http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/492/jbptunikompp-gdl-penitunjun-24596-7-jurnal.pdf>.

Veithzal, R. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Williams, R.S. (2006). *Managing Employee Performance: Design And Implementation in Organizations*. London. Thomson Learning.

Zainal, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Ke-3*. Jakarta. Rajawali Press.

_____. (2017, 25 Oktober). Dinas Kembalikan Kekurangan Volume Pekerjaan Temuan BPK. Diambil 3 November 2017, dari situs World Wide Web: <https://kahaba.net/berita-bima/48835/dinas-kembalikan-kekurangan-volume-pekerjaan-temuan-bpk.html>.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BENDAHARA PENGELUARAN DI LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA

Kepada
Yth. Bapak/ Ibu
di
Tempat

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Terbuka yang sedang melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja pada Bendahara Pengeluaran di Lingkup Pemerintah Kota Bima.**

Agar dapat mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, maka saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Data responden dan informasi yang diberikan dalam penelitian akan dijamin kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk kegiatan ilmiah, sehingga Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sebenar-benarnya dan seobjektif mungkin.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Peneliti,

Wendy Mainormansjah

I. Identitas Responden

Jenis Kelamin : L / P*

Usia : tahun

Pendidikan terakhir : SI / D-III / SMA-Sederajat*

Lama bekerja : tahun

Pengalaman dalam Jabatan : tahun

Ket. *) Coret yang tidak perlu

II. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Bapak/Ibu untuk secara bebas memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pengalaman Bapak/Ibu.
2. Pertanyaan yang disiapkan memiliki lima alternatif jawaban, yaitu:

No.	Alternatif Jawaban	Keterangan
1	SS = Sangat Sesuai	Apabila pernyataan yang ada benar-benar menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.
2	S = Sesuai	Apabila pernyataan sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.
3	CS = Cukup Sesuai	Apabila pernyataan tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.
4	TS = Tidak Sesuai	Apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.
5	STS = Sangat Tidak Sesuai	Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut benar-benar tidak menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan saudara.

3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban dari pernyataan-pernyataan tersebut, yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat menyesuaikan diri dengan metode baru dalam pengelolaan keuangan					
2	Keterampilan yang saya miliki tidak cukup untuk menunjang pekerjaan saya					
3	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					
4	Atasan saya bertindak pilih kasih terhadap para karyawan					
5	Saya dapat memisahkan masalah pekerjaan dan masalah pribadi					
6	Saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan komputer					
7	Peralatan-peralatan yang saya butuhkan untuk bekerja tersedia lengkap dan dapat bekerja dengan baik					
8	Batasan tugas antara saya dengan atasan yang tidak jelas membuat saya bekerja tidak optimal					
9	Keluarga saya memahami tugas dan pekerjaan saya di kantor					
10	Metode penatausahaan keuangan yang baru diterapkan dalam organisasi cukup sulit untuk saya ikuti					
11	Ruang kerja saya cukup luas dan nyaman bagi saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya merasa komunikasi dengan rekan sekerja dalam organisasi ini kurang baik					
13	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan waktu yang saya punya					
14	Anak-anak meminta saya meluangkan waktu dan perhatian saya untuk mereka					
15	Saya diberi wewenang yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya					

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
16	Saya merasa terganggu oleh pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaan					
17	Saya merasa kesulitan mengerjakan tugas karena kurangnya keahlian yang dimiliki oleh atasan					
18	Banyaknya tugas yang diberikan pada saya membuat kinerja saya kurang memuaskan					
19	Saya menerima pembayaran gaji tepat waktu setiap bulannya					
20	Saya dan rekan kerja tidak mengalami kesulitan untuk menjalankan hak cuti setiap tahunnya					
21	Gaji yang saya peroleh tidak sesuai dengan biaya hidup saat ini					
22	Pekerjaan yang saya lakukan terasa menyenangkan					
23	Pekerjaan saya dapat selesai tepat waktu atas bantuan atasan yang cakap					
24	program asuransi yang diberikan oleh perusahaan tidak memadai untuk perawatan kesehatan saya dan keluarga.					
25	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya di tempat kerja					
26	Rekan kerja saya adalah orang yang menyenangkan untuk bekerja sama					
27	Saya merasa hasil kerja saya kurang mendapatkan penghargaan di perusahaan					
28	Ruang kerja saya terasa nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan					
29	Perusahaan memberikan bayaran lebih bagi pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja					
30	Jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan cukup ketat dan mengikat					
31	Banyaknya hambatan yang saya alami, membuat saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
32	Sistem pembayaran gaji di tempat saya bekerja sesuai					

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
	dengan tingkat pendidikan, lama bekerja dan prestasi dalam bekerja					
33	Kebijakan pensiun yang diterapkan oleh perusahaan kurang memuaskan saya.					
34	Banyaknya peraturan yang berhubungan dengan tugas saya, mendorong saya terus belajar menguasai pekerjaan saya					
35	Kurangnya kompetensi karyawan membuat pekerjaan mengalami hambatan					
36	Saya merasa keberatan dengan peraturan yang diterapkan di tempat kerja					
37	Banyaknya peraturan dan kebijakan yang digunakan dalam menyelesaikan tugas, membuat saya kesulitan memahaminya					
38	Saya dapat memahami perintah yang diberikan atasan dengan jelas					
39	Saya dapat mengoperasikan aplikasi dasar komputer untuk menyelesaikan tugas sebagai bendahara					
40	Saya mengetahui cara mengelola keuangan dalam kas sesuai dengan peraturan yang berlaku					
41	Saya bisa mengatur dan mengarsipkan dokumen keuangan dengan baik					
42	Saya kesulitan menyelesaikan laporan-laporan yang harus saya buat terkait tugas saya					
43	Saya dapat menyelesaikan penghitungan dan pembayaran pajak atas belanja SKPD sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan baik					
44	Kadang-kadang saya melupakan penggunaan uang dalam kas karena jumlahnya yang sedikit					
45	Saya dapat mengoperasikan aplikasi keuangan untuk Bendahara					
46	Saat mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas,					

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
	saya melakukan konsultasi dengan atasan					
47	Saya rasa atasan tidak perlu mengetahui tentang penggunaan uang kas secara terperinci					
48	Saat membutuhkan dokumen keuangan, saya mengalami kesulitan untuk menemukan tempat penyimpanannya					
49	Saya menguasai tahapan kerja yang harus saya lakukan sesuai tugas dan fungsi jabatan saya					
50	Rekan kerja saya sering kali salah memahami perintah yang saya berikan untuk menyelesaikan pekerjaan					
51	Kadang-kadang saya mengalami kesulitan untuk memproses pembayaran kepada yang berhak					
52	Saya dapat menyiapkan dokumen-dokumen keuangan sesuai peraturan dengan mudah					
53	Saya mengalami kesulitan untuk menginput data pada aplikasi keuangan daerah					
54	Saya mengutamakan perintah tertulis dari atasan untuk memproses pembayaran keuangan					
55	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
56	Kesempatan saya untuk mendapatkan promosi sangat kecil					
57	Atasan saya cukup kompeten dalam pekerjaannya					
58	Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja saya					
59	Banyaknya aturan dan prosedur membuat saya sulit menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
60	Saya menyukai rekan kerja yang bekerja sama dengan saya					
61	Kadang kala saya merasa pekerjaan saya tidak ada artinya					
62	Komunikasi tampak baik dalam organisasi ini					
63	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang bertentangan dengan birokrasi					
64	Saya merasa harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan					

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
	saya karena ketidakmampuan orang yang bekerja dengan saya					
65	Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi ketika saya memikirkan gaji yang saya terima					
66	Atasan saya tidak terlalu memperhatikan perasaan/ keadaan bawahan					
67	Bonus yang saya terima cukup adil					
68	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
69	Ada bonus yang seharusnya saya terima namun tidak saya terima					
70	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana seharusnya					
71	Saya puas dengan peluang saya untuk mendapatkan promosi					
72	Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak dijelaskan secara menyeluruh					



Lampiran 2. Data Variabel Stres Kerja (X_1)

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18
1	2	5	3	1	3	1	1	2	1	4	2	2	2	5	1	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	5	3	3	2	2	2
4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2
5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2
7	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2
9	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2
10	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3
11	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2
12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	5	2	3	3	4
13	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	1	3
14	1	4	2	3	2	2	2	2	1	3	4	3	3	5	2	4	3	3
15	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2
16	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3
17	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	1	4	2	2	2	1
18	1	4	1	1	2	3	1	2	2	2	3	1	1	4	2	1	1	3
19	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	5	1	1	1	1
20	2	2	2	2	1	1	4	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2
21	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2
22	3	4	4	1	1	1	4	2	2	3	5	2	4	2	1	2	4	3
23	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
24	1	4	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	2	5	2
25	3	3	3	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	4
26	4	5	4	2	2	2	3	5	1	2	4	4	4	4	2	2	2	5
27	1	1	1	1	1	1	2	3	2	4	1	4	2	2	2	1	2	5
28	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	4	2	1	1	3	5	5
29	1	1	1	3	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5
30	2	2	1	1	4	2	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	5
31	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4



Lampiran 3. Data Variabel Kompensasi (X₂)

RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18
1	5	2	4	2	3	2	2	4	4	5	3	3	3	5	5	5	2	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	5	3	4	2	3
4	5	5	3	4	5	3	4	5	1	3	4	4	5	5	4	5	3	4
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4
6	5	4	2	4	3	5	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	3	5		5	5	1	5			5	5		5		4
9	5	5	2	4	5	2	4	5	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	2	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4
12	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	4	2	5	2	2
13	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	5	4	4	3	4	2	4
14	5	4	2	4	5	3	3	4	3	3	3	2	5	4	3	5	1	4
15	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	2	4
16	5	4	1	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4
17	5	2	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	2	3	4	4	3	2
18	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4
19	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	2	3	2	3	5	5	4	5
20	5	3	1	3	5	3	2	3	3	1	1	3	3	3	4	2	2	4
21	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4
22	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
23	4	4	2	4	4	2	2	4	1	4	4	2	2	4	2	4	2	4
24	5	5	4	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	3	5
25	5	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4
26	5	2	4	1	2	4	2	5	1	2	1	4	2	2	4	3	3	4
27	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	2	3	4	4	3	2	3	2
28	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4
29	3	5	4	3	3	5	5	5	1	3	2	3	5	5	4	5	5	5
30	1	3	5	3	2	3	2	1	1	3	3	3	4	2	2	4	4	4
31	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4



Lampiran 4. Data Variabel Kompetensi (X₃)

RESPONDEN	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18
1	3	3	5	4	4	2	4	2	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	5	2	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3
7	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4
8	4	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5
9	4	4	5	4	4	2	5	4	5	5	3	4	4	4	4	2	4	3
10	3	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	3	2	4	2	4
11	4	5	5	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4
12	1	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	4	2	5
13	3	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
14	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	5	4	4	4	5	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2
17	2	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	2	3	2	4	2	4	2
18	4	4	4	5	5	3	4	5	1	1	5	5	4	4	5	5	4	1
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2
20	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4
22	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	2	2	2	3	4	3
23	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	2	4
25	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	3	4
26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
27	4	3	4	3	3	3	4	4	5	2	3	2	4	2	4	2	3	4
28	4	5	5	3	4	5	4	1	5	5	4	4	5	5	4	1	3	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5
30	3	3	4	3	2	2	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4



Lampiran 5. Data Variabel Kepuasan kerja (Y)

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18
1	3	4	5	3	3	2	1	3	4	2	2	4	3	4	1	5	2	3
2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	2	4	4	2	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	4	3	4
4	5	2	5	5	2	1	2	3	1	4	2	4	4	1	2	5	3	5
5	4	3	4	3	2	2	2	2	1	4	2	4	2	2	2	4	1	4
6	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	2	4
7	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4
8	5	2	5	5	2	1	2	3	1	4	2	4	4	3	2	5	3	2
9	4	4	5	4	3	2	2	2	1	3	3	5	3	3	3	4	4	4
10	2	2	4	3	4	2	3	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3	3
11	4	4	4	3	2	2	2	2	1	4	2	4	4	2	2	4	3	4
12	3	2	4	4	5	3	4	3	2	2	4	3	3	2	4	3	4	2
13	4	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	4	4	2	2	4	2	4
14	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3
15	3	3	4	4	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	4	4	3
16	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4
17	4	3	4	5	3	2	1	2	1	2	2	4	3	1	1	2	5	4
18	5	3	5	4	2	1	1	1	5	5	1	5	4	1	2	4	4	5
19	5	5	5	4	1	1	1	1	1	5	1	5	3	1	1	5	1	5
20	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	4
21	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4
22	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
23	4	2	4	4	4	2	2	2	1	4	2	4	4	2	2	4	4	4
24	5	5	5	5	1	1	5	2	5	3	1	4	3	1	3	4	5	5
25	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3
26	4	1	3	1	3	1	3	4	2	4	2	1	3	5	2	2	1	2
27	4	5	3	2	1	2	4	2	2	4	3	1	1	2	5	4	4	1
28	5	4	2	1	1	1	5	5	1	5	4	1	2	4	4	5	3	1
29	5	4	1	1	1	1	4	5	1	5	3	1	1	5	1	5	2	3
30	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	1	4	2
31	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3



Lampiran 6. Analisis Deskriptif

Statistics

		Stres Kerja	Kompensasi	Kompetensi	Kepuasan Kerja
N	Valid	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0
Mean		40.48	62.58	68.84	53.84
Median		39.00	63.00	68.00	54.00
Sum		1255	1940	2134	1669
Percentiles	10	28.60	50.00	57.60	49.00
	20	34.00	58.00	62.40	51.00
	25	35.00	58.00	63.00	51.00
	30	36.00	58.60	64.60	52.00
	40	37.00	61.60	67.00	52.80
	50	39.00	63.00	68.00	54.00
	60	42.00	64.20	70.20	54.00
	70	45.20	67.40	72.00	55.40
	75	48.00	70.00	72.00	57.00
	80	48.60	70.60	73.80	58.00
90	50.80	72.80	83.40	58.80	

Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	3.2	3.2	3.2
	28	2	6.5	6.5	9.7
	31	1	3.2	3.2	12.9

32	1	3.2	3.2	16.1
34	2	6.5	6.5	22.6
35	1	3.2	3.2	25.8
36	2	6.5	6.5	32.3
37	3	9.7	9.7	41.9
38	1	3.2	3.2	45.2
39	2	6.5	6.5	51.6
40	1	3.2	3.2	54.8
42	3	9.7	9.7	64.5
43	1	3.2	3.2	67.7
44	1	3.2	3.2	71.0
47	1	3.2	3.2	74.2
48	2	6.5	6.5	80.6
49	1	3.2	3.2	83.9
50	2	6.5	6.5	90.3
51	1	3.2	3.2	93.5
54	1	3.2	3.2	96.8
57	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	



Kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	1	3.2	3.2
	49	1	3.2	6.5
	50	2	6.5	12.9

51	1	3.2	3.2	16.1
58	4	12.9	12.9	29.0
59	1	3.2	3.2	32.3
60	2	6.5	6.5	38.7
62	3	9.7	9.7	48.4
63	2	6.5	6.5	54.8
64	2	6.5	6.5	61.3
65	1	3.2	3.2	64.5
66	1	3.2	3.2	67.7
67	1	3.2	3.2	71.0
68	1	3.2	3.2	74.2
70	2	6.5	6.5	80.6
71	1	3.2	3.2	83.9
72	2	6.5	6.5	90.3
73	1	3.2	3.2	93.5
75	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Kompetensi

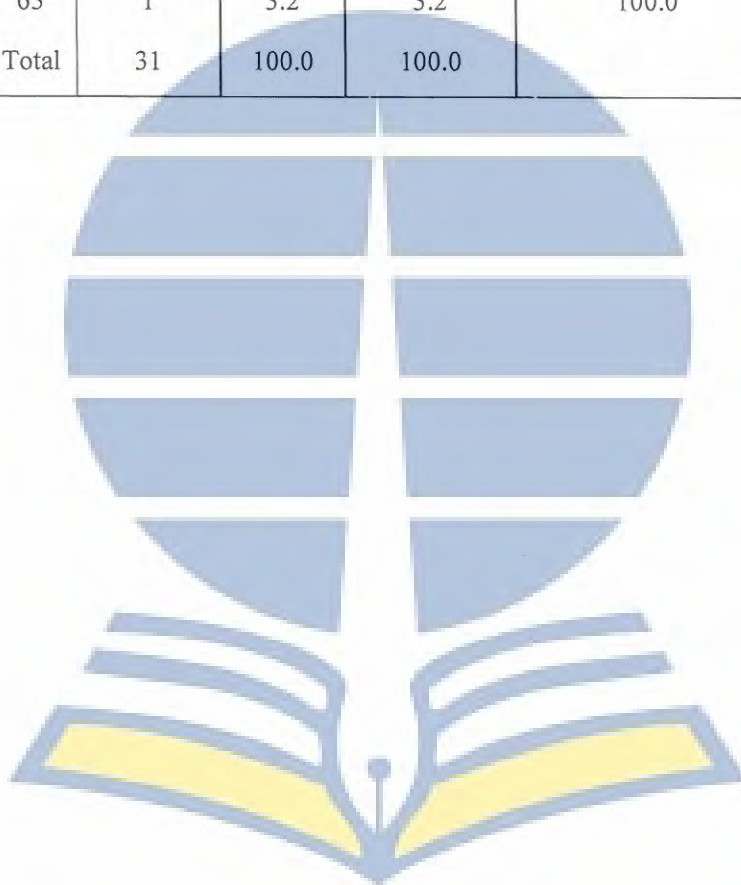
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	2	6.5	6.5	6.5
	57	1	3.2	3.2	9.7
	60	1	3.2	3.2	12.9
	62	2	6.5	6.5	19.4
	63	2	6.5	6.5	25.8

64	1	3.2	3.2	29.0
65	1	3.2	3.2	32.3
66	1	3.2	3.2	35.5
67	2	6.5	6.5	41.9
68	3	9.7	9.7	51.6
69	1	3.2	3.2	54.8
70	2	6.5	6.5	61.3
71	2	6.5	6.5	67.7
72	4	12.9	12.9	80.6
75	1	3.2	3.2	83.9
76	1	3.2	3.2	87.1
77	1	3.2	3.2	90.3
85	1	3.2	3.2	93.5
86	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44	1	3.2	3.2	3.2
	48	1	3.2	3.2	6.5
	49	2	6.5	6.5	12.9
	50	1	3.2	3.2	16.1
	51	3	9.7	9.7	25.8
	52	4	12.9	12.9	38.7
	53	3	9.7	9.7	48.4

54	5	16.1	16.1	64.5
55	2	6.5	6.5	71.0
56	1	3.2	3.2	74.2
57	1	3.2	3.2	77.4
58	4	12.9	12.9	90.3
59	1	3.2	3.2	93.5
62	1	3.2	3.2	96.8
63	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	



Lampiran 7. Analisis Pengaruh Parsial Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.296	3.413

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.469	1	158.469	13.607	.001 ^a
	Residual	337.725	29	11.646		
	Total	496.194	30			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	65.663	3.263		20.121	.000
	Stres Kerja	-.292	.079	-.565	-3.689	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran 8. Analisis Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.157	3.734

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.843	1	91.843	6.587	.016 ^a
	Residual	404.351	29	13.943		
	Total	496.194	30			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.085	5.401		7.422	.000
	Kompensasi	.220	.086	.430	2.567	.016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran 9. Analisis Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.133	.103	3.851

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.113	1	66.113	4.458	.043 ^a
	Residual	430.081	29	14.830		
	Total	496.194	30			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	40.917	6.159		6.643	.000
	Kompetensi	.188	.089	.365	2.111	.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran 10. Analisis Pengaruh Simultan Stres Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Stres Kerja, Kompetensi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.267	3.481

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.956	3	56.319	4.647	.010 ^a
	Residual	327.238	27	12.120		
	Total	496.194	30			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.095	10.394		5.589	.000
	Kompetensi	.001	.108	.002	.007	.994
	Stres Kerja	-.243	.101	-.470	-2.394	.024
	Kompensasi	.088	.107	.173	.821	.419

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

