

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN
BARANG DAN JASA LINGKUP PEMERINTAH
KOTA BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

A M S O R

NIM. 500652256

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

ABSTRACT***INFLUENCE OF WORK STRESS AND COMPENSATION TO WORK
SATISFACTION ON PROCUREMENT SERVICES UNIT SERVICES AND
SERVICES BIMA CITY SCOPE*****Amsor****amsornaker@gmail.com****Graduate Studies Program
Universitas Terbuka**

Employee job satisfaction becomes an important point in order to realize the goals of regional autonomy. Job satisfaction can be influenced by work stress that is a psychological condition seosorang in carrying out its activities. In addition, compensation or compensation is the total reward received by employees in lieu of their services. The purpose of this study is to describe and analyze the partial and simultaneous effects of work stress and compensation on job satisfaction on the Service Unit of Procurement of Goods and Services Scope of Bima City Government. Research respondents are employees that exist in the Service Unit of Procurement of Goods and Services Scope of Government of Bima City amounted to 36 people. The research instrument is a questionnaire that prior to the validity and reliability test. Data analysis technique used is descriptive analysis and multiple regression by using bantuan SPSS program. The result of descriptive analysis is known that job stress is low, compensation is quite high and job satisfaction is high. Hypothesis testing is known that there is a significant simultaneous influence of work stress and compensation to job satisfaction. In partial job stress negatively and significantly influence to job satisfaction but compensation has a significant positive effect on work satisfaction at the Service Unit of Procurement of Goods and Services Scope of Bima City Government. Therefore, it is expected to the Procurement Unit of Goods and Services Scope of Bima City Government, in order to stabilize the policy of employee job satisfaction should pay attention to work stress and the factors that influence it and its symptoms because it will impact on performance. Because the results of this study indicate that both factors have a significant effect on job satisfaction. For Employees of Procurement Service Unit of Goods and Services Scope of Bima City Government, to arrange themselves in minimizing the emergence of work stress in a sustainable manner by learning to accept that all problems are not solved by thinking but also through concrete action in solving the problem. Likewise with work compensation, work vigorously and be grateful regardless of the acceptable compensation. Because of high and low job satisfaction depends on work stress and compensation which in turn will affect work productivity. For other academics, research should be conducted further research more broadly and deeply about other factors that can affect job satisfaction and employee performance, as well as factors that can affect job stress and compensation.

Keywords: Job satisfaction, Job stress, Compensation

ABSTRAK**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN BARANG DAN JASA LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA**

Amsor
amsornaker@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Kepuasan kerja pegawai menjadi poin penting dalam rangka mewujudkan tujuan otonomi daerah. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang merupakan kondisi psikologis seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Selain itu, kompensasi atau imbalan merupakan total seluruh imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti jasa mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh parsial dan simultan stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima. Responden penelitian adalah pegawai yang ada pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima berjumlah 36 orang. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang sebelum dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa stres kerja tergolong rendah, kompensasi tergolong cukup tinggi dan kepuasan kerja tergolong tinggi. Pengujian hipotesis diketahui bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima. Oleh karena itu, diharapkan kepada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima, agar dalam mengambil kebijakan peningkatan kepuasan kerja pegawai hendaknya memperhatikan stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta gejala-gejalanya karena akan berimbas pada kinerja. Karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Bagi pegawai Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima, agar menata diri dalam meminimalisir munculnya stres kerja secara berkelanjutan dengan cara belajar menerima bahwa segala masalah tidak selesai dengan pemikiran tetapi juga melalui tindakan nyata dalam memecahkan masalah. Demikian juga dengan kompensasi kerja, hekerja dengan penuh semangat dan bersyukur berapapun kompensasi yang diterima. Karena tinggi dan rendahnya kepuasan kerja tergantung dari stres kerja dan kompensasi yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Bagi akademisi lain, agar penelitian perlu dilakukan penelitian lebih lanjut secara lebih luas dan mendalam tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja dan pemberian kompensasi.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Stres kerja dan Kompensasi

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN
BARANG DAN JASA LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA**

Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Jakarta,..... 2018

Yang menyatakan



(AMSOR)
NIM. 500652256

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja
pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah
Kota Bima

Penyusun TAPM : Amsor

NIM : 500652256

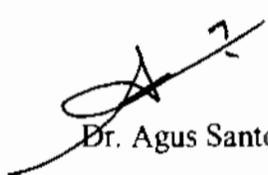
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Agus Santoso, M.Si.

NIP. 19640217 199303 1 001


Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., M.M.

NIP. 19770318 200212 1 002

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis
dan Mengelola Program Magister Manajemen

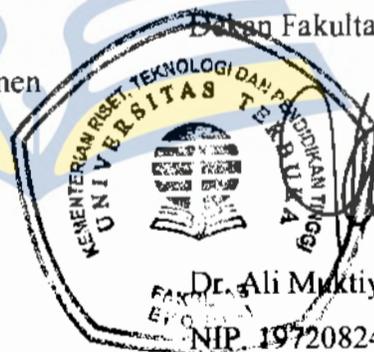
Dekan Fakultas Ekonomi


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 : Amsor
NIM : 500652256
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada
Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota
Bima

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

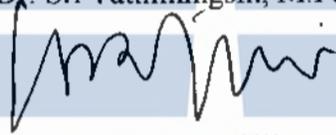
Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Waktu : 13.30 s.d. selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd.



Penguji Ahli : Dr. Chairy, M.M.

Pembimbing I : Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., M.M.



Pembimbing II : Dr. Agus Santoso, M.Si.



KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang melimpahkan dan mencurahkan rahmatNya berupa iman, sehat dan kesempatan sehingga bisa menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul **Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima**.

TAPM ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka. Dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini, Penulis banyak mendapat bantuan berupa bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itulah melalui kesempatan ini, Penulis mengucapkan terima kasih khusus kepada:

1. Rektor dan seluruh civitas akademika Universitas Terbuka serta Kepala UPBJJ-UT Mataram dan seluruh civitas akademika UPBJJ-UT yang telah memberikan kesempatan, mendidik dan merangkul selama menjadi mahasiswa hingga menyelesaikan TAPM ini;
2. Bapak Dr. I Nyoman Nugraha, SE, MM, selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Agus Santoso, M.Si selaku Pembimbing II. Beliau berdua dengan penuh kesabaran memberikan bantuan, arahan, masukan dan bimbingan dengan penuh kesabaran, melayani dengan sepenuh hati tanpa pamrih.
3. Bapak Dr. Handry Athar, SE., MM., Dr. Firman dan Ibu Dr. Endar, guru sekaligus rekan diskusi yang sudah banyak memberikan ilmu, pengalaman dan motivasi;
4. Bapak Sekretaris Daerah Kota Bima yang telah memberikan izin belajar sehingga Penulis dapat melanjutkan studi ke Starta 2 ini;
5. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bima dan seluruh Pejabat Pengadaan Lingkup Pemerintah Kota Bima yang telah banyak memberi masukan dan memberi motivasi kepada Penulis;
6. Spesial untuk Isteri, Anak dan Cucu tercinta yang merupakan bagian hidup, belahan jiwa dan merupakan penyempurna jiwa dan ragaku, yang sangat besar memberikan dukungan moril, pemberi semangat serta doa yang tulus selama ini;
7. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan: Pak Ustad H. Ustad Ahmad, Pak Igha Ghajali, Pak Imran, Mas Fery, Mas Wendi, Pak Irwan, Om Chan, Om Bopo, Umi Suhadah, Umi Zaenab, Ibu Eri, Ibu Yuli, dan Ibu Mut. Juga yang sangat berperan dalam penyelesaian studi ini Ibu Sri yang merupakan senior, mentor sekaligus pembimbing III yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya.

Penulis menyadari bahwa penulisan TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, masukan, kritikan dan saran konstruktif sangat Penulis harapkan. Akhirnya semoga TAPM ini bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Kota Bima, Juni 2018

Penulis

AMSOR

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	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	9
1. Stres Kerja	9
2. Kompensasi Kerja	11
3. Kepuasan Kerja	19
4. Unit Layanan Pengadaan (ULP)	22
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Berpikir	27
D. Hipotesis Penelitian	28
E. Operasionalisasi Variabel	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	32
B. Responden Penelitian	32
C. Instrumen Penelitian	33
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Metode Analisis Data	35

1. Analisis Deskriptif	35
2. Uji Persyaratan Regresi	38
3. Analisis Regresi Berganda	40
F. Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	42
B. Hasil Penelitian	43
1. Data Responden	43
2. Analisis Deskriptif	46
3. Uji Persyaratan Regresi	51
C. Analisis Regresi	55
1. Pengaruh Parsial Stres Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	56
2. Pengaruh Simultan Stres Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	57
D. Pengujian Hipotesis	58
1. Pengaruh Parsial Stres Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	58
2. Pengaruh Parsial Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	58
E. Pembahasan	59
1. Pengaruh Parsial Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	59
2. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	61
3. Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

Daftar Pustaka

Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Observasi Awal Peneliti	6
Tabel 2.1	Kajian Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel Stres Kerja	29
Tabel 2.3	Operasionalisasi Variabel Kompensasi Kerja	30
Tabel 2.4	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	31
Tabel 3.1	Nilai dari Masing-masing Jawaban Responden	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden Penelitian	44
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden Penelitian	45
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden Penelitian	46
Tabel 4.5	Stres Kerja Responden ULP Pengadaan Barang/Jasa Kota Bima Tahun 2018	47
Tabel 4.6	Kompensasi Kerja Pegawai pada ULP Pengadaan Barang/Jasa Kota Bima Tahun 2018	49
Tabel 4.7	Kepuasan Kerja Pegawai pada ULP Pengadaan Barang/Jasa Kota Bima Tahun 2018	50
Tabel 4.8	Ringkasan Uji Linieritas dengan Program SPSS 16.0 for windows	52
Tabel 4.9	Ringkasan Uji Normalitas Data Penelitian	52
Tabel 4.10	Ringkasan Uji Multikolinieritas Menggunakan Program SPSS 16.0 for windows	55
Tabel 4.11	Ringkasan Hasil Analisis Regresi	56
Tabel 4.12	Ringkasan Analisis Simultan	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	27
Gambar 4.1	Stres Kerja	48
Gambar 4.2	Kompensasi Kerja	50
Gambar 4.3	Kepuasan Kerja	51
Gambar 4.4	Scatterplot Heteroskedastisitas	53



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa (Simamora, 2009). Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan

Eksistensi dan posisi SDM menjadi hal utama dan pertama untuk perhatikan keberadaannya dalam setiap organisasi termasuk organisasi pemerintah. Pemerintah daerah di otonomi seperti sekarang ini keberadaan SDM menjadi kebutuhan dasar untuk diperhatikan sebagai upaya untuk mempercepat proses pembangunan daerah yang berorientasi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. Pemerintah daerah dengan segenap kemampuan sumber daya yang dimiliki dan sebagai institusi yang mempunyai fungsi eksekusi, pembangunan, melayani kebutuhan publik, dituntut agar dapat memposisikan diri sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam membangun daerah melalui peningkatan kualitas pelayanan diantaranya adalah kebutuhan akan pengadaan barang dan jasa.

Pengadaan barang dan jasa pemerintah selama ini masih menjadi ladang subur bagi praktik korupsi sebagaimana yang telah dilaporkan oleh laporan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2010), bahwa sejumlah kasus korupsi yang ada di Indonesia yang ditangani oleh KPK sebagian besar (77%) terkait dengan pengadaan barang atau jasa. Listiayanto (2012) mengutip laporan *World Bank* 2010 ada penyimpangan sejumlah dana atau anggaran pemerintah yang bersumber atau terkait pengadaan barang dan jasa berkisar antara 10%-15%. Kebocoran anggaran tersebut salah satu penyebabnya adalah karena bentuk pelayanan publik di bidang pengadaan sangat rawan dengan tidak korupsi. Menurut Ardisasmita (2009) tindak korupsi ditemukan dalam pengadaan barang dan jasa meliputi spekulasi harga, kecurangan, suap menyuap, model pengadaan liktif, komisi, pemerasan, nepotisme dan pemalsuan. Modus operandi korupsi dalam proses pengadaan barang dan jasa terutama adalah *mark-up* dimana supplier bermain mematok harga tertinggi walaupun barangnya bukan lagi barang baru.

Pengadaan barang dan jasa, selama ini sering kali dirasakan begitu banyak uang yang beredar, melalui bentuk kontak ilegal antara penyedia barang atau jasa dan dengan panitia pengadaan lelang. Sebagai upaya dalam memecahkan masalah demikian, hendaknya dilakukan pelelangan secara terbuka dengan prinsip transparansi, akuntabilitas dan efisiensi dalam pengadaan barang dan jasa sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan transparan akan memberikan kesempatan yang sama bagi para penyedia dan

selama implementasinya harus adanya pengawasan dari masyarakat secara terbuka.

Secara umum yang dimaksud dengan pengadaan barang dan jasa adalah segala sesuatu untuk mendapatkan barang atau jasa melalui kegiatan perencanaan, standar, spesifikasi, penetapan penyedia, model negosiasi, manajemen dari kontrak, pengendalian, penyimpanan dan pelepasan barang serta berbagai model fungsi tertentu.

Pengadaan barang/jasa pemerintah yang efisien, terbuka dan kompetitif sangat dibutuhkan dalam ketersediaan barang/jasa yang terjangkau dan berkualitas, sehingga akan berdampak pada peningkatan pelayanan publik. Untuk mewujudkan pengadaan barang/jasa pemerintah yang efisien, terbuka dan kompetitif, perlu pengaturan mengenai tata cara pengadaan barang/jasa yang sederhana, jelas dan komprehensif, sesuai dengan tata kelola yang baik, sehingga dapat menjadi pengaturan yang efektif bagi para pihak yang terkait.

Perpres Nomor 54/2010 Tentang Pengadaan Barang dan Jasa, Pemerintah hendaknya membutuhkan Unit Layanan Pengadaan (ULP) yang disebut dengan satuan tugas dengan fungsi utama selama melaksanakan kegiatan yang menyangkut pengadaan barang dan jasa. Dalam kegiatan pengadaan barang/jasa dihadapkan dengan tantangan dan tekanan psikologis karena berhubungan dengan anggaran yang besar sehingga berimbas pada kepuasan kerja atau sebaliknya bagi pegawai. 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 (Robbins dan Judge, 2008:108).

Dbini (2010) menunjukkan kepuasan kerja dapat disebabkan oleh stres kerja, dimana ketika seseorang dalam keadaan stres akan melakukan sebaliknya dari yang diharapkan. Handoko (2011:200) menyebutkan jika seseorang mengalami gangguan suasana hati dan pikirannya sehingga mengalami ketegangan dan kesemuanya dapat mempengaruhi suasana berpikir seseorang. Menurut Mangkunegara (2011:156) bahwa stres kerja merupakan keadaan kejiwaan seseorang yang barangkali karena tertekan dalam menghadapi dan menjalani bidang pekerjaannya. Indikator stres kerja akan terlihat dari emosi yang mengalami guncangan, tidak stabil, menyendiri, usaha untuk santai, cemas dan lain-lain.

Senada dengan itu, Praptini (2013:13) melalui hasil penelitiannya mengatakan bahwa stres kerja memiliki dampak domain dalam mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Penelitian Lynn dan Susan Cartwright (2012:21) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Khatibi dan Hamidi (2009) stres kerja secara signifikan memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja.

Selain stres kerja menurut Teguh Retnoningsih (2016) kompensasi juga menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Nizar (2016) kesimpulan penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi paling signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan

(2009:118) kompensasi merupakan segala yang didapat atas hasil kerja dan bentuk kompensasi tidak semestinya dalam bentuk fisik akan tetapi juga berifat nonmateri seperti promosi jabatan dan sejenisnya. Noc (2008:4) menulis kompensasi adalah imbalan total diterima seseorang sebagai pengganti jasa-jasa mereka.

Untuk mewujudkan kepuasan kerja personal ULP khususnya pada Pemerintah Kota Bima pada Kelompok Kerja (Pokja) yang sudah memiliki sertifikat ahli pengadaan barang/jasa harus diperhatikan kondisi psikologis kerja dan kompensasi yang didapat dalam pengadaan barang dan jasa yang notabene rawan dengan tekanan psikologis yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada tahun 2016 dari paket lelang yang dilaksanakan oleh ULP Pemerintah Kota Bima sebanyak 80 Paket Lelang. Pagu anggaran yang diserap sebesar Rp. 120.546.571.712. Untuk melaksanakan pekerjaan sebanyak 80 paket tersebut, ULP Pemerintah Kota Bima melaksanakan lelang melalui LPSE dengan jumlah pokja yang dibentuk sesuai dengan Surat Tugas yaitu sebanyak dua puluh enam pokja, untuk sembilan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Lebih lanjut hasil studi pendahuluan pada Unit Layanan Pengadaan Pemerintah Kota Bima, ada beberapa kendala yang masih dijumpai beberapa hal seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Observasi Awal Peneliti

No	Fenomena	Keterangan
1.	<p>a. Pemenuhan sarana dan prasarana baik ruangan kerja yang representatif maupun perangkat pendukung karena ULP Kota Bima</p> <p>b. Untuk sementara sekretariat masih menggunakan ruangan pada Bagian Administrasi Pembangunan SETDA Kota Bima</p>	<p>a. Belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan kegiatan ULP termasuk demi atau dalam implementasi kegiatan pengadaan. Sedangkan untuk rapat dan ruang kerja Pokja masih menumpang pada <i>Bidding Room</i> LPSE Kota Bima.</p> <p>b. Tersebut sangat tidak layak apalagi dari ukuran ruangan <i>Bidding Room</i> tersebut yang hanya 7 m x 4 m untuk menampung kegiatan personil pokja yang berjumlah 13 orang. Begitu pula dengan peralatan seperti komputer PC yang hanya 2 unit dan harus berbagi dengan admin LPSE.</p>
2.	Adapun yang hagian dari ULP adalah yang berasal dari dinas tertentu dan terkadang banyak ditemukan tidak dapat menjalankan fungsi pengadaan secara baik dan benar	Membutuhkan operasional secara fungsional dalam tahap implementasi pengadaan secara maksimal
3.	Masih ada SKPD yang mengajukan lelang sampai dengan bulan September karena keterlambatan perencanaan	Sehingga untuk tahun 2016 diharapkan kepada SKPD agar pada bulan Januari Konsultan Perencanaan sudah dapat mulai lelang/dalam proses pekerjaan

Sumber: Data primer, diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan pemaparan di atas, Peneliti merasa terpanggil untuk meneliti berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Unit Layanan (ULP) Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja pegawai ULP Barang dan Jasa Pemerintah Kota Bima?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja ULP Barang dan Jasa Pemerintah Kota Bima?
3. Apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai ULP Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Kota Bima?

C. Tujuan Penelitian

Sudah barang pasti setiap penelitian memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai sesuai dengan masalah penelitian yang hendak dicapai. Berkaitan dengan itu, maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ULP Barang dan Jasa Pemerintah Kota Bima.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai ULP Barang dan Jasa Pemerintah Kota Bima.

3. Menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai ULP Barang dan Jasa Pemerintah Kota Bima.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, dapat dijadikan bagian dari tambahan informasi untuk memperkaya wawasan secara teoritis dalam konteks kepuasan kerja beserta faktor yang mempengaruhinya sehingga dalam dapat dijadikan sebagai upaya untuk menambah wawasan pengembangan ilmu pengetahuan bagi pembaca.
2. Secara praktis: a) Bagi Pemerintah Daerah Kota Bima sebagai sumbang saran dalam perumusan kebijakan peningkatan kepuasan kerja pegawai harus memperhatikan beberapa faktor terutama mengenai kondisi psikologis (stres kerja) dan kompensasi pada LPSE Kota Bima. Dengan kata lain, sebagai rekomendasi evaluasi kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja, b) Bagi pegawai anggota, sebagai bentuk kritik dan saran melalui naskah akademik agar senantiasa dapat meningkatkan kepuasan secara terus menerus, tentunya atas dasar kesadaran dari masing-masing anggota dan pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Ivanceich dkk (2009:295), stres adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan orang perorang, akibat konsekuensi dari setiap pola tindak yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Menurut Handoko (2011:200) stres yaitu yang mempengaruhi pola pikir dan herpikir dan serta tindakan seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:156), stres kerja adalah suasana yang tergambar dari dalam diri seseorang pegawai selama pegawai melaksanakan pekerjaan.

Gibson (2008:339) sebagai pelopor penelitian stres merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak (Kitchel dalam Wibowo, 2008:52-53). Stres bersifat personal dan pribadi karena menyangkut internal seseorang yang dapat membuat ketidaknyamanan seseorang sehingga berdampak pada gangguan mental dan emosi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya.

b. Penyebab Stres Kerja

Menurut Ivanceich dkk (2006:295) penyebab stres (*stressor*) adalah suatu peristiwa eksternal atau situasi yang secara potensial membahayakan seseorang. Menurut Handoko (2011:200), penyebab stres kerja antara lain disebabkan oleh faktor di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Faktor di dalam pekerjaan seperti beban kerja, kemenduaan peran, konflik antar pribadi dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan faktor di luar pekerjaan antara lain kekuatiran finansial, masalah bersangkutan dengan anak, masalah fisik, dan masalah pribadi.

Mangkunegara (2011:156), penyebab stres kerja yaitu beban kerja dan kerja mendesak, kontrol kerja, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas atasan, konflik kerja. Sedangkan menurut Soeprihanto (2009:71) beban kerja merupakan dasar penentuan *manpower budget*. Yaitu adanya beban kerja yang seimbang dengan kebutuhan tenaga kerja dan seimbang pula dengan belanja/dana yang tersedia. Dengan diketahui beban kerja yang sistematis dan jelas, maka tiap-tiap beban kerja dapat dibagi habis (dikerjakan) oleh tenaga/karyawan yang telah direncanakan menurut jenis pekerjaannya.

c. Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis.

- 1) Pola hidup yang sehat yang merupakan pola hidup yang *enjoy* dalam menghadapi keadaan yang menyebabkan seseorang stres yaitu dengan memiliki potensi untuk mengendalikan pikiran dan perilaku sehingga keberadaan stres tidak menimbulkan kegalauan.
- 2) Pola hidup harmonis merupakan bentuk kerja dalam merespon setiap adanya gejala stres melalui kemampuan manajemen waktu secara harmonis sehingga tidak menimbulkan berbagai problem dalam menjalani berbagai aktivitas.
- 3) Patologis yaitu model dan atau cara merespon setiap gangguan psikologis atau stres yang dapat berdampak gangguan sosial dan psikologis secara fisik dan mental.

2. Kompensasi Kerja

a. Pengertian Kompensasi

Seseorang bekerja dengan membarter jasanya kepada suatu tempat bekerja tentunya pada umumnya hanya memperoleh balas jasa yang setimpal. Imbalan yang diperoleh oleh seseorang untuk dipergunakan sebagai bekal memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan ekonomi keluarganya. Semakin baik dan tingginya jumlah kompensasi

yang diperoleh dari hasil pekerjaannya maka pada umumnya semakin besar pula beban dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaannya, termasuk statusnya sosial ekonomi yang semakin baik pula (Hasibuan, 2009:117).

Hasibuan (2009:118) lebih lanjut menjelaskan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2009:119) menekankan pada konsep dasar yang dimaksud dengan kompensasi sebagai imbalan dari resiko dan tanggung jawab terhadap fungsi dan tugasnya.

Menurut Noe (2008:4) kompensasi atau imbalan merupakan total seluruh kompensasi yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2009:119) beberapa bentuk kompensasi dapat berbentuk gaji, upah, insentif baik dalam bentuk materi maupun nonmateri. Rivai dan Sagala (2009:744) mengatakan bahwa indikator dari gaji, upah dan insentif materi dan nonmateri merupakan segala komponen dari kompensasi, yaitu: (1) gaji berupa adalah balas jasa bagi pegawai pemerintah seperti pegawai guru, kantor dan termasuk direksi perusahaan yang memberikan kontribusi nyata dalam bentuk tenaga dan pikiran; (2) upah merupakan jenis imbalan jenis uang atau finansial secara langsung yang diterima oleh para karyawan atau buruh dalam suatu perusahaan berdasarkan beban

atau jam kerja dan marginal produksinya dalam sebuah perusahaan swasta; (3) insentif merupakan imbalan sebagai bentuk imbalan dari bonus karena berdasarkan penilaian kerja dapat melakukan sesuatu pekerjaan melebihi standar yang ditentukan baik dari segi waktu maupun dari kualitas dan kuantitas, dan (d) kompensasi tidak langsung adalah imbalan berupa non materi bias dapat berbentuk promosi jabatan atau penghargaan dan bentuk lain yang membuat seseorang menjadi semangat dalam kerja, termasuk rasa adil dalam mempromosi jabatan.

b. Pemberian Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa pada umumnya memiliki prinsip dan tujuan tertentu yang tiada lain hanya berkaitan dengan *interest* organisasi, anggota dan pemerintah serta masyarakat pada umumnya. Agar tujuan dapat tercapai secara proposional dan dapat berdampak pada kepuasan kerja terhadap semua komponen maka pemberian kompensasi ditetapkan secara adil dan wajar, yang mengacu pada peraturan yang berlaku, kondisi internal internal dan eksternal. (Hasibuan, 2009:120).

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2009:120) adapun hal yang memotivasi seseorang bekerja yaitu:

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

- 2) *The desire for possession*, artinya adanya rasa ingin memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Hasibuan (2009:121) menulis kebutuhan yang dipuaskan karena telah bekerja:

- 1) Rasa nyaman secara fisik yang menyangkut adanya rasa kepuasan akan segala kebutuhan biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- 2) Rasa nyaman akan kebutuhan sosial karena saling bergantung antara satu sama lain untuk saling berbagi dari berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain
- 3) Egoistik yang itu berhubungan dengan adanya rasa ingin untuk menjadi orang yang bebas dan merdeka dalam konteks kebaikan, serta untuk mengerjakan sesuatu secara mandiri.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, di sekitar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Kebutuhan fisik terpuaskan di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terutama terpuaskan melalui pekerjaan. Status adalah kebutuhan sosial, tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting, sama-sama dinikmati baik di luar maupun di dalam pekerjaan. Pujian adalah kebutuhan sosial lainnya, tetapi pujian dari majikan paling mudah dicapai dengan cara mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin. Dengan demikian, adanya pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2009).

- 1) Ikatan kerja sama dimana adanya kompensasi menjadi bagian dari cara menjalin kerja sama secara formal dengan tempat bekerja.
- 2) Kepuasan kerja karena melalui kompensasi secara wajar dan adil maka seseorang tersebut akan memiliki pendapatan dalam rangka pemenuhan segala kebutuhan hidupnya.
- 3) Pengadaan efektif yang merupakan bahwa jika program kompensasi ini ditetapkan cukup besar.

c. Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan

d. Metode Kompensasi

- 1) Metode Tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen sama.
- 2) Metode Jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

e. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

- 1) Sistem Kompensasi
 - a) Sistem Waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas

sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2009:122).

1) Asas Adil, bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar, bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya (Hasibuan, 2009:124). Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

- b) Besarnya kompensasi yang ditetapkan berdasarkan apa yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih mudah. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksa dirinya

untuk bekerja di luar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi (Hasibuan, 2009:124).

- c) Sistem Borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka (Hasibuan, 2009:125).

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

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

h. Ketidakpuasan di Tempat Kerja

Kerangka teoretis 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 estisasi menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan memercayai 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.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja dengan mental menantang, Seseorang menyukai pekerjaan dan memberi seseorang kesempatan untuk menggunakan *skill*nya mereka dalam melaksanakan tugas dan kebebasan atas umpan balik.
- 2) Ganjaran secara pantas, seseorang yang menginginkan model pengupahan sebagai bentuk kebijakan promosi bagi mereka dan yang dipersepsikan secara adil, dan segaris dengan pengharapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung bagi seseorang agar adanya nilai kepedulian sehingga lingkungan kerja yang baik untuk haikan secara pribadi dan maupun dalam mengerjakan fungsinya.
- 4) Teman sejawat mendukung, dimana seseorang akan mendapatkan apa yang sekedar dari uang dan prestasi terwujud dalam bentuk kerja keras bersama teman kerja. Kebanyakan seseorang, akan bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan akan sosial yang matang.
- 5) Kepribadian dengan pekerjaan yang seirama, dimana pada prinsipnya seseorang dengan tipe kepribadian sama dan sebangun dengan jenis serta karakteristik pekerjaan yang dipilih sehingga seharusnya untuk mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat

dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

4. Unit Layanan Pengadaan (ULP)

Adapun tujuan dan manfaat dibentuknya ULP lingkup Pemerintah Kota Bima adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kapasitas institusi (ULP) secara terencana dan berkelanjutan, termasuk didalamnya pembinaan dan pengembangan SDM ULP dan pengembangan prosedur dan tata kerja terkait pengadaan.
- b. Segala informasi berkaitan dengan pengadaan tentunya terintegrasi dengan baik serta lengkap agar dapat dimanfaatkan sebagai sentral dari informasi pengadaan.
- c. Implementasi yang konsultatif pengadaan, contobnya PA/KPA dalam membuat Rencana Umum Pengadaan ataupun PPK dalam melaksanakan tugasnya (menyusun Harga Perkiraan Sendiri, rancangan kontrak, dan lain sebagainya).
- d. ULP juga diharapkan dapat mencegah terjadinya KKN yang dapat dilakukan antara Panitia dan Penyedia.

Pokja memiliki tugas:

- a. Menetapkan dokumen pengadaan;
- b. Menetapkan nilai nominal jaminan penawaran sebesar satu sampai dengan 3% dari nilai Harga Perkiraan Sendiri (HPS);
- c. Penilaian atas kualifikasi barang/jasa;
- d. Evaluasi administrasi, teknis, dan harga terhadap penawaran yang masuk;
- e. Melakukan klarifikasi terhadap penawaran barang/jasa dan melakukan Uji Teknis bila diperlukan;

B. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu bermaksud untuk mengungkapkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Kajian penelitian terdahulu juga sebagai dasar membangun hipotesis penelitian karena kegiatan penelitian merupakan cara berpikir ilmiah dengan menggabungkan dua pendekatan teoritis (konsep dan teori) dan empiris (penelitian terdahulu yang relevan). Berikut hasil penelitian terdahulu yang dimuat dalam jurnal nasional dan internasional sebagai berikut.

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1.	Tunjungsari, 2011	Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Penelitian Kuantitatif deskriptif	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

No.	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung		menunjukkan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti, gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.
2.	Mansoor, dkk, 2011	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ada Sektor Telekomunikasi Pakistan	Sampling	Hasil analisis penelitian melalui R^2 (R Square) diperoleh hasil sebesar 0.312 yang bermakna bahwa hanya 31,20% yang mampu menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada sektor telekomunikasi Pakistan. Sedangkan nilai koefisien dari stres kerja diperoleh sebesar minues (-0.559) yang bermakna bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Sektor Telekomunikasi Pakistan.
3.	Khalid, 2011	Dampak Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja antara Air Publik dan Swasta Utilitas	Sensus	Menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan dari penghargaan terhadap motivasi; (2) terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (3) terdapat pengaruh yang signifikan dari penghargaan terhadap kepuasan

No.	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		Organisasi di Malaysia		kerja. Berdasarkan hasil t-test, motivasi, memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja.
4.	Riaz, 2016	<i>Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction</i>	Dalam penelitian ini kami menggunakan penelitian kuantitatif dan data dikumpulkan melalui survei. Untuk pengumpulan data, kuesioner digunakan. Ukuran sampel terdiri dari 100 perawat Rumah Sakit DHQ Okara. Data dianalisis melalui SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	Khuong dan Yen, 2016	<i>Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performace: A Case Study at Dong Xuyen Industriul Zone, Vietnam</i>	Pendekatan kuantitatif adalah metode utama. Menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang langsung dikirim ke 378 responden dengan teknik statistik <i>multiple</i>	Hasil penelitian menunjukan stres kerja berpengaruh negatif terhadap pekerjaan karyawan kinerja

No.	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
			regresi, dan analisis jalur	
6.	Jamilu B. Salisu dan Ezekiel Chinyio, 2015	The Impact of Compensation on the Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria	Jumlah dari 265 kuesioner diberikan dan 260 dikumpulkan, mewakili tingkat respons 98%. Tidak ada kuesioner yang tidak valid atau dikembalikan tidak lengkap. Responden dipilih menggunakan stratifikasi teknik sampling. Dianalisis dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM)	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja pekerja
7.	Muguongo dan Andrew, 2015	<i>Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya</i>	Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei deskriptif. <i>Stratified random sampling</i> digunakan dalam penelitian ini. Ukuran sampel dari 214 guru diambil dari populasi	Penelitian ini menyimpulkan bahwa guru adalah sangat tidak puas dengan segala aspek kompensasi yang mereka terima

No.	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
			sasaran 474. Data kualitatif dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, mean tabel dan persentase frekuensi. Hipotesis diuji dengan <i>chi-square</i>	

Sumber: Hasil Resume Peneliti, 2017

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori di atas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambar secara ringkas sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- : Pengaruh parsial
 ⇨ : Pengaruh simultan

D. Hipotesis Penelitian

Setelah melakukan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian maka dapat diajukan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara yang kebenaran akan diuji melalui kegiatan penelitian empiris. Oleh karena itu, berdasarkan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada panitia pengadaan barang dan jasa lingkup pemerintah Kota Bima.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada panitia pengadaan barang dan jasa lingkup pemerintah Kota Bima.
3. Stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada panitia pengadaan barang dan jasa lingkup pemerintah Kota Bima.

E. Operasionalisasi Variabel

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

1. Stres Kerja (X_1)

Ditinjau dari pandangan Ivanceich (2009), Handoko (2011), Mangkunegara (2011) dan Gibson (2008) bahwa stres kerja adalah masalah jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas tuntutan atau tantangan kerja sehingga meunculnya perasaan yang

menekan atau merasa tertekan yang ditunjukkan dengan mudah tersinggung, kekanakan, suntuk, sulit berkonsentrasi, dan menutup diri.

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Variabel	Indikator	Instrumen
Stres Kerja a. Ivanceich (2009) b. Handoko (2011) c. Mangkuncgara (2011:156) d. Gibson (2008)	1. Mudah tersinggung, yaitu kondisi perasaan seseorang yang mudah tersentuh emosional karena perlakuan tertentu dari seseorang	1
	2. Tekanan, yaitu kondisi kerja yang disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan	2
	3. Suntuk, yaitu kondisi kerja yang disebabkan pekerjaan yang monoton dan menginginkan adanya perubahan	1
	4. Sulit berkonsentrasi, yaitu kondisi yang disebabkan oleh ruang kerja yang tidak mendukung	1
	5. Menutup diri, yaitu kondisi karyawan yang disebabkan adanya masalah, baik dari pekerjaan ataupun keluarga yang tidak ingin diceritakan dengan rekan sekerjanya	1
Jumlah		7 Item

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2017

2. Kompensasi Kerja (X_2)

Kompensasi dalam penelitian ini adalah respon dari subjek penelitian yaitu pegawai tentang tanggapan atas imbalan secara langsung atau tidak langsung yang didapat selama bekerja yang mendukung pegawai melaksanakan setiapnya meliputi: a) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya, b) upah kompensasi finansial langsung, dan c) kompensasi

tak langsung yang nonpembayaran finansial melain dalam hentuk promosi dari hasil pekerjaan yang memuaskan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Kompensasi Kerja

Variabel	Indikator	Instrumen
Kompensasi	1. Memperoleh gaji atau pendapatan sesuai dengan besarnya fungsi dalam bekerja	1
1. Hasibuan (2009)		
2. Noe (2008)	2. Setiap hasil pekerjaan yang baik dan benar serta efektif dan efisien akan mendapat insentif tambahan	1
3. Rivai dan Sagala (2009)		
	3. Mendapat fasilitas kemudahan kerja yang memadai dari setiap pelaksanaan tugas	2
	4. Menerima bonus dari pekerjaan	1
	5. Mendapat promosi ketika melakukan pekerjaan dengan baik dan benar	1
	Jumlah	6 Item

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2017

3. Kepuasan Kerja (Y)

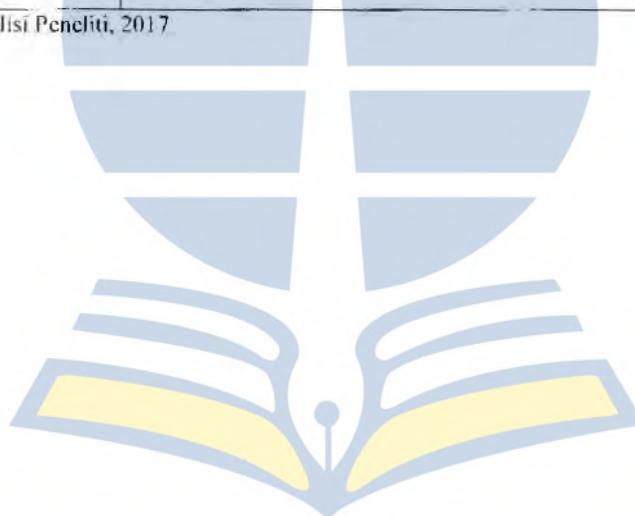
Menurut Robbins dan Judge (2008), Handoko (2011) dan Hasibuan (2009) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang dari persepsi seseorang mengenai seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dinilai penting yang ditunjukkan oleh kesetiaan, lingkungan kerja, kecocokkan dengan rekan kerja, harapan lebih besar dari pada yang diterima, dihargai setiap pekerjaan yang dihasilkannya, persamaan, didalam pekerjaan mendapatkan perlakuan yang sama dalam hal keadilan

yang diberikan dan komponen watak/genetik, dimana hal ini didasari pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagai fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik.

Tabel 2.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Instrumen
Kepuasan Kerja	1. Nyaman di tempat kerja	1
1. Robbins dan Judge (2008)	2. Disiplin waktu dalam menyelesaikan tugas	1
2. Handoko (2011)	3. Kondisi pekerjaan yang memenuhi harapan dan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi atau situasi	1
3. Hasibuan (2009)	4. Senantiasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan	1
	5. Tidak mengeluh dengan tuntutan dan tekanan kerja	1
	Jumlah	5 Item

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2017.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Mangacu pada tingkat eksplanansinya, penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:131) bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun bentuk hubungan variabel adalah bersifat kausal yaitu hubungan sebab akibat yakni apabila X maka Y atau untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, baik pengaruh parsial dari variabel independen (pengaruh stres kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) maupun pengaruh simultan dari kedua variabel independen tersebut.

B. Responden Penelitian

Responden dalam penelitian adalah seseorang yang diminta untuk memberikan respon (jawaban) terhadap pertanyaan-pertanyaan (langsung atau tidak langsung, lisan atau tertulis ataupun berupa perbuatan) yang diajukan oleh Peneliti (Sugiyono, 2009:93). Jadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada ULP pengadaan barang/jasa Pemerintah Kota Bima dan Pokja berjumlah 36 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan berdasarkan konsepsi dasar dari teori yang melandasi dari variabel-variabel penelitian. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan-pernyataan dikembangkan dari indikator variabel yang diteliti. Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan dan disesuaikan dengan jenis, dan skala pengukuran. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik untuk mengamati langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung (Djunhur dan Surya, 1980:51). Sehubungan dengan itu, maka penentuan instrumen berupa observasi dilakukan dalam rangka untuk mengetahui kondisi objektif lebih khususnya untuk kebutuhan studi pendahuluan.

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2012:135) dokumentasi yaitu salah satu cara penyelidikan terhadap data-data atau catatan-catatan berhubungan data yang dibutuhkan. Instrumen dokumentasi ini digunakan untuk mengetahui nama, identitas dan rekam kerja, lama bekerja, golongan, prestasi, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan data kepegawaian dan Pokja Pengadaan Barang dan Jasa Kota Bima Tahun 2017.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang

pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Instrumen kuesioner bertujuan untuk mengungkap data tentang gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bima. Kuesioner disusun dan dikembangkan berdasarkan dalam jabaran operasionalisasi variabel penelitian. Sebelum digunakan instrumen berupa kuesioner akan dilakukan pengujian validasi dan reliabilitas.

a. Validitas Instrumen

Arikunto (2012:80) menulis, instrumen memiliki validitas konstruk apabila dapat mengukur gejala sesuai dengan definisi penelitian baik konsep maupun operasional. Melalui pengukuran validitas konstruk instrumen berupa angket akan diketahui kontribusi masing-masing item (butir) pertanyaan terhadap konstruk atau indikator yang menjadi acuan pengembangannya, dan pada akhirnya secara keseluruhan kontribusinya pada variabel yang diukur. Oleh karena itu, angket dalam penelitian ini akan dinyatakan valid apabila memiliki korelasi setiap butir terhadap total skor dengan kriteria ≥ 0.3 . Untuk menganalisis validitas instrumen, Peneliti menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

b. Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2012:100) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi

alat ukur. Kuesioner dalam penelitian ini akan dinyatakan reliabel bila memiliki nilai $\alpha \geq 0.7$. Untuk menganalisis validitas reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS 16 *for windows* dengan buku paduan Atmoko (2012).

Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan 30 responden ujicoba instrumen maka didapatkan instrumen yang dinyatakan valid dan *reliable* (terlampir).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner. Penyebarannya akan dilakukan secara langsung dan diawasi oleh penelitian secara langsung pula. Responden akan diberi waktu untuk mengisi instrumen maksimal 1×24 jam. Hal semacam ini akan dilakukan setiap hari di lokasi penelitian. Kuesioner yang diisi oleh responden kemudian akan dilakukan ditabulasi dan pengolahan data sehingga berdasarkan jawaban tersebut Peneliti akan menganalisis kemudian menyimpulkan sesuai permasalahan yang akan diungkap dalam penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

I. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden dalam bentuk keterangan-

keterangan dan bukan dalam bentuk angka. Dalam hal ini meliputi karakteristik responden terhadap variabel yang dinilai. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang dinilai, digunakan alat analisis Skala Likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju (baik atau tidak baik) mengenai berbagai pernyataan tentang perilaku, objek, orang, atau kejadian.

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 (2010:137), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dimana dalam penelitian fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut variabel penelitian. Untuk setiap alternatif jawaban yang diberikan diberikan bobot sebagai berikut:

1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Kurang Setuju	2
5	Tidak Setuju	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:

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

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1 dan jumlah kelas adalah 5, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh nilai interval yaitu:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

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. Pedoman kategori yang dipergunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Nilai dari Masing-masing Jawaban Responden

Kategori	Kriteria Stres Kerja	Kriteria Kompensasi	Kriteria Kepuasan Kerja
1.00 – 1.79	Sangat Rendah	Tidak Layak	Tidak Puas
1.80 – 2.59	Rendah	Kurang Layak	Kurang Puas
2.60 – 3.39	Sedang	Cukup Layak	Cukup Puas
3.40 – 4.19	Tinggi	Layak	Puas
4.20 - 5.00	Sangat Tinggi	Sangat Layak	Sangat Puas

2. Uji Persyaratan Regresi

Sebelum analisis regresi dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan pengujian linearitas yaitu uji normalitas data dan bebas dari asumsi klasik sebagai persyaratan regresi yang meliputi multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Sujianto (2009:77), menjelaskan bahwa uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Data yang mempunyai distribusi normal merupakan salah satu syarat dilakukannya *parametric-test*. Uji normalitas data adalah hal yang lazim dilakukan sebelum sebuah metode statistik diterapkan.

a. Uji Linieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dengan dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS 16 *for windows* dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from linearity*) lebih dari 0.05.

b. Uji Normalitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data terdistribusi mengikuti atau mendekati kurva normal. Sehingga distribusi tersebut dapat dikatakan normal. Untuk mengetahui normalitasnya data masing-masing variabel dapat dilakukan dengan membandingkan taraf signifikan dengan pengambilan keputusan :

- 1) Jika probabilitas/sig > 0.05, maka H0 diterima, berdistribusi normal
- 2) Jika probabilitas/sig < 0.05, maka H0 ditolak, tidak berdistribusi normal

c. 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) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. 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

3. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel bebas dengan variabel dependen maka digunakan analisis regresi berganda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for windows* dengan buku panduan analisis Siregar (2013). Adapun bentuk persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

Y' = Kepuasan Kerja

α = Konstan

b = Koefisien Regresi

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kompensasi

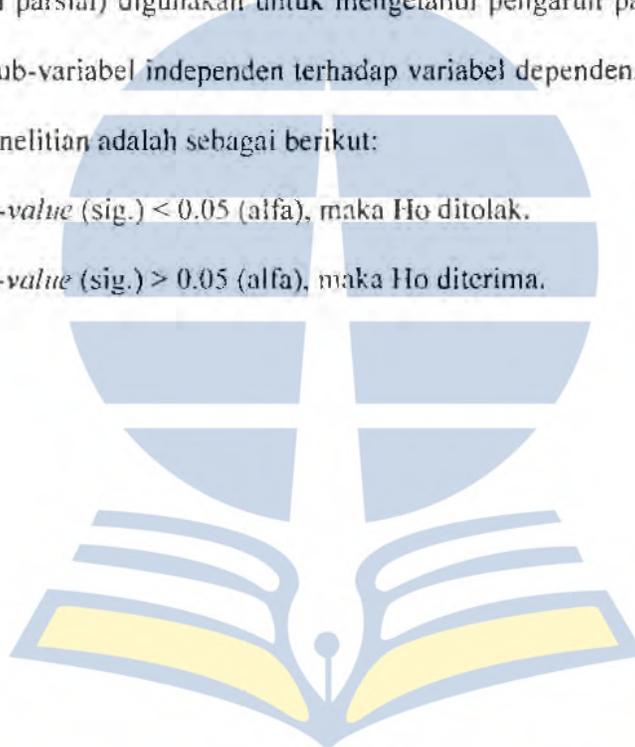
ε = Standar error

F. 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. Adapun kaidah pengujian atau koefisien determinan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Uji-F (Uji simultan) dilakukan menguji pengaruh simultan masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah uji-F dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Jika $p\text{-value (sig.)} < 0.05$ (alfa), maka H_0 ditolak.
 - b. Jika $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ (alfa), maka H_0 diterima.

2. Uji-t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah Uji-t dalam penelitian adalah sebagai berikut:
 - a. Jika $p\text{-value (sig.)} < 0.05$ (alfa), maka H_0 ditolak.
 - b. Jika $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ (alfa), maka H_0 diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

ULP Kota Bima dilaksanakan mulai tahun 2013 dengan beberapa alasan, yaitu: a) Munculnya spekulasi negatif atas Pengadaan Barang/Jasa; b) Panitia pengadaan masih bisa diintervensi oleh pimpinan struktural; c) Kuantitas Paket Pekerjaan yang banyak pada SKPD/Satuan Kerja; d) Kuantitas Panitia Pengadaan yang bersertifikat yang tidak merata pada setiap SKPD/Satuan Kerja; dan e) Diperlukan adanya standarisasi Dokumen Pengadaan. Dasar hukum pembentukan ULP tersebut adalah Peraturan Walikota Bima Nomor: 04 Tahun 2013 Tentang Pembentukan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Lingkup Pemerintah Kota Bima dan Keputusan Walikota Bima Nomor 61 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Kepala, Sekretaris, Anggota Sekretariat Dan Kelompok Kerja Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kota Bima Tahun Anggaran 2013.

Unit Layanan Pengadaan Kota Bima bersifat sementara sesuai dengan SK Walikota Bima. ULP menjadi hal mendasar dalam perspektif administrasi Daerah yang dikarekan ULP dipegang oleh Sekretaris Daerah yang ber-Eselon II, Sekretaris dipegang oleh Kepala Bagian Administrasi Pembangunan SETDA Kota Bima (Eselon III). ULP bertanggung jawab langsung kepada Walikota. Setiap terjadi perubahan susunan keanggotaan ULP, akan ditetapkan dengan SK Walikota Bima.

Pokja memiliki tugas: a) Menyusun rencana pemilihan penyedia barang/jasa, jadwal dan menetapkan cara pelaksanaan serta lokasi pengadaan; b) Mengusulkan perubahan Harga Perkiraan Sendiri (HPS) dan/atau spesifikasi teknis pekerjaan; c) Menetapkan dokumen pengadaan; d) Menetapkan nilai nominal jaminan penawaran sebesar 1%-3% dari nilai Harga Perkiraan Sendiri (HPS); e) Menilai kualifikasi penyedia barang/jasa melalui pascakualifikasi atau prakualifikasi; f) Melakukan evaluasi administrasi, teknis, dan harga terhadap penawaran yang masuk; dan g) Melakukan klarifikasi terhadap penawaran barang/jasa dan melakukan Uji Teknis bila diperlukan.

B. Hasil Penelitian

1. Data Responden

a. Berdasarkan Usia

Bagian ini mendeskripsikan data usia responden akan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	34 - 40	13	36,11%
2	41 - 46	14	38,88%
3	47 - 51	4	11,11%
4	52 - 58	5	13,88
Total		36	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa klasifikasi responden berdasarkan usai 34 - 40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 36,11%, responden berumur/usia antara 41 - 46 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 38,88%, berusia antara 47 - 51 tahun adalah sebanyak 4 orang dengan persentase 11,11% dan responden yang memiliki usia 52 - 58 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13,88%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden dalam penelitian adalah antara 41 - 46 sebanyak 38,88%.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data dokumentasi responden penelitian diketahui sebaran pegawai berdasarkan jenis kelamin sebagaimana yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	28	77,77%
2	Perempuan	8	22,22%
	Total	36	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang dengan persentase 77,77% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang dengan persentase 22,22%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai

dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data dokumentasi tentang responden dapat diketahui sebaran jenjang pendidikan pegawai sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden Penelitian

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	-	-
2	SMA	-	-
3	Diploma	2	5,55%
4	S1	28	77,77%
5	S2	6	16,66%
	Total	36	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP dan SMA tidak ada, responden dengan jenjang pendidikan Diploma berjumlah 2 orang atau sebesar 5,55%, sementara responden yang jenjang pendidikan Sarjana (S1) 28 orang atau 77,77% dan pendidikan Magister (S2) berjumlah 6 orang atau 16,66%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden sebagian besar memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 77,77%.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik lainnya dari responden yang diteliti adalah masa kerja disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden Penelitian

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 10	10	27,77 %
2	11 - 20	18	50%
3	≥ 21	8	22,22%
	Total	36	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja ≤ 10 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 27,77%, masa kerja antara 11 - 20 tahun berjumlah 18 orang atau 50%, dan responden dengan masa kerja antara ≥ 21 tahun berjumlah 8 orang atau 22,22%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden rata-rata memiliki masa kerja antara 11 - 20 tahun sebesar 50%.

2. Analisis Deskriptif

Pada bagian analisis deskripsi ini, Peneliti mendeskripsikan data menggunakan tabel frekuensi dan grafik 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 kuesioner stres kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 dihitung skor harapan tertinggi sebesar 30 dikurangi skor terendah 5 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(30 - 5) / 5 = 5$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 5. Deskripsi data stres kerja ditampilkan dalam tabel frekuensi di bawah ini.

Tabel 4.5 Stres Kerja Responden pada ULP Pengadaan Barang/Jasa

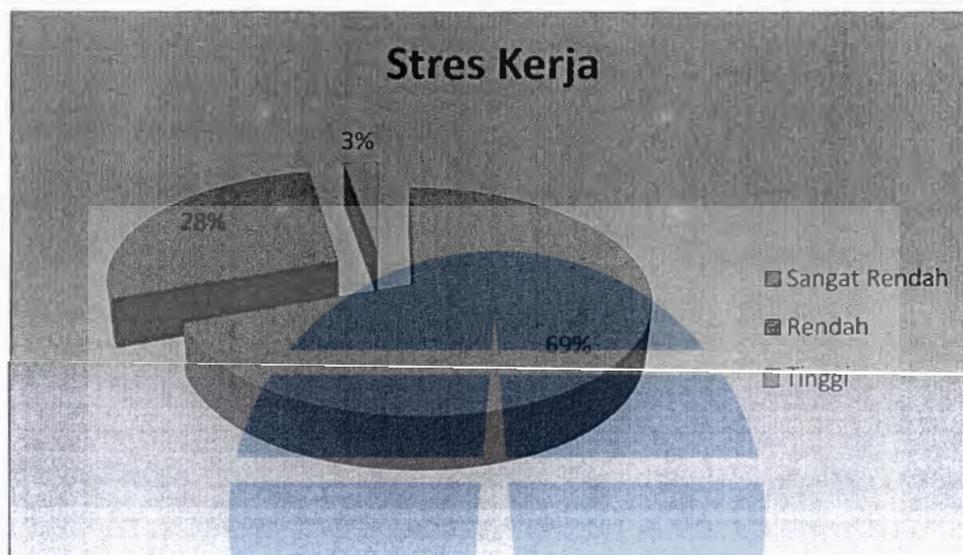
Kota Bima Tahun 2018

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	06 - 11	25	69 %	Sangat Rendah
2	12 - 16	10	28%	Rendah
3	17 - 21	1	3	Cukup Tinggi
4	22 - 26	-	-	Tinggi
5	27 - 30	-	-	Sangat Tinggi
Jumlah		36	100%	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui stres kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 terdapat 69% atau 25 orang responden mengalami stres kerja yang sangat rendah, 28% atau 10 orang tergolong rendah, dan 3% atau 1 orang tergolong cukup tinggi.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja responden tergolong sangat rendah yaitu sebanyak 69%.



Gambar 4.1 Stres Kerja

b. Kompensasi Kerja

Pada bagian ini mendeskripsikan hasil kuesioner kompensasi kerja dihitung skor harapan tertinggi sebesar 25 dikurangi skor terendah 5 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(25 - 5) / 5 = 4$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 4. Deskripsi data kompensasi kerja ditampilkan dalam tabel frekuensi di bawah ini.

**Tabel 4.6 Kompensasi Kerja Pegawai pada ULP Pengadaan Barang/Jasa
Kota Bima Tahun 2018**

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	05 - 10	-	-	Sangat Rendah
2	11 - 15	4	11%	Rendah
3	16 - 20	18	50%	Cukup Tinggi
4	21 - 25	14	39%	Tinggi
Jumlah		36	100%	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 terdapat 11% atau 4 orang responden rendah, 50% atau 18 orang tergolong cukup tinggi, dan 39% atau 14 orang tergolong tinggi. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi kerja responden tergolong cukup tinggi yaitu sebanyak 50%.





Gambar 4.2 Kompensasi Kerja

c. Kepuasan Kerja

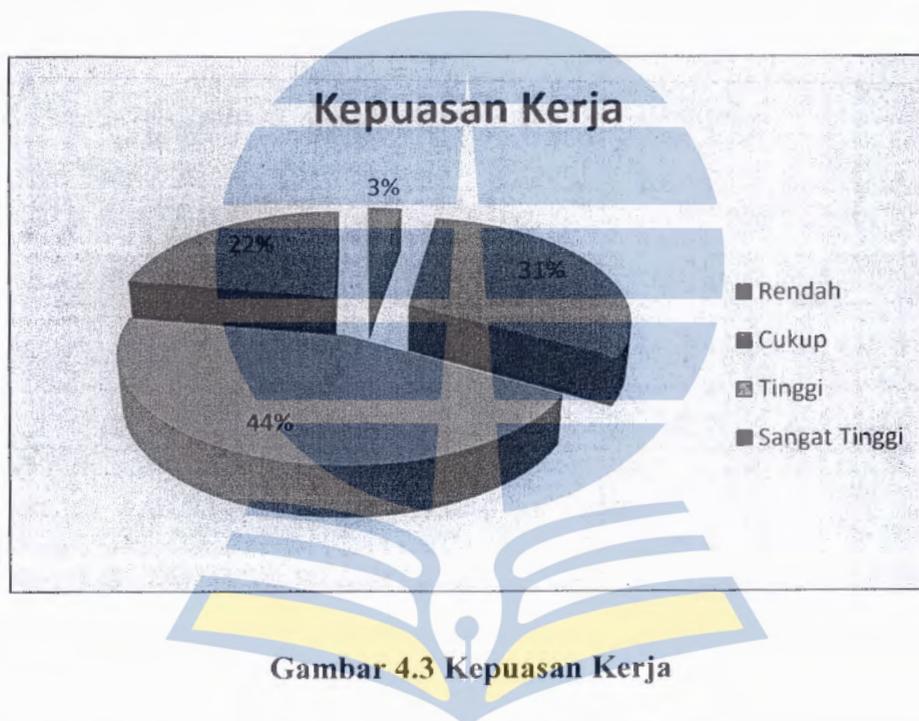
Pada bagian ini mendeskripsikan hasil kuesioner kepuasan kerja pegawai dihitung skor harapan tertinggi sebesar 30 dikurangi skor terendah 6 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(30 - 6) / 5 = 4,8$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 5 (pembulatan). Deskripsi data kepuasan kerja ditampilkan dalam tabel frekuensi di bawah ini.

Tabel 4.7 Kepuasan Kerja Pegawai pada ULP Pengadaan Barang/Jasa Kota Bima Tahun 2018

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	06-11	-	-	Sangat Rendah
2	12-16	1	3%	Rendah
3	17-21	11	31%	Cukup Tinggi
4	22-26	16	44%	Tinggi
5	27-30	8	22%	Sangat Tinggi
Jumlah		36	100%	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diketahui kepuasan kerja pegawai ULP Barang dan Jasa Pemerintah Kota Bima Tahun 2018 terdapat 3% atau 1 orang yang tergolong rendah. 11 orang responden atau 31% orang tergolong cukup tinggi, dan 44,44% atau 16 orang tergolong tinggi, ada 8 orang atau 22% tergolong sangat tinggi. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai tergolong tinggi yaitu sebanyak 44%.



Gambar 4.3 Kepuasan Kerja

3. Uji Peryaratan Regresi

a. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil analisis data uji linieritas dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen penelitian yaitu stres kerja, kompensasi

kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan linier karena sesuai dengan kaidah lebih > 0.05 .

Tabel 4.8 Ringkasan Uji Linieritas dengan Program SPSS 16.0 for windows

No	Nama Variabel	Signifikan	Keterangan
1	Stres Kerja	0.061	Linieritas
2	Kompensasi Kerja	0.122	Linieritas

Sumber: Output SPSS 16.0 Tahun 2018

b. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data uji normalitas menggunakan program SPSS 16.0 for windows (Lampiran 6) masing-masing variabel penelitian dengan mengamati taraf signifikan masing-masing variabel penelitian maka dinyatakan data berdistribusi normal sebagaimana yang tercantum dalam tabel ringkasan hasil uji normalitas di bawah ini.

Tabel 4.9 Ringkasan Uji Normalitas Data Penelitian

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres Kerja	.173	36	.061*	.659	36	.060
Kompensasi	.140	36	.072*	.962	36	.246
Kepuasan Kerja	.152	36	.064*	.903	36	.069

a. Lilliefors Significance Correction

Pengambilan keputusan:

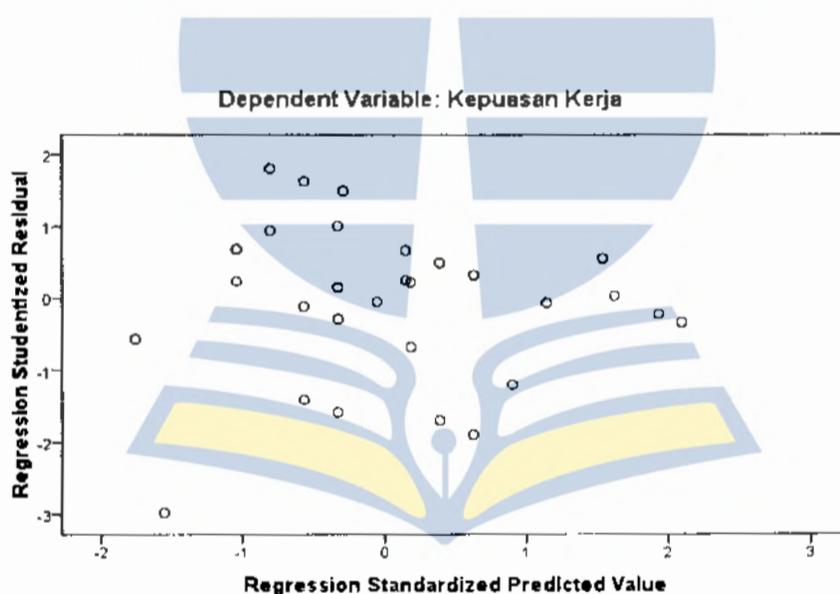
- 1) Jika probabilitas/sig > 0.05, maka H0 diterima, berdistribusi normal
- 2) Jika probabilitas/sig < 0.05, maka H0 ditolak, tidak berdistribusi normal

Kesimpulan:

- 1) H0₁ : Stres Kerja terdistribusi normal
KS = .172, sig .061 > 0.05, H0 diterima
- 2) H0₂ : Kompensasi Kerja terdistribusi normal
KS = .140, sig .072 > 0.05, H0 diterima
- 3) H0₃ : Kepuasan Kerja terdistribusi normal
KS = .152, sig .064 > 0.05, H0 diterima

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis data uji heteroskedastisitas menggunakan program *SPSS16.0for windows* diketahui gambar *scatterplot* berikut ini.



Gambar 4.4 Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* hasil analisis menggunakan program *SPSS 16.0* di atas dapat dinyatakan bahwa 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 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.

Untuk mengetahui hasil uji dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa cara, yakni sebagai berikut:

- 1) Dengan melihat nilai tolerance:
 - a) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas
 - b) Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka kesimpulan yang didapat adalah terjadi multikolinieritas.
- 2) Dengan melihat nilai VIF:
 - a) Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bahwa data yang kita uji tersebut memiliki multikolinieritas

- b) Jika nilai VIF dibawah 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bawa data yang kita uji tidak memiliki kolinieritas.

Tabel 4.10 Ringkasan Uji Multikolinieritas Menggunakan Program SPSS 16.0 for windows

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Stres Kerja	0.964	1.037	Tidak terdapat problem multikolinieritas
2	Kompensasi	0.964	1.037	Tidak terdapat problem multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 tersebut maka dapat diketahui bahwa angka pada kolom toleransi $0.90 > 0.10$ dan angka pada kolom VIF $10.37 > 10$ maka dapat dikatakan bahwa data variabel bebas tidak terdapat problem multikolinieritas.

C. Analisis Regresi

Upaya mencari pengaruh sebab akibat variabel independen terhadap variabel dependen; (jika X, maka Y) dengan kata lain apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan, maka dilakukan analisis regresi berganda. Berikut hasil analisis data ditampilkan di bawah ini.

1. Pengaruh Parsial Stres Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Analisis regresi secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi dengan bantuan program SPSS 16.0.

Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Independen	Dependen	Beta	t-hitung	Sig.
X_1 Stres Kerja	Kepuasan Kerja (Y)	-0.417	2.673	0.01
X_2 Kompensasi Kerja		0.501	3.378	0.02
Konstanta (α)	2.088			

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS 16.0 di atas pada Tabel 4.11 dapat dibuat data persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.088 - 0.417X_1 + 0.501X_2 + 0.360$$

Penjelasan persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

Penjelasan	
α	Bilangan konstanta (α) sebesar 2.088, mengisyaratkan jika X_1 , dan X_2 dianggap konstan atau tetap maka kepuasan kerja (Y) sebesar 2.088
bx_1	Coefficient regresi bx_1 sebesar -0.417, menyatakan jika setiap ada perubahan variabel stres kerja (X_1) sebesar 1 unit, maka akan menggeser atau merubah kepuasan kerja (Y) sebesar -0.417. Artinya bahwa besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah $-0.417^2 \times 100 = 17\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

Penjelasan	
bx_2	<i>Coefficient regresi</i> bx_2 sebesar 0.501, yang menyatakan jika setiap ada perubahan kompensasi kerja (X_2) sebesar 1 unit, maka akan merubah Y kepuasan kerja sebesar 0.501. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $0.501^2 \times 100 = 26\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

2. Pengaruh Simultan Stres Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Analisis regresi secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berikut hasil analisis regresi dengan bantuan SPSS 16.0 ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.12 Ringkasan Analisis Simultan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	F-hitung	Sig.
1	0.593 ^a	0.353	0.313	8.971	0.01
a. Independens variable: Stres Kerja, Kompensasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows, 2018

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi regresi simultan (R) sebesar 0.593^a atau dengan prosentase pengaruh silmutan (R Square) sebesar 35,3% terhadap diketahui kepuasan kerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau model lain di luar prediktors penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif atau negatif yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, apakah hipotesis penelitian yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak.

Uji-t

1. Pengaruh Parsial Stres Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 sehingga dapat diketahui Sig $0.01 < 0.05$. Artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak. Maksudnya jika stres kerja (X_1) tergolong rendah maka kepuasan kerja (Y) akan tergolong tinggi.

2. Pengaruh Parsial Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 sehingga dapat diketahui Sig $0.02 < 0.05$. Artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Kompensasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis alternatif (H_0), ditolak.

Maksudnya jika kompensasi (X_2) tinggi maka kepuasan kerja (Y) akan tinggi pula.

Uji-F

Pengaruh Simultan Stres Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, apakah variabel stres kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 dapat diketahui Sig $0.01 < 0.05$. Artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Stres Kerja dan Kompensasi secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Parsial Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kunci kesuksesan dan daya saing bagi organisasi adalah bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Demikian juga dengan keberadaan organisasi pemerintah, apabila tidak memperhatikan kebutuhan para pegawai atau pegawai tidak mendapatkan perhatian khusus dan serius oleh lembaga yang menaunginya akan menyebabkan stres kerja bagi para pegawai tersebut. Jika hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan

intensitas stres kerja yang tinggi akan mengakibatkan pegawai menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental (*burn out*).

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dampak negatif dari stres dapat terjadi dalam bentuk respon biologis (demam, meningkatnya detak jantung), respon emosional (marah, depresi, frustrasi), meningkatnya kelelahan dan kekeliruan dalam bekerja.

Berkaitan dengan itu, temuan penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja di pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima tergolong sangat rendah sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan kerja pegawai tergolong tinggi. Kemudian hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat stres dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian oleh Fadilah Luthfi (2010) bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan prestasi kerja. Hasil penelitian Mansoor (2011) menyatakan ada pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja pada sektor telekomunikasi Pakistan. Penelitian Tunjungsar (2011) ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Implikasi: Tersebut terjadi apabila, beban dan tekanan kerja yang berlebihan menjadi aspek penting yang mempengaruhi meningkatnya stres kerja pegawai. Beban dan tenaga kerja yang berlebihan akan membuat seorang pegawai merasa bosan dan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga pegawai tersebut merasa jenuh dengan lingkungan kerja. Apabila hal ini terus berlanjut pegawai tersebut akan semakin mengalami stress kerja yang tinggi dan kemungkinan terburuknya adalah pegawai tersebut tidak memiliki kepuasan batin dalam bekerja.

Munandar (2008:375) mengatakan stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja, dan stres pada tingkat tinggi akan berpengaruh pada kinerja, dan kinerja akan menurun sebagai akibat stres yang mengganggu pelaksanaan kinerja mereka. Oleh karena itu, maka dalam lembaga/organisasi penting sekali untuk memperhatikan gejala pegawai yang mengalami stres kerja mengingat akan berdampak pada kepuasan kerja yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja yang disebabkan pada kenyataannya stres kerja dapat bersifat merusak, mengancam dan mencemaskan segala yang dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan.

2. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi kerja pegawai tergolong tinggi dan hasil pengujian hipotesis penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan

kerja. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Teguh dan Bambang, dkk (2016), bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Khalid (2011) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan penghargaan kompensasi terhadap kepuasan kerja Utilitas Organisasi Malaysia.

Tersebut dapat dijelaskan mengingat kompensasi digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi, meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu, penentuan kompensasi merupakan tugas yang kompleks, sulit, dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan pegawai merupakan kompensasi sebagai sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka.

Kepuasan kerja terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik administrasi kompensasi. Keadilan merupakan salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan tingkat kompensasi, baik keadilan internal maupun eksternal. Persepsi keadilan dipengaruhi oleh: a) rasio kompensasi dengan input seseorang seperti pendidikan, keahlian, keterampilan, pengalaman kerja, dan sebagainya; dan b) perbandingan rasio tersebut dengan rasio-rasio yang diterima oleh orang lain. Oleh sebab itu, dalam menentukan besar kecilnya kompensasi organisasi perlu mempertimbangkan adanya keadilan internal dan eksternal. Ketidakpuasan seringkali dikaitkan dengan

tidak dipenuhinya rasa adil dan layak terhadap tingkat kompensasi yang mereka terima (Handoko, 2011).

Menurut Mangkunegara (2011) teori keadilan akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada persepsi mereka terhadap keadilan. Kepuasan atau ketidakpuasan merupakan hasil perbandingan antara *input-outcomes* dirinya dengan perbandingan *input-outcomes* karyawan lain. Apabila perbandingan tersebut dirasakan adil/*equity* maka seseorang tersebut cenderung puas, dan sebaliknya jika dirasakan tidak adil/*inequity* maka ada dua kemungkinan yaitu: a) *over compensation inequity*; dan b) *under compensation inequity*. Elemen-elemen penting dalam teori keadilan adalah *input*, *outcomes*, *comparison person*, dan *equity* atau *inequity*. Perbedaan kompensasi berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, dan hirarki atau kedudukan seseorang dalam organisasi. Pada umumnya pekerja akan menerima perbedaan tingkat kompensasi yang didasarkan pada tanggung jawab, produktivitas, kemampuan, pengetahuan, dan kegiatan-kegiatan manajerial lainnya (Handoko, 2011).

Implikasi: Seseorang seharusnya merasakan bahwa atasan betul-betul memperhatikan kepentingan pegawai. Kepercayaan dan konsistensi merupakan aspek penting dalam pemberian kompensasi. Tanpa adanya pemberian kompensasi yang berkeadilan maka kepuasan kerja bisa menurun, dan kompensasi seringkali menjadi sasaran keluhan tanpa memandang persoalan yang sesungguhnya. Pengaruh kompensasi terhadap

kepuasan kerja menjadi alasan bahwa kompensasi merupakan bidang yang menarik untuk dikaji sebagai bagian penting dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan kompensasi sebaiknya dapat memuaskan kebutuhan dasar individu, dan dipandang pemberian wajar/adil.

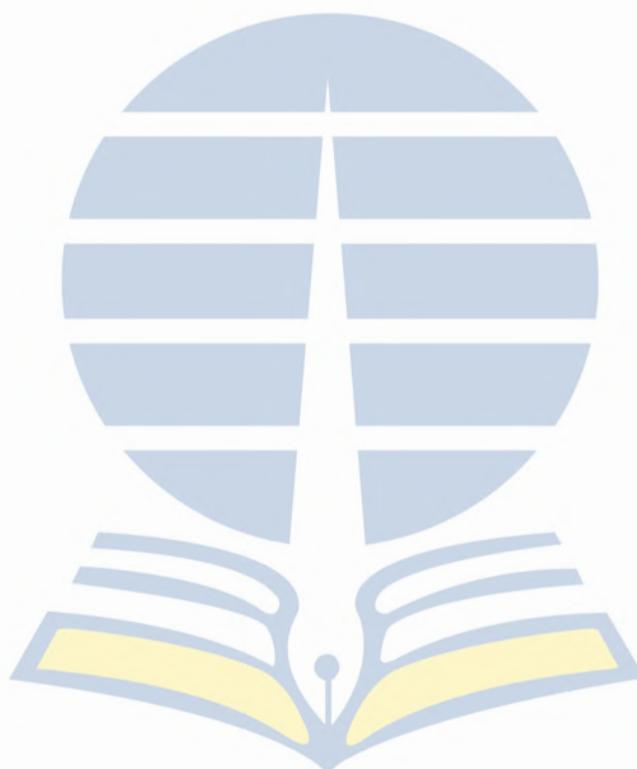
3. Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Stres kerja dan kompensasi setelah dilakukan pengujian hipotesis diketahui memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mengisyaratkan stres kerja merupakan keadaan yang tidak stabil secara emosional dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan tugas. Stres kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama faktor kompensasi kerja yang tidak adil.

Kompensasi kerja yang tidak adil menjadi pemicu munculnya pertanyaan ketidakpuasan terhadap yang diterima setelah apa yang telah dikerjakan. Misalnya mendapat kompensasi tidak sesuai dengan harapan, menjadi heban pikiran dan selanjutnya akan berdampak pada kepuasan kerja akan menurun. Demikian merupakan upaya meminimalisir adanya stres kerja yang dialami oleh para karyawan/pegawai.

Menurut Munandar (2008) tujuan administrasi kompensasi adalah untuk memberikan gaji yang kompetitif dan adil. Hal-hal yang berkaitan dengan praktik-praktik administrasi kompensasi, yaitu: a) apabila tujuan

organisasi untuk menarik orang-orang yang berkualitas tinggi agar bergabung ke dalam organisasi dan mempertahankan pegawai agar tetap puas dengan kompensasi yang mereka terima, maka sistem kompensasi paling tidak sama dengan kompensasi yang dibayarkan organisasi dan orang lain. Kompensasi sebaiknya menjamin adanya keadilan eksternal; b) penetapan harga jabatan dapat meningkatkan kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima apabila dipandang mewujudkan filosofi kompensasi yang sebanding untuk jabatan dengan nilai setara.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya ketika terjadi peningkatan variabel stres kerja akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja pegawai sebab pegawai yang mengalami stres kerja adalah pegawai secara psikologis tidak normal seperti mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas tuntutan atau tantangan kerja sehingga munculnya perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang ditunjukkan dengan mudah tersinggung, kekanakan, suntuk, sulit berkonsentrasi, dan menutup diri yang pada gilirannya cepat merasa bosan dalam bekerja.
2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kompensasi yang diterima pegawai seperti balas jasa dalam yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari tugas tanggung jawabnya baik berupa kompensasi finansial langsung dan kompensasi tak langsung serta nonfinansial dalam bentuk promosi jabatan, pengakuan dari atasan dari hasil pekerjaan maka pegawai tersebut akan memiliki kepuasan batin dalam pekerjaannya.
3. Stres kerja dan kompensasi berpengaruh simultan yang signifikan

terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang tidak mengalami stres dalam bekerja, pegawai tersebut akan fokus dalam bekerja dan tanpa adanya kompensasi baik kompensasi finansial dan nonfinansial yang memadai sebagai hasil dari pekerjaannya dapat menjadi penyebab terjadinya stres dalam kerja yang pada gilirannya akan mempengaruhi kepuasan dalam kerja.

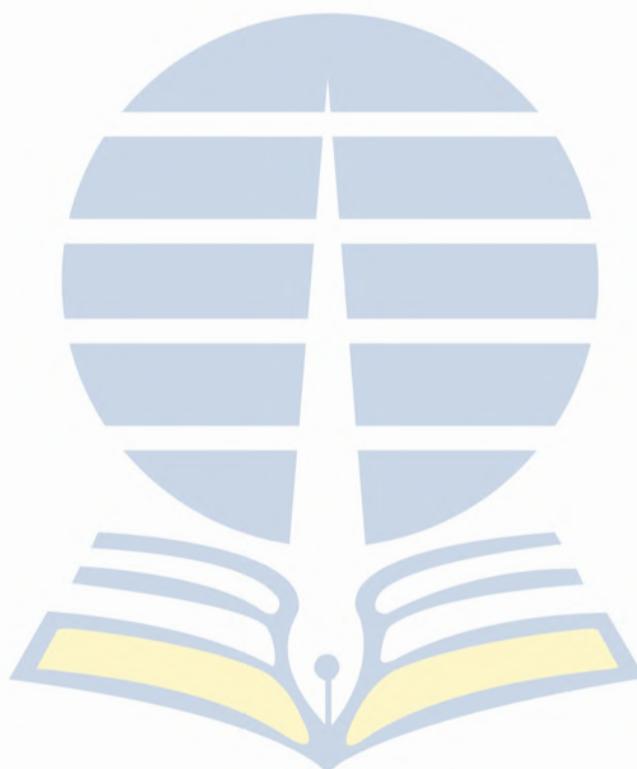
B. Saran

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

1. Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima, agar dalam mengambil kebijakan peningkatan kepuasan kerja pegawai hendaknya memperhatikan stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta gejala-gejalanya karena akan berimbas pada kinerja. Karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Bagi Pegawai ULP Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima agar menata diri dalam meminimalisir munculnya stres kerja secara berkelanjutan dengan cara belajar menerima bahwa segala masalah tidak selesai dengan pemikiran tetapi juga melalui tindakan nyata dalam memecahkan masalah. Demikian juga dengan kompensasi kerja, bekerja dengan penuh semangat dan bersyukur berapapun kompensasi yang diterima. Karena tinggi dan rendahnya kepuasan kerja tergantung dari stres

kerja dan kompensasi yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja.

3. Bagi akademisi lain, agar penelitian perlu dilakukan penelitian lebih lanjut secara lebih luas dan mendalam tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja dan pemberian kompensasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Lerbin Roberti. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Universitas Terbuka. Banten.
- Astuti, Sri Wahyuni. (2014). *Manajemen Pemasaran*. Universitas Terbuka. Banten.
- Apri Listiyanto. 2012. Perubahan Regulasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah. *Jurnal Rechts Vinding*. ISSN 2089-9009. Vol. 1 No, 1.
- Arikunto, S. (2012). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atmoko, A. (2012). *Bahan Ajar Mata Kuliah Desain dan Analisis Data*. Universitas Negeri Malang, UM-Malang.
- Ardisasmita, Syamsa. (2009). Definisi Korupsi Menurut Perspektif Hukum dan EAnnouncement untuk Tata Kelola Pemerintahan yang lebih Terbuka, Transparan dan Akuntabel. Disampaikan dalam Seminar Nasional Upaya Perbaikan Sistem Penyelenggaraan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di Jakarta, 23 Agustus 2006.
- Dhini Rama. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus: Volume 1, No 1, Desember 2010*.

- Fadilah Luthfi, M, (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James, H. D. (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, Buku Terjemahan. Jakarta: Binapura Aksara.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M.S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., dan Michael, T. M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Buku Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Khalid, K., Hanisah M. S., dan Siew P. L. (2011). The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *Journal International Conference on Financial Management and Economics*, vol.11, 2011, pp 35-41, Universitas Teknologi Mara Perak Malaysia, Tersedia pada <http://www.ipedr.com/vol11/7-r00013.pdf>, diunduh pada tanggal 15 November 2017.
- Khuong, MN. dan Yen, VH. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance: A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 7, No. 2, April 2016.

- Kurniawati. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka. Banten.
- Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). (2010). *Mencegah Korupsi Melalui E-Procurement*. (www.kpk.go.id).
- Khatibi, A. H. Asadi and M. Hamidi. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, Vol. 2, No. 4, PP 272-278. ISSN 2078-4724.
- Lynn and Susan Cartwright. (2012). Empowermen, Stress and Satisfaction an Exploratory Study of Call Centre. *Article in Leadership & organization Development Journal May 2003 Vol. 18 No. 6, 2003 pp. 592-621*.
- Mangkuncgara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansoor, M., Sabtain, F., Saima, N., dan Zubair, A. (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, Tersedia pada <http://jbsq.org/wp-content/uploads/2011/06/June-2011-E.pdf>, diunduh pada tanggal 28 Januari 2012.
- Muguongo M.M. & Andrew. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of

Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management* 2015; 3(6): 47-59: Published online October 2015 ISSN: 2331-0707.

Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Edisi 10, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Praptini. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga*. Surabaya. Airlangga University Library.

Riaz M. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research* Vol. 5 Issue.4. ISSN: 2306-9007.

Rivai, V., & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen, dan Timothy A., Judge. (2008). *Perilaku Organisasi. Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan, Jakarta: Gramedia.

Saebani, Beni Ahmad. (2008). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

Salisu dan Chinyio. (2015). *The Impact of Compensation on the Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria*. 3rd International Academic.

Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.

Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS Versi 17. PT. Bumi Aksara.

Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Putrakarya.

Sobirin, Achmad. (2015). *Manajemen Kinerja*. Universitas Terbuka. Banten.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Gramedia.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, R & D*. Jakarta: Gramedia.

Conference in Paris (IACP), 10-11th August 2015, Paris, France.

Soeprihanto. (2009). *Pengantar Bisnis: Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan*. Ed: 10. Yogyakarta: Liberty.

Teguh dan Bambang, dkk (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 35 No. 2 Juni 2016| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.

Trijono, Rachmat. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Papas Sinas Sinarti, Jakarta.

Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Penelitian Vol. 1 No. 1, Maret 2011, pp 1-14, Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, tersedia pada http://dir.unikom.ac.id/s!-final-project/fakultas_ekonomi/manajemen/2011*.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

_____. (2013). *Peraturan Walikota Bima Nomor. 04 Tentang Pembentukan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Lingkup Pemerintah Kota Bima*.

_____. (2010). *Peraturan Presiden No. 54 Tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang Jasa Pemerintah.

_____. (2012). *Teori Kepuasan Kerja*. Artikel Ilmiah diunduh pada http://Wikipedia.com/Teori_Kepuasan_Kerja/ tanggal 27 Oktober 2012.

Lampiran

**OUTPUT SPSS PENGARUH PARSIAL STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA**

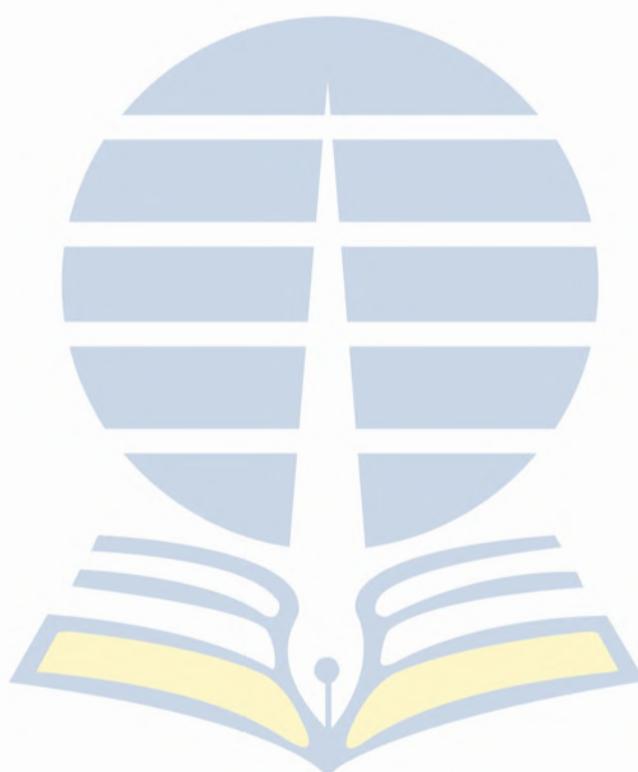
Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja ^a		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.417 ^a	.174	.149	.438
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.372	1	1.372	7.147	.011 ^a
	Residual	6.529	34	.192		
	Total	7.901	35			
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)	3.047	.195		15.613	.000
	Stres Kerja	.364	.136	-.417	2.673	.011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran

**OUTPUT SPSS 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	.501 ^a	.251	.229	.417

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.986	1	1.986	11.412	.022 ^a
	Residual	5.916	34	.174		
	Total	7.901	35			

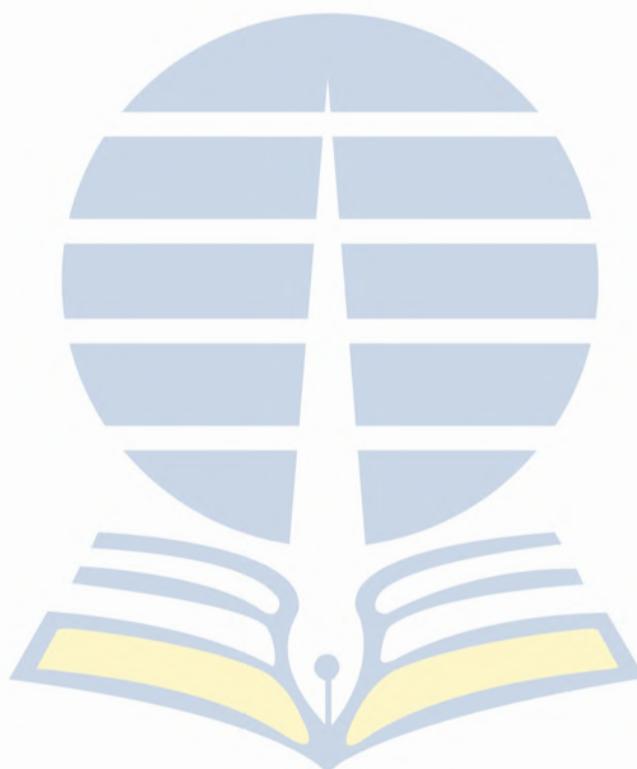
a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.316	.366		6.323	.000
	Kompensasi	.382	.113	.501	3.378	.022

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran

**OUTPUT SPSS PENGARUH SIMULTAN STRES KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA**

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, 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	.593 ^a	.352	.313	.39384

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.783	2	1.391	8.971	.011 ^a
	Residual	5.119	33	.155		
	Total	7.901	35			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja