

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. RIAU MAS BERSAUDARA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**AUDINA  
11970123605**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN  
KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. RIAU MAS BERSAUDARA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**OLEH**

**AUDINA**  
**11970123605**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2023**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : AUDINA  
 NIM : 11970123605  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI  
 FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL  
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
 PADA PT. RIAU MAS BERSAUDARA  
 PEKANBARU

DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si  
 NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN

Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM  
 NIP.19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI  
 SI MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM  
 NIP. 19720513 200701 2 018

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Audina  
 NIM : 11970123605  
 Jurusan : SI Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru  
 Tanggal Ujian : 11 Mei 2023

**Tim Penguji**

Ketua  
 Dr. Trian Zuhadi, SE, M.Ec

Sekretaris  
 Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat.

Penguji 1  
 Dr. Sabarno Dwirianto, S.Pd, M.Si

Penguji 2  
 Sahwitri Triandani, SE, M Si

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :  
Nomor : Nomor 05/2023  
Tanggal : 05 Mei 2023

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Alhita  
NIM : 11970123605  
Tempat/Tgl. Lahir : Surugi Perak, 27 Januari 2002  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : Manajemen  
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* :

Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi

Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.

RIAU GAS BERSEKUTU PekaBARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa .

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*~~ dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*~~ saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\*~~ saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 05 Mei 2023  
Yang membuat pernyataan  
  
NIM: 11970123605

\*pilih salah satu sasuaijenis karya tulis

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU MAS BERSAUDARA PEKANBARU**

**AUDINA**  
**11970123605**

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X1), kompensasi finansial (X2) dan kompensasi non finansial (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linear berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan atau bersamaan stres kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru dengan diketahui F hitung sebesar  $(25,411) > F$  tabel  $(2,89)$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,67 yang berarti bahwa variabel stres kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 67% sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**THE EFFECT OF WORK STRESS, FINANCIAL COMPENSATION AND  
NON-FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB  
SATISFACTION AT PT. RIAU MAS BERSAUDARA PEKANBARU**

**AUDINA**  
**11970123605**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of work stress (X1), financial compensation (X2) and non-financial compensation (X3) on job satisfaction employee (Y) at PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru. Sample in this research totaling 37 people using saturated or census sampling techniques. Analysis method the data in this study is quantitative by using multiple linear regression tests and data were analyzed using the SPSS program. The research results show that work stress, financial compensation and non-financial compensation partially effect on employee job satisfaction. Simultaneously or simultaneously work stress, financial compensation and non-financial compensation have a significant influence on employee job satisfaction at PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru with it is known that F count is (25.411) > F table (2.89) with a significant 0.000 < 0.05, and the value coefficient of determination (R Square) of 0.67 which means that the work stress variable, financial compensation and non-financial compensation affect job satisfaction employees by 67% while the remaining 33% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Work Stress, Financial Compensation, Non-Financial Compensation and Job satisfaction*





## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru”** yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata- 1 diprogram studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Abdul Satar dan Ibunda Hariani serta keluarga tercinta. Terima kasih atas segala dukungan, kasih sayang dan doa serta selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada penulis.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, meluangkan waktu, memberi arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan.
7. Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Bapak, Ibu Biro Administrasi, Staf dan seluruh Pegawai Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Seluruh pihak PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2019 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.
11. Semua pihak yang memberikan kontribusinya baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis selama pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan skripsi ini.

Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, Mei 2023

Penulis,

**AUDINA**  
**NIM.11970123605**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penulisan .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2 Kepuasan Kerja .....	17
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan .....	17
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja .....	18
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	20
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	21
2.3 Stres Kerja .....	22
2.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	22
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	23
2.3.3 Indikator Stres Kerja .....	24
2.4 Kompensasi .....	25
2.4.1 Pengertian Kompensasi .....	25
2.4.2 Asas-asas Kompensasi .....	26
2.4.3 Jenis-jenis Kompensasi .....	27
2.5 Kompensasi Finansial .....	29

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.1 Pengertian Kompensasi Finansial .....	29
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial .....	30
2.5.3 Indikator Kompensasi Finansial .....	31
2.6 Kompensasi Non Finansial .....	32
2.6.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial .....	32
2.6.2 Indikator Kompensasi Non Finansial .....	33
2.7 Pengaruh Antar Variabel .....	33
2.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	33
2.7.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja .....	34
2.7.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja ..	35
2.8 Pandangan Islam .....	35
2.8.1 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja .....	35
2.8.2 Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja .....	36
2.8.3 Pandangan Islam Terhadap Kompensasi .....	37
2.9 Penelitian Terdahulu .....	37
2.10 Kerangka Pemikiran .....	40
2.11 Hipotesis Penelitian .....	41
2.12 Konsep Operasional .....	44

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	46
3.2.1 Data Primer .....	46
3.2.2 Data Sekunder .....	46
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.3.1 Wawancara .....	47
3.3.2 Kuesioner .....	47
3.4 Populasi dan Sampel .....	48
3.4.1 Populasi .....	48
3.4.2 Sampel .....	48





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Metode Analisis Data .....	49
3.5.1 Metode Analisis Deskriptif .....	49
3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif .....	49
3.6 Uji Kualitas Data .....	50
3.6.1 Uji Validitas .....	50
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	51
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	51
3.7.1 Uji Normalitas .....	51
3.7.2 Uji Multikolinieritas .....	52
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	52
3.7.4 Uji Autokorelasi .....	53
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda .....	53
3.9 Uji Hipotesis .....	54
3.9.1 Uji Parsial (Uji t) .....	54
3.9.2 Uji Simultan (Uji F) .....	54
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi.....	55

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	56
4.2 Visi dan Misi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru .....	57
4.2.1 Visi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru .....	57
4.2.2 Misi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru .....	57
4.3 Aktifitas Perusahaan .....	57
4.4 Struktur Organisasi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru .....	59

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden .....	61
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia .....	61
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
5.1.3 Responden Berdasarkan Waktu Lama Bekerja .....	62
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	64
5.2.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	64
5.2.2 Variabel Stres Kerja (X1) .....	66
5.2.3 Variabel Kompensasi Finansial (X2).....	67
5.2.4 Variabel Kompensasi Non Finansial (X3) .....	69
5.3 Uji Kualitas Data .....	70
5.3.1 Hasil Uji Validitas Data .....	70
5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	74
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	75
5.4.1 Hasil Uji Normalitas Data .....	75
5.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	77
5.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
5.4.4 Hasil Uji Autokorelasi .....	79
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	80
5.6 Uji Hipotesis .....	82
5.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	82
5.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	84
5.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	85
5.7 Pembahasan .....	86
5.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	86
5.7.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja .....	87
5.7.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja ...	88
5.7.4 Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja.....	89

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	91
6.2 Saran .....	92

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru .....	3
Tabel 1.2 Gaji Karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru .....	6
Tabel 1.3 Kompensasi Non Finansial PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru .....	7
Tabel 1.4 Data <i>Reward</i> Karyawan di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	44
Tabel 3.1 Kriteria Skor Penelitian .....	48
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	61
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Waktu Lama Bekerja .....	63
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (Y) .....	65
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Stres Kerja (X1) .....	66
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi Finansial (X2) .....	68
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi Non Finansial (X3).....	69
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	71
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1) .....	72
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X2) .....	73
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial (X3) .....	73
Tabel 5.13 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	74
Tabel 5.14 Uji Multikolinieritas .....	78
Tabel 5.15 Uji Autokorelasi .....	80
Tabel 5.16 Regresi Linear Berganda .....	80
Tabel 5.17 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	82
Tabel 5.18 Hasil Uji Hipotesis Secara simultan ( Uji F) .....	84
Tabel 5.19 Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ ) .....	85

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru .....	60
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram.....	76
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot .....	76
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	79



UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaannya seperti menurut **Wehrich dan Koontz** dalam **Sinambela (2016:302)** bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan menurun karena kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan yang mendapat kepuasan dalam bekerja akan memberikan yang terbaik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan agar perusahaan mampu mengelola tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dengan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki tingkat kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut **Hasibuan** dalam **Djalil (2020)**, menyatakan bahwa



kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor, seperti berikut: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. Selain itu dalam hasil penelitian yang dilakukan **Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015)** menyatakan bahwa kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan giat karena kompensasi atau balas jasa tersebut merupakan tujuan utama karyawan bekerja, oleh karena itu kompensasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan (**Zainal dkk, 2016**). Salah satu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kompensasi yang adil dan layak karena dengan semakin adil dan layaknya kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi semangat kerja serta kepuasan kerja karyawan. Selain faktor kompensasi finansial dan non finansial, stres kerja akibat banyaknya tekanan dan beban kerja yang berlebihan juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja adalah suatu reaksi ganjil yang dirasakan oleh individu yang disebabkan oleh tekanan-tekanan yang diterimanya (**Sinambela, 2016**). Dengan demikian maka stres kerja harus dikelola dengan baik sehingga yang tercipta adalah stres kerja yang bernilai positif sehingga tujuan perusahaan tidak akan terhambat.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Perasaan pegawai

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Gambaran kepuasan kerja pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru dapat dilihat pada tabel *Turnover* karyawan dari tahun 2018-2022 sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru Dari Tahun 2018 – 2022**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Tingkat LTO
2018	49	4	6	47	12,5 %
2019	47	7	8	46	17,2 %
2020	46	6	8	44	17,8 %
2021	44	6	9	41	21,2 %
2022	41	7	11	37	28,2 %

*Sumber : PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru 2022*

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa perusahaan terus mengalami peningkatan jumlah karyawan yang keluar di tiap tahunnya. Dalam jumlah yang terus meningkat disetiap tahunnya dapat menggambarkan kondisi perusahaan sedang kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru dapat dijelaskan intensitas keluar masuknya karyawan terjadi oleh beberapa penyebab, yaitu salah satunya adanya ketidakpuasan karyawan sehingga menimbulkan peningkatan jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya pada perusahaan. Pada tahun 2020 karyawan yang keluar dari perusahaan sebanyak 8 orang, di tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



berjumlah 9 orang, dan diakhir tahun 2022 ini juga mengalami peningkatan jumlah karyawan yang keluar yaitu sebanyak 11 orang. Sehingga total karyawan di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru saat ini berjumlah 37 orang. Terus meningkatnya jumlah karyawan yang keluar atau pindah untuk mencari pekerjaan lain, menjadi salah satu dampak akibat ketidakpuasan karyawan dikarenakan pemberian kompensasi maupun stres kerja.

**Siagian (2019:300)** mengatakan bahwa stres kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Beberapa penyebab dari timbulnya stres kerja yang dialami oleh para karyawan, diantaranya ialah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, serta tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan rendah.

Permasalahan stres yang ada pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru adalah bahwa mayoritas karyawan khawatir karena beban kerja yang diberikan terasa tidak adil bagi karyawan dan juga waktu yang diberikan untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





menyelesaikan pekerjaan harus diselesaikan secepat mungkin. Hal ini mengakibatkan karyawan harus bekerja diluar jam kantor (lembur) dan hal ini berdampak pada kurangnya jam istirahat. Hal ini menimbulkan rasa kelelahan dan ini kan mengakibatkan stres dalam bekerja.

Selain stres kerja, kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya perusahaan harus memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Terdapat 2 jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Widyastuti, et.al, 2016:86). Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Permasalahan mengenai kompensasi finansial yang terdapat pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru adalah mengenai gaji yang diberikan antara karyawan lama dan karyawan baru tidak memiliki perbedaan. Dalam hal pekerja tersebut bekerja dalam jabatan yang sama. Adapun mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.2 Gaji Karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru**

No	Jabatan	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Gaji (Rp)
1	Direktur	5 tahun	1 orang	20.000.000
2	Kepala Keuangan	5 tahun	1 orang	15.000.000
3	Accounting & Tax	2-7 tahun	5 orang	4.000.000
4	Administrasi	1-5 tahun	12 orang	3.500.000
5	Pelaksana	1-5 tahun	18 orang	4.000.000

*Sumber : PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru 2022*

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa gaji yang diterima oleh setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan jabatan. Direktur memperoleh gaji sebesar Rp. 20.000.000, kepala keuangan memperoleh gaji sebesar Rp. 15.000.000, bagian Accounting & Tax memperoleh gaji sebesar Rp. 4.000.000, bagian administrasi memperoleh gaji sebesar Rp. 3.500.000 dan bagian pelaksana memperoleh gaji sebesar Rp. 4.000.000. Namun pada bagian Accounting & Tax, administrasi dan pelaksana, gaji setiap karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru memperoleh besaran gaji yang sama walaupun masa kerja setiap karyawan berbeda-beda. Karyawan yang baru masuk dengan karyawan yang sudah lama bekerja memiliki besaran gaji yang sama sehingga karyawan lama merasa

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pembagian gaji yang diberikan tidak adil. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain adanya kompensasi finansial, terdapat pula kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy dalam Widyastuti, et.al, 2016:88). Adapun kompensasi non finansial yang terdapat pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Kompensasi Non Finansial PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru Tahun 2022**

No	Kompensasi Non Finansial	Keterangan
1	Jaminan Kesehatan	Karyawan yang mendapat jaminan kesehatan hanya karyawan yang bekerja di bagian pelaksana.
2	Fasilitas Transportasi	Perusahaan tidak menyediakan transportasi untuk karyawan. Transportasi berguna untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
	Fasilitas Tempat Tinggal	Karyawan tidak mendapatkan fasilitas tempat tinggal seperti mess sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja.

*Sumber : PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru 2022*

Dari tabel 3 dapat kita lihat bahwa perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan. Karyawan yang mendapat jaminan kesehatan hanya karyawan di bagian pelaksana, sedangkan karyawan di bagian Accounting & Tax serta karyawan bagian administrasi tidak mendapat jaminan kesehatan. Begitu juga dengan fasilitas transportasi dan tempat tinggal, perusahaan tidak memberikan transportasi kepada karyawan dan tidak adanya mess tempat tinggal

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



bagi karyawan. Maka dari itu banyak karyawan yang merasa tidak puas atas fasilitas yang disediakan perusahaan.

Seperti halnya Perusahaan lainnya, pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru ini juga telah menerapkan sistem *reward*. *Reward* berguna untuk memicu semangat para karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Pemberian *reward* yang telah diterapkan di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru diantaranya melalui penambahan gaji dan bonus dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru tersebut, karyawan yang mendapatkan *reward* yaitu karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan melebihi target yang ditentukan.

**Tabel 1.4 *Reward* yang diberikan Perusahaan Kepada Karyawan di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru**

No	Jenis <i>Reward</i>	Periode
1	Bonus Tahunan (dalam bentuk uang)	1 tahun sekali
2	Insentif	Apabila ada karyawan yang berprestasi
3	Penghargaan (berupa barang elektronik)	Apabila mendapatkan prestasi

Sumber : PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru 2022

Dari tabel 4 dapat kita lihat bahwa PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru telah menerapkan sistem *reward*. Namun dalam pelaksanaannya belum dilakukan secara utuh (baik), misalnya keberhasilan karyawan dalam memperoleh dan melampaui target yang dibebankan kepada dirinya pada beberapa kesempatan masih terdapat perlakuan pihak manajemen PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





yang tidak serta merata memberikan *reward* atas pencapaian keberhasilan tersebut. Sedangkan, pada bagian lainnya terdapat karyawan yang dalam bekerja tidak sesuai dengan target yang ditetapkan, namun karena kedekatan (hubungan emosional) antara karyawan dengan atasan langsungnya maka karyawan tersebut diberikan *reward*, sehingga pemberian *reward* belum dilaksanakan secara adil dan transparan.

Pada penelitian ini, objek penelitian dilakukan di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru. Pemilihan objek penelitian pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru karena adanya informasi yang diperoleh dari karyawan PT. Riau mas Bersaudara Pekanbaru, yang menyatakan bahwa di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru terdapat banyak karyawan yang memiliki niat untuk mencari kerja di tempat lain serta karyawan kurang menunjukkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi dan kondisi yang ada pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru?
3. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru?
4. Apakah stres kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penulisan

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan dalam perumusan masalah di atas maka tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis, pembaca dan perusahaan.

##### 1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman dan wawasan penulis. Penelitian ini juga sebagai salah satu syarat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan S1.

##### 2. Bagi Pembaca

Sebagai sumbangan pemikiran guna menambah wawasan pengetahuan dan menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya sehingga akan lebih baik untuk kedepannya.

##### 3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia nya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara sistematis, meliputi:

### BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian diantaranya tentang MSDM, kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi finansial, kompensasi non finansial, pandangan islam, tinjauan pustaka sebelumnya juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis sementara atas permasalahan yang muncul dalam penelitian ini.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisa data.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

## BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas dan menganalisis tentang hasil penelitian yang dilakukan yaitu berupa deskriptif, variabel hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

## BAB VI : PENUTUP

Merupakan suatu bab yang penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi pimpinan organisasi atau karyawan dimasa yang akan datang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2019:6). Guna mencapai semua itu seluruh SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan *stakeholder*, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, liburan dan kesejahteraan lainnya.

Menurut Emron, dkk (2018:10) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi-fungsi diantaranya adalah:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Data kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, di mana isinya menyajikan: nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

b. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab, salah satu faktor rendahnya kinerja pegawai/karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.

d. Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai/karyawan secara keseluruhan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

e. Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai/karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

f. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.

g. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai/karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya: pemimpin sering kali memberi ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu. Pendekatan model ini sudah tidak efektif.

h. Pemeliharaan

Memelihara pegawai/karyawan. Sebab, dengan *turnover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki beberapa dampak, yaitu: (1) kerugian, jika yang keluar adalah pegawai/karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penyesuaian ulang; (2) keuntungan, jika yang keluar adalah pegawai/karyawan bermasalah dalam konteks perilaku dan kompetensi yang bersangkutan.

#### i. Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

#### j. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai/karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai/karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

## 2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut **Priansa (2018:291)** kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian



pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (**Robbins dalam Wibowo, 2016:415**). Menurut **Badeni (2013:43)** kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Menurut **Siagian dalam Widodo (2015:170)** berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

### 2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut **Wibowo (2016:416)** di antara teori kepuasan kerja adalah *Two-factor theory* dan *Value theory*.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda., yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan diambil dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

b. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka ia akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

### 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut **As'ad** dalam **Priansa (2018:301)** faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

#### a. Faktor psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

#### b. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

#### c. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut **Widodo (2015:176)** faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- b. Hubungan dengan atasan (*supervision*)
- c. Teman sekerja (*workers*)
- d. Promosi (*promotion*)
- e. Gaji atau upah (*pay*)

#### 2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut **Badeni (2013:44)** antara lain:

- a. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Upah, yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Upah dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan.
- c. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Rekan kerja, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain.

## 2.3 Stres Kerja

### 2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (**Siagian, 2019:300**). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Menurut **Greenberg** dalam **Yasa dan Dewi (2019)** mendefinisikan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Sementara, **Robbins** dalam **Yasa dan Dewi (2019)** mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan,



atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (**Badeni, 2013:62**).

### 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor stres kerja bisa muncul dari mana saja, baik dari diri sendiri, organisasi, dan lingkungan tanpa melihat waktu kapan stres tersebut akan terjadi. Menurut **Robbins & Judge** dalam **Putri dan Sary (2020)** faktor internal datang dari diri sendiri seperti:

- a. Tekanan yang dialami seseorang pada masalah keluarga
- b. Konflik dengan dirinya sendiri
- c. Konflik dengan rekan kerja
- d. Masalah ekonomi

Sedangkan faktor eksternal disebabkan dari luar peristiwa diri sendiri seperti:

- a. Tuntutan pekerjaan dari atasan yang terlalu memaksa
- b. Beban pekerjaan yang terlalu berat

#### Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Lingkungan kerja yang tidak mendukung
- d. Ketidakpastian ekonomi

### 2.3.3 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut **Badeni (2013:65)** antara lain:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.





## 2.4 Kompensasi

### 2.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan (**Werther dan Davis dalam Priansa, 2018:319**).

Menurut **Marwansyah** dalam **Ulfatin dan Triwiyanto (2018:120)** Kompensasi adalah penghargaan atas imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut **Kasmir (2019:233)** kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### 2.4.2 Asas-asas Kompensasi

Organisasi harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (**Priansa, 2018:320**). Berikut ini asas-asas dalam pemberian kompensasi, antara lain:

#### a. Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku pegawai di organisasi, sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap pegawai. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai yang lebih baik.

#### b. Asas kelayakan dan keadilan

Kompensasi yang diterima pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya. Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh organisasi harus mengacu kepada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR), baik di tingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kinerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain.

### 2.4.3 Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasi nya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Menurut **Kasmir (2019:241)** kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

#### a. Kompensasi keuangan (finansial)

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi dan insentif.

1. Gaji, pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlah diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepangkatan yang diembannya, besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerja karyawan.

2. Upah, upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.

3. Bonus, bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Biasanya diberikan dalam dua jenis, bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan dan bonus khusus untuk individu atau kelompok tertentu saja.

4. Komisi, komisi adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan.

5. Insentif, insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.

b. Kompensasi bukan keuangan (non finansial)

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan (non finansial) terdiri dari pekerjaan, yaitu pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian

## 2.5 Kompensasi Finansial

### 2.5.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (**Widyastuti, et.al, 2016:86**). Menurut **Saydam** dalam **Sahronia (2015)** kompensasi finansial adalah pemberian uang kontan secara fisik kepada pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan yang besarnya sesuai dengan kesepakatan/ketetapan perusahaan.

Menurut **Wibowo** dalam **Sahronia (2015)** kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling layak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut, karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan, sering bolos atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih dapat memenuhi harapan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### 2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan karyawan yang penting dalam menentukan kompensasi finansial. **Simamora** dalam **Sahronia (2015)** mengemukakan faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. Bayaran untuk kinerja, misalnya adalah dengan adanya bayaran berbasis kinerja maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b. Senioritas, adalah lama waktu seseorang karyawan bergabung dengan perusahaan, divisi, departemen, atau tempat bekerja.
- c. Pengalaman, pengalaman memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam berprestasi
- d. Keanggotaan dalam organisasi
- e. Potensi, misalnya adalah dalam rangka menarik orang-orang muda yang berbakat perusahaan program kompensasi keseluruhan harus menarik bagi mereka yang memiliki pengalaman untuk menjalankan tugas-tugas sulit.
- f. Pengaruh politik, dalam tingkatan yang berbeda-beda pada perusahaan daya tarik atau pengaruh politik seseorang bisa mempengaruhi keputusan bayaran atau promosi.
- g. Keberuntungan, peluang keberuntungan sering memunculkan seseorang dalam perusahaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 2.5.3 Indikator Kompensasi Finansial

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial menurut **Widyastuti, et.al (2016:86)** adalah sebagai berikut:

#### a. Gaji pokok

Gaji pokok yaitu suatu komponen pendapatan dasar (base pay) yang diterima karyawan, baik dalam bentuk gaji atau upah yang pembayarannya berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Besarnya gaji pokok dapat di tentukan berdasarkan lamanya bekerja, tingkat pendidikan, keterampilan dan tanggung jawab kerja yang dimiliki dijadikan sebagai perhitungan. Gaji pokok dapat berubah sesuai perubahan tingkatan pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja (**Bangun dalam Widyastuti, et.al, 2016:88**).

#### b. Bonus

Bonus adalah kompensasi di luar upah yang diberikan kepada karyawan dari keuntungan yang diperoleh perusahaan atau karena adanya peningkatan produktivitas.

#### c. Insentif

Insentif adalah jenis kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan yang dianggap telah mencapai atau melebihi tujuan yang telah ditentukan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### d. Tunjangan

Tunjangan dapat didefinisikan sebagai tambahan (dalam berbagai bentuk) diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang penghasilan. Beberapa contoh tunjangan diantaranya tunjangan kemahalan, tunjangan keluarga, cuti, jaminan sosial, pengobatan, pensiun dan lainnya.

## 2.6 Kompensasi Non Finansial

### 2.6.1 Pengertian Kompensasi Non finansial

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial yang datang dari fleksibilitas pekerjaan antara lain berupa adanya variasi tugas, identitas tugas yang jelas, tingkat kepentingan tugas, otonomi dan adanya umpan balik. Sedangkan kompensasi non finansial dari lingkungan kerja adalah kebijakan yang baik, manajer yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan dan lainnya (**Mondy** dalam **Widyastuti, et.al, 2016:88**).

Menurut **Rivai** dalam **Sahronia (2015)** kompensasi non finansial merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, penguatan berdasarkan prestasi kerja. Menurut **Simamora** dalam **Sahronia (2015)** kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan uang yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



fisik dimana orang itu bekerja. Menurut **Supardi (2019)** kompensasi non finansial adalah pemberian imbalan kepada pegawai bukan berupa uang, yaitu berupa penghargaan kepada pegawai atas kemampuan dan kecakapannya dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik serta disiplin dan rajin.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan diatas, kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan, yang diberikan oleh perusahaan, dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang.

## 2.6.2 Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut **Supardi (2019)** indikator kompensasi non finansial terdiri atas :

- a. Promosi jabatan baik struktural maupun jabatan fungsional
- b. Pendidikan dan bimbingan teknis
- c. Fasilitas yang mendukung tugas-tugas
- d. Pujian dari pimpinan

## 2.7 Pengaruh Antar Variabel

### 2.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Apabila stres kerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka karyawan akan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



merasakan kepuasan. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan ketidakpuasan. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh **Wibowo** dalam **Setiawan (2018)** bahwa “ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja, setiap kenaikan tingkat stres pada karyawan akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja pada karyawan itu sendiri”.

### 2.7.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan berdampak positif bagi perusahaan. Salah satunya adalah kompensasi finansial, yaitu penghargaan atau subsidi dalam bentuk uang, seperti: gaji, bonus dan insentif. Ketika karyawan menerima kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan di perusahaan, karyawan akan cenderung untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Namun, jika karyawan merasa bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, maka kinerja karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan sering kali tidak maksimal, antusias dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas nya. Maka dengan demikian kepuasan karyawan akan terpenuhi.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### 2.7.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Perusahaan dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk non finansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi non finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kepuasan karyawan akan cenderung kurang terpenuhi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. kompensasi non finansial diberikan kepada karyawan untuk menjamin keselamatan dan keamanan karyawan tersebut. Hal itu dilakukan perusahaan agar karyawan bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

## 2.8 Pandangan Islam

### 2.8.1 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam ajaran islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu tentang ikhlas, sabar dan syukur. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan bersyukur maka akan menimbulkan kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaan yang diselesaikan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tidak dengan rasa ikhlas, sabar dan bersyukur maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ibrahim Ayat 7 yang berbunyi:

وَاِذْ تَاَذَنَ رَبُّكُمْ لَيْنِ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya : Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (Q.S. Ibrahim : 7).

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah dengan ikhlas dan syukur, karena ketika kita melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan dengan rasa syukur maka pekerjaan yang berat akan terasa ringan, sebaliknya ketika kita merasa tidak ikhlas atas apa yang kita kerjakan maka pekerjaan yang ringan pun akan terasa berat.

### 2.8.2 Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan, firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 155 yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya : "Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar".

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Kondisi stres dan gangguan psikologis yang mengikuti manusia. Dengan kondisi stres dan dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

gangguan psikologis ini, sebaiknya manusia lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT, bukannya semakin menjauh. Karena dibalik semua cobaan yang mengakibatkan stres dan gangguan psikologis, ada jalan keluar dan hikmahnya.

### 2.3.3 Pandangan Islam Terhadap Kompensasi

Untuk setiap pemilik perusahaan atau pemerintah, hendaklah tidak mengakhirkan gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau diakhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Nabi Muhammad SAW memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari Abdullah bin Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”  
(HR. Ibnu Majah, Shahih).

Hadits diatas memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena menunda pembayaran gaji pekerja bagi majikan/atasannya yang mampu adalah suatu kezaliman.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk melakukan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa yang terkait dengan judul peneliti :



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Phoriq Khatam Alamsyah dll, Jurnal Manajemen Dewantara, Vol 7 No 2, 2023, hlm: 12-20	Pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep	X1. Kompensasi X2. Komitmen Kerja Y. Kepuasan kerja	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep	1.Jumlah sampel 2.Objek penelitian 3. Tambahan 1 variabel bebas yaitu Stres Kerja
2.	Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati dan Epsilandri Sepytarini, Jurnal Reslaj, Vol 4, No 4, 2022	Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wika-Wg Kso	X1. Beban kerja X2. Stres Kerja X3. Lingkungan Kerja Y. Kepuasan kerja	Hasil yang diperoleh yaitu bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wika-Wg Kso	1.Jumlah sampel 2.Objek penelitian 3. Tambahan 2 variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial
3.	Yunita, Vicky Brahma Kumbara dan Mondra Neldi, Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol No 1, 2020	Pengaruh persepsi karyawan tentang penilaian kinerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semen Padang	X1. Penilaian Kinerja X2. Kompensasi Finansial Y. Kepuasan kerja	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semen Padang	1.Objek Penelitian 2.Jumlah sampel 3. Tambahan 2 variabel bebas yaitu Stres Kerja dan Kompensasi Non Finansial
4.	Enab, Jurnal Satyagraha, Vol.04, No.01, Februari 2021- Agustus 2021, hlm: 99-106	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kawi	X1. Kompensasi finansial X2. Kompensasi non finansial Y. Kepuasan kerja	Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	1.Objek penelitian 2.Jumlah sampel 3. Tambahan 1 variabel bebas yaitu Stres Kerja

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
5.	Ardinal Djalil dan Wiara Sanchia Grafita Ryana Devi, Jurnal Ekonomi, Vol. 02 No. 2, 2020, hlm: 86-94	Pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT Daya Anugrah Mandiri)	X1. Kompensasi finansial X2. Stres kerja Y. Kepuasan kerja	Hasil yang diperoleh yaitu kompensasi finansial dan stres kerja secara simultan berpengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Daya Anugrah Mandiri	1. Objek penelitian 2. Tambahan 1 variabel bebas yaitu Kompensasi Non Finansial
6.	Asep Qustolani, Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis, Vol 3, No 1, Mei 2020	Pengaruh keadilan prosedural partisipatif dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja (pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton Majalengka, Jawa Barat)	X1. Keadilan Prosedural Partisipatif X2. Kompensasi Finansial Y. Kepuasan kerja	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan prosedural partisipatif dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Majalengka, Jawa Barat	1. Jumlah sampel 2. Objek penelitian 3. Tambahan 2 variabel bebas yaitu Stres Kerja dan Kompensasi Non Finansial
7.	Rachmandika, Mochammad Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 33, No 1, April 2016	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk)	X1. Kompensasi finansial X2. Kompensasi Non Finansial Y. Kepuasan kerja	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	1. Variabel X1 2. Objek penelitian 3. Jumlah sampel 4. Tambahan 1 variabel bebas yaitu Stres Kerja
8.	William dan Sanny Akawati,	Pengaruh kompensasi dan	X1. Kompensasi	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi dan	1. Jumlah sampel 2. Objek penelitian

Hak Cipta Dilindungi

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
Jurnal Manajerial dan kewirausahaan Vol 04, No 3, Juli 2022, hlm: 749-758	lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera	X2. Lingkungan Kerja Y. Kepuasan kerja	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Makmur Sejahtera	3. Tambahan 1 variabel bebas yaitu Stres Kerja
Eagar Fertiwi Ardah dan Hani Gita Ayuningtias, JMM Online, Vol. 4, No. 5, 2020 hal: 831-842	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada cv fatih terang purnama)	X. Stres kerja Y. Kepuasan kerja	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama.	1. Jumlah sampel 2. Objek penelitian 3. Tambahan 2 variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial
10. Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti dan Endah Kurniawati, JUPSIM, Vol. 1, No 3, 2022	Pengaruh kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Hages Jaya Barokah	X1. Kompensasi finansial X2. Beban kerja X3. Lingkungan kerja fisik Y. Kepuasan kerja	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi finansial, beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Hages Jaya Barokah	1. Variabel X2 dan X3 2. Objek penelitian 3. Jumlah sampel 4. Tambahan 2 variabel bebas yaitu Kompensasi Non Finansial dan Stres Kerja

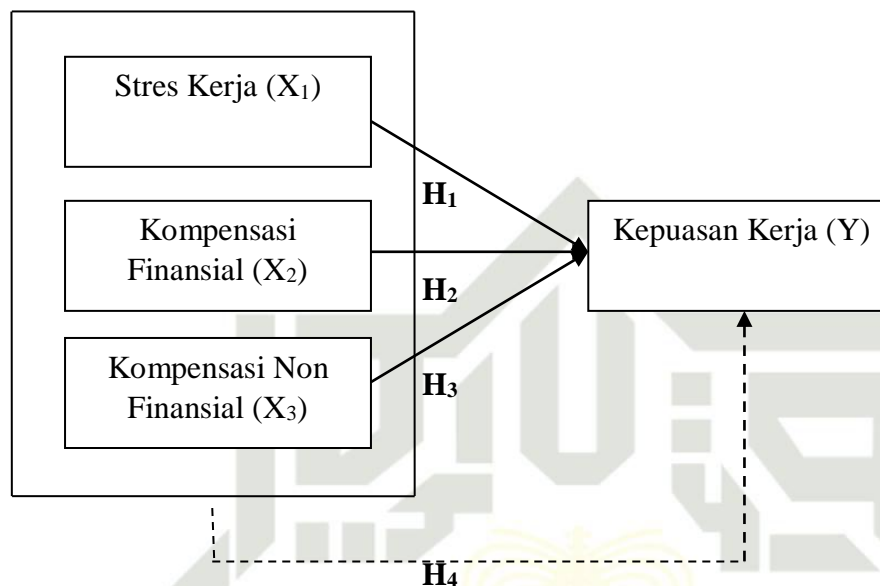
## 2.10 Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini.

- Hak cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Stres Kerja (X<sub>1</sub>) Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>) dan Kompensasi Non Finansial (X<sub>3</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Sumber : Ida Ayu Gede dan Ida Ayu Arini (2018), Recha Putrie Etichasarie, dkk (2016)

## 2.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017:70). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris

Menurut Fagar Fertiwi Fardah dan Hani Gita Ayuningtias (2020) menunjukkan bahwa pada penelitian ini stres kerja pada CV Fatih Terang



Purnama tergolong dalam tingkatan yang rendah. Menyangkut hal tersebut CV Fatih Terang Purnama tetap mengelola stres kerja dengan baik karena hal tersebut akan memberikan dampak yang menjadi hambatan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya tujuan yang diinginkan perusahaan tidak tercapai. Mengenai kepuasan kerja pada CV Fatih Terang Purnama tergolong kedalam tingkatan yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan para karyawan sudah merasa kebutuhan telah terpenuhi dengan baik. Dengan demikian perusahaan harus tetap menjaga kepuasan yang dirasakan oleh karyawannya. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif pada karyawan CV Fatih Terang Purnama. Hal ini memiliki makna semakin tinggi stres kerja akan semakin menurunkan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

State Islan

H1 : Diduga adanya pengaruh antara stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

**Ardinal Djalil dan Wiara Sanchia Grafita Ryana Devi (2020)**

mengemukakan berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari indikator bayaran pokok, insentif, tunjangan dan asuransi, jika dilihat dari hasil pengujian koefisien korelasi parsial diperoleh sebesar 0,802 hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh sangat kuat dan searah terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Daya Anugrah Mandiri. Hasil penelitian ini didukung

n Riau

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh A.A. Mega Rosa Arini Putri (2014) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dunia Garmen Internasional di Denpasar.” Bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah tingkat kompensasi finansial maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan, karena semakin terpenuhinya kebutuhan karyawan maka para karyawan akan lebih merasakan kepuasan atas pekerjaannya, hal ini didukung juga oleh teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2013:117) bahwa: “jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik”. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Diduga adanya pengaruh antara kompensasi finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

**Jaenab (2021)** menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t antara kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.563 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 ( $5.563 > 2,042$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan “**Diterima**”. Artinya kompensasi non finansial berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktavia, D., 2015, yang menyebutkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Diduga adanya pengaruh antara kompensasi non finansial secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Diduga adanya pengaruh antara stres kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

## 2.12 Konsep Operasional

Dari kerangka pemikiran maka dapat disajikan konsep operasional variabel sebagai berikut:

**Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas	Likert

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	(Badeni, 2013:43).	5. Rekan kerja (Badeni, 2013:44).	
Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Badeni, 2013:62).	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi (Badeni, 2013:65).	Likert
Kompensasi Finansial (X2)	Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Widyastuti, et.al, 2016:86)	1. Gaji pokok 2. Bonus 3. Insentif 4. Tunjangan (Widyastuti, et.al, 2016:86)	Likert
Kompensasi Non Finansial (X3)	kompensasi non finansial adalah pemberian imbalan kepada pegawai bukan berupa uang, yaitu berupa penghargaan kepada pegawai atas kemampuan dan kecakapannya dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik serta disiplin dan rajin (Supardi, 2019).	1. Promosi jabatan 2. Pendidikan dan bimbingan teknis 3. Fasilitas yang mendukung tugas-tugas 4. Pujian dari pimpinan (Supardi, 2019)	Likert

*Dikutip dari berbagai sumber*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru, yang berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta No. 11, Kota Pekanbaru, Riau. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan November 2022 sampai dengan bulan April 2023.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 3.2.1 Data Primer

Menurut **Ruslan (2013:138)** data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel stres kerja, kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja yang didapat langsung dari responden.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Ruslan (2013:138)** data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu. Data ini diperoleh melalui



departemen diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kondisi perusahaan.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

#### 3.3.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:157). Media tersebut dapat berupa tatap muka langsung, telpon dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara berupa tatap muka langsung dengan beberapa karyawan di PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

#### 3.3.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017:162). Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun kriteria skor penilaian digambarkan didalam penelitian, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Kriteria Skor Penelitian**

No	Skor	Penelitian
1	5	Sangat Setuju (SS)
2	4	Setuju (S)
3	3	Netral (N)
4	2	Tidak Setuju (TS)
5	1	Sangat Tidak Setuju (STS)

*Sumber: Sudaryono (2017:191)*

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono, 2017:90**). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru yang berjumlah 37 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiyono, 2017:91**). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Sugiyono (2018:146)** sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semuanya. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya di lakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru sebanyak 37 orang.

### 3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (**Sugiyono, 2015:89**).

#### 3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

**Sugiyono (2017:169)** berpendapat bahwa metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### 3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi





atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:16). Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 24.

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Riduwan, 2014:73).

Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 atau dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka butir itu valid. Akan tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir itu tidak valid.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (**Ghozali, 2013:47**) Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan *Alpha Cronbach* dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap empat asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal **Santosa & Ashari** dalam **Sinambela (2021:429)**. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (**Ghozali** dalam **Sinambela, 2021:433**). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan *Value Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai tolerance value lebih  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai tolerance value lebih  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (**Wijaya** dalam **Sinambela, 2021:433**).

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Sinambela (2021:434)** uji heteroskedastisitas sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZEPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (**Santosa & Ashari dalam Sinambela, 2021:436**). Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, salah satunya Uji Durbin-Watson (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*First order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas. Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

- 1) Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terjadi autokorelasi positif
- 2) Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi
- 3) Jika angka D-W diatas 2 berarti terjadi autokorelasi negatif

### 3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut **Sinambela (2021:441)** analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Uji Hipotesis

$b_1, b_2, b_3$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Stres Kerja
$X_2$	=	Kompensasi Finansial
$X_3$	=	Kompensasi Non Finansial
$e$	=	Tingkat Kesalahan (error)

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji T) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 24.

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual pada nilai alpha  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Jika nilai alpha  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  (dengan arah positif) maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis *alternative* diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya nilai alpha  $> 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan diantara dua variabel yang di uji (**Imam Ghozali dalam Anggriani, 2014:60**).

#### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Sinambela (2021:444)** uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan/bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji F dilihat dari koefisien regresi variabel independen

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





dengan tingkat kesalahan ( $\alpha = 5\%$ ). Uji hipotesis simultan dengan uji F pada tingkat signifikan tertentu (jika  $\alpha = 5\% = 0,05$ ) untuk semua variabel bebas secara bersama-sama. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai  $F_{hitung}$  terhadap besarnya nilai  $F_{tabel}$ .

Jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak

Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut **Ghozali (2013:95)** Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan

1. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Menurut **Ghozali (2013:93)** koefisien korelasi merupakan indeks bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, dan tidak ada) hubungan antar variabel.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Pada tahun 1982 berdiri sebuah perserikatan komanditer CV. Riau Mas & Co yang berkedudukan di Pekanbaru. Pada tanggal 30 november 2006 dihadapan notaris di Pekanbaru dikeluarkanlah akta pendirian perseroan terbatas nomor 98 tentang PT. Riau Mas Bersaudara. Pada saat itu pemegang saham PT. RMB ini terdiri dari tujuh orang pemegang saham yaitu Tuan Ottrianis,SE, tuan Mohammad Afridon, Amd, tuan Haji Basir Mahyuddin, tuan Hozzi Mubarak, ST, nona Melly Andriani, Spd, nona Rahmi Fadillah, Amd, dan nona Nur Fadillah.

Pada tanggal 28 mei 2013 telah diadakan rapat umum pemegang saham luar biasa perseroan, bahwa hasil rapat tersebut adalah telah dilakukan jual-beli saham, perubahan susunan pengurus, merubah dengan cara menambah dan memperbesar modal dasar perseroan, merubah seluruh anggaran dasar perseroan. Maka dari hasil jual beli saham tersebut terhitung mulai tanggal 29 mei 2013 pemegang saham PT. Riau Mas Bersaudara (RMB) dialihkan kepada Bapak Asmen sebagai pemohon perubahan akta kepemilikan saham yang telah dilakukan jual beli saham dari pemegang saham sebelumnya. Adapun usaha yang dioperasikan oleh PT. RMB ini berjalan dibidang kontraktor yaitu penyediaan barang dan jasa pembangunan.



## 4.2 Visi dan Misi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

### 4.2.1 Visi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

Visi perusahaan adalah menjadi penyedia dan pengembang aspal (beton) alam terbaik di asia.

### 4.2.2 Misi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

Misi perusahaan adalah memimpin aspal alam di asia, menyediakan layanan terbaik kepada pelanggan dalam hal kualitas pengantaran pesanan yang tepat waktu dengan harga yang kompetitif, menerapkan atau membuktikan sistem manajemen dan teknologi dengan memperbaiki efisiensi kesehatan kualitas, keselamatan dan kesehatan kerja dengan melakukan pendekatan lingkungan yang bersahabat, tumbuh dan berkembang bersama dengan semua rekan bisnis dalam kesehatan dan kondisi yang dapat selalu dipelihara dan mengembangkan kompetensi semua karyawan.

## 4.3 Aktifitas Perusahaan

PT. Riau Mas Bersaudara memiliki aktifitas pengolahan dan jual beli material hasil produksi dari bahan baku batu yang diambil dari alam. Adapun hasil olahan atau produk yang dihasilkan oleh PT. Riau Mas Bersaudara ini adalah sebagai berikut :

### a. Beton

Beton merupakan keluaran atau produksi yang dihasilkan dalam berbagai dimensi (formulasi). Produksi beton sebagai bahan konstruksi ini secara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

umum mempunyai bahan baku utama terdiri dari pasir, portland semen, air, ditambah dengan suatu bahan penolong yang kemudian diproses secara utuh. Melalui unit *Batching Plant* yang merupakan alat yang berfungsi untuk mencampur atau memproduksi beton *ready mix* dalam produksi yang besar. *Batching Plant* digunakan agar produksi beton *ready mix* tetap dalam kualitas yang baik, sesuai standar, nilai *slump test* dan *strength*-nya stabil sesuai dengan yang diharapkan, untuk itu komposisi material harus terkendali. Tipe *dry mixed* adalah tipe *batching plant* yang berfungsi hanya untuk menimbang, pengadukan beton *ready mix* dilakukan pada *concrete mixer*. Semua material yang akan diaduk, sebelumnya ditimbang sesuai dengan *mix design* dengan memperhitungkan kandungan air dalam material, baik dalam agregat kasar maupun agregat halus (pasir).

#### b. Aspal

Pengolahan menggunakan *Asphalt Mixing Plant* adalah suatu unit mesin atau peralatan yang digunakan untuk memproduksi material campuran antara aspal dengan material agregat batu. *Asphalt Mixing Plant* (AMP) sebagai tempat mencampuran agregat dengan aspal tanpa atau dengan bahan tambahan pada temperatur antara 140° C atau lebih 160°C, beton aspal campuran panas. Instalasi *Asphalt Mixing Plant* (AMP) yang terpasang dilokasi harus siap beroperasi sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Metode rancangan campuran aspal yang digunakan adalah rancangan campuran aspal panas (*hotmix*) suatu campuran yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdiri dari komponen-komponen agregat dan bahan pengikatnya aspal melalui perose pemanasan.

## c. Batu Pecah

Potensi bahan baku (Bahan Tambang Batuan), khususnya batu kali dan batu mangga untuk diproses menjadi bahan material berupa material pasir, batu, dan batu pecah (*Splite*) sebagai agregat bahan utama bagi pembangunan sarana jalan dan fisik konstruksi sangat prospektif (aspek pendapatan, peningkatan ekonomi dan lapangan kerja) untuk dikelola melalui unit pengolahan mesin produksi pemecah batu (*Stone Crusher*).

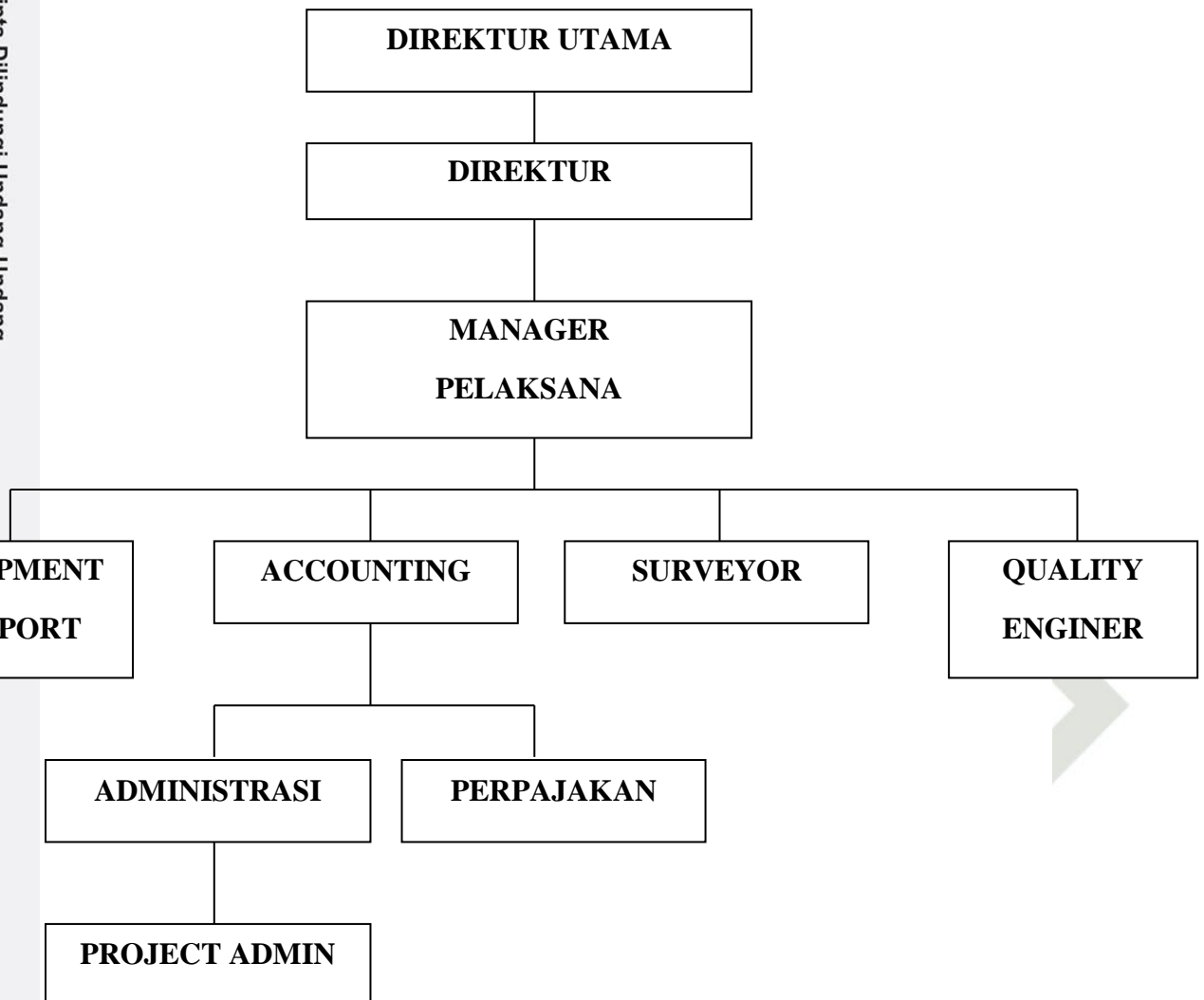
#### 4.4.1 Struktur Organisasi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Adapun struktur organisasi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau dengan cara lain, tanpa izin penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru**

*Sumber: PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru, 2023*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab V, dapat disimpulkan :

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel stres kerja bernilai negatif yang berarti menunjukkan setiap peningkatan stres kerja 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.
2. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel kompensasi finansial bernilai positif yang berarti menunjukkan setiap peningkatan kompensasi finansial 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.
3. Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel kompensasi non finansial bernilai positif yang berarti menunjukkan setiap peningkatan kompensasi non finansial 1 satuan maka

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru.

4. Secara simultan atau bersamaan stres kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru dengan diketahui nilai F hitung sebesar  $(25,411) > F$  tabel  $(2,89)$  dengan signifikan  $(0,000) < 0,05$ , dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,67, hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi karyawan, untuk meminimalisir stres dalam bekerja dengan lebih memperhatikan kondisi perilaku keseharian dalam menjalankan pekerjaan. Seperti pada saat mendapatkan tekanan kerja yang tinggi, karyawan hendaknya tidak menarik diri dari lingkungan sekitar atau suka menyendiri dan segera menyelesaikan pekerjaan atau tidak menunda-nunda dengan membuat manajemen waktu yang tepat. Sedangkan untuk perusahaan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hendaknya lebih memperhatikan kondisi karyawan dengan mengurangi jam lembur, memberikan fasilitas hiburan dilingkungan kantor, mengadakan gathering dan juga konseling untuk karyawan agar dapat menghindari stres kerja.

2. Variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini perlu adanya tindakan lebih lanjut agar lebih ditingkatkan pemberian kompensasi finansial seperti memberikan bonus secara adil bagi karyawan yang lembur, meningkatkan tunjangan yang diberikan dan memberikan asuransi kepada karyawan, diharapkan perusahaan mampu meningkatkan setiap aspek kompensasi finansial karena telah terbukti ternyata kompensasi finansial secara simultan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan agar meningkatkan kemampuannya, memberikan peluang promosi jabatan kepada karyawan dan perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung suasana atau lingkungan kerja yang kondusif. sehingga dapat menjadi bahan evaluasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

Hamsyah, T. K., dll. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 7 (2), 12-21.

*Al-Qur'an dan Terjemahannya*

Anggriani, I. V. 2014. *Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi, Terhadap Komitmen dan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Survey terhadap Kinerja Dosen)*. Pekanbaru : Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Asuti, R. D., Herawati, J., dan Sepytarini, E. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada PT Wika-Wg Kso. *Jurnal Reslaj*, Vol 4 (4), 1119-1136.

Badeni. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.

Djalil, A., dan Wiara, S. G. D. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri). *Jurnal Ekonomi*, Vol. 02 (2), 86-94.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Etichasarie, R. P., Sunuharyo, B., dan Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 40 (2), 106-113.

Fardah, F. F., dan Hani G. A. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol. 4 (5), 831-842.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.

Jae'nab. 2021. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kawi Cemerlang. *Jurnal Satyagraha*, Vol.04 (01), 99-106.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.

Lestari, A. 2018. *Skripsi Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PD.BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Kabupaten Tasikmalaya*. Tasikmalaya : Universitas Siliwangi.

Nauli, G. G., & Setiawan, H. H. 2018. *Skripsi Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Jaya Textile Industry Di Kabupaten Bandung (Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Di Divisi Spinning 4)*. Bandung : Unpas.

Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.

Putri, V. S., dan Sary, F., P. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol 4 (2), 195-205.

Qustolani, A. 2020. Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja (Pada Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Majalengka, Jawa Barat). *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis*, Vol 3 (1), 26-36.

Rachmandika, I., Almusadieg, M., dan Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 33 (1), 9-17.

Riduwan. 2014. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Ruslan, R. 2013. *Metode Penelitian: Public Relation & Komunikasi*. Jakarta : Rajawali Pers.

Sahronia. 2015. *Skripsi Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu*. Riau : Uin Suska Riau.

Siagian, S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.





Karyawan Pada CV. Hages Jaya Barokah. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, Vol. 1 (3), 106-120.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU





## Lampiran 1 : Surat Izin Riset



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
 Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1102/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 31 Januari 2023 M  
 9 Rajab 1444 H

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 PT. Riau Mas Bersaudara  
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Audina  
 NIM. : 11970123605  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat :

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Audina Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi, dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengenai : **“Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru”**. Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya demi kelancaran penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

**Audina**  
**NIM. 11970123605**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama/Inisial : .....
2. Usia : .....Tahun
3. Lama Bekerja : .....Tahun
4. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
5. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  
 Diploma 1/2/3  
 S1  
 S2  
 Lainnya.....

**II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Berilah tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Pilihan Jawaban
 

SS	: Sangat Setuju	: 5
S	: Setuju	: 4
N	: Netral	: 3
TS	: Tidak Setuju	: 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: 1



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**III. PERNYATAAN**

**1. Kepuasan Kerja (Y)**

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>PEKERJAAN</b>						
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya merasa sudah puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
<b>UPAH</b>						
3	Upah yang saya terima setiap bulannya sesuai dengan usaha yang saya lakukan dalam melakukan pekerjaan					
4	Upah yang diberikan sudah sesuai dengan yang saya butuhkan					
<b>PROMOSI</b>						
5	Perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi dan kinerja karyawan					
6	Saya sudah merasa puas dengan promosi yang diberikan					
<b>PENGAWAS</b>						
7	Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan					
8	Pengawasan yang dilakukan sudah membuat saya puas ketika bekerja					
<b>REKAN KERJA</b>						
9	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
10	Hubungan antar rekan kerja sudah membuat saya merasa puas					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 2. Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>TUNTUTAN TUGAS</b>						
1	Banyaknya tugas dan target yang diberikan perusahaan tidak membebani saya dalam bekerja.					
2	Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan					
<b>TUNTUTAN PERAN</b>						
3	Peran yang saya terima dikantor tidak bertentangan satu sama lain					
4	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					
<b>TUNTUTAN ANTAR PRIBADI</b>						
5	Rekan kerja yang mendukung saya dalam melakukan pekerjaan					
6	Keberhasilan karyawan lain memacu saya untuk meningkatkan kinerja					
<b>STRUKTUR ORGANISASI</b>						
7	Alur perintah struktur organisasi sudah sesuai sehingga menciptakan kenyamanan saat bekerja					
8	Tugas dan fungsi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sudah jelas					
<b>KEPEMIMPINAN ORGANISASI</b>						
9	Pimpinan memberikan penjelasan mengenai tugas dan fungsi masing-masing karyawan					
10	Sikap yang ditunjukkan pimpinan menjadikan iklim dalam					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan relatif kondusif					
-----------------------------	--	--	--	--	--

**3. Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>GAJI POKOK</b>						
1	Gaji yang diberikan perusahaan setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman kerja karyawan					
3	Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
<b>BONUS</b>						
4	Perusahaan memberikan bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
5	Perusahaan telah memberikan bonus secara adil bagi karyawan					
<b>INSENTIF</b>						
6	Saya merasa cukup dengan insentif yang diberikan perusahaan					
7	Perusahaan memberikan insentif jika saya dapat memenuhi target perusahaan					
<b>TUNJANGAN</b>						
8	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan peranan atau posisi saya diperusahaan					
9	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan					
10	Perusahaan memberikan uang					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	pensiun kepada karyawan					
1	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan					

**4. Kompensasi Non Finansial (X<sub>3</sub>)**

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>PROMOSI JABATAN</b>						
1	Karyawan yang berprestasi dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi					
2	Perusahaan memberikan peluang yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan					
<b>PENDIDIKAN DAN BIMBINGAN TEKNIS</b>						
3	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan ataupun bimtek					
4	Perusahaan memberikan peluang yang sama untuk mengikuti pelatihan					
<b>FASILITAS YANG MENDUKUNG TUGAS-TUGAS</b>						
5	Perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap untuk mendukung pekerjaan karyawan					
6	Suasana dan lingkungan kerja sangat nyaman dan membuat saya semangat dalam bekerja					
<b>PUJIAN DARI PIMPINAN</b>						
7	Saya merasa bangga hasil kerja saya mendapat pujian oleh pimpinan					
8	Saya merasa bangga ketika pimpinan mendorong karyawan lain mengikuti cara kerja saya					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam menyelesaikan pekerjaan					
-------------------------------	--	--	--	--	--

**Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden**

RESPONDEN	KEPUASAN KERJA (Y)										TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	40
2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
5	4	5	3	2	5	3	4	4	3	5	38
6	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	31
7	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	30
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
9	4	4	2	2	4	2	4	4	5	4	35
10	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
11	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
12	3	4	3	2	3	3	4	3	4	5	34
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
14	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
15	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	42
16	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	30
17	5	5	4	3	3	4	3	3	5	5	40
18	4	4	3	3	2	3	4	4	3	5	35
19	5	5	3	3	3	3	2	3	5	4	36
20	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	30
21	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
26	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	35
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	3	3	3	2	3	5	5	36
30	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	36
31	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	39
32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
36	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41
37	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	STRES KERJA (X1)										TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
2	3	4	3	4	5	4	4	3	2	4	36
3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	32
4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	32
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
6	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
7	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
8	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
9	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	32
10	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	38
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
12	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	34
13	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
14	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
15	4	2	5	5	5	5	2	1	2	2	33
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
18	3	4	3	3	4	4	1	3	2	2	29
19	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	34
20	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	36
21	4	2	3	3	4	3	2	2	4	4	31
22	2	4	4	4	4	5	4	2	2	2	33
23	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	38
24	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	34
25	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	34
26	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	32
27	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	28
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	41
30	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	32
31	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	27
32	2	4	2	3	4	4	2	2	3	2	28
33	4	1	4	4	2	5	3	3	3	3	32
34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
35	4	4	4	4	5	2	5	4	4	5	41
36	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	37
37	4	5	3	4	5	5	2	3	5	5	41

RESPONDEN	KOMPENSASI FINANSIAL (X2)											TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	



4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	2	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	44
2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	31
3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	35
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	35
4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	42
2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	32
4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	41
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	35
3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	37
3	4	5	4	2	3	3	3	3	4	4	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	42
4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	42
4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	41
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
3	4	5	3	3	3	4	3	5	2	4		39
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	41
3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	43
4	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4		42

RESPONDEN	KOMPENSASI NON FINANSIAL (X3)								TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	4	3	4	4	3	3	5	5	31
2	3	3	3	3	4	4	4	4	28
3	3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	3	3	4	4	4	4	4	4	30

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	2	4	4	4	4	4	4	4	30
6	3	3	4	3	4	4	4	4	29
7	3	3	4	4	3	4	4	4	29
8	3	3	4	4	4	5	4	4	31
9	2	4	4	4	4	4	2	4	28
10	3	3	4	4	2	4	5	5	30
11	4	4	4	4	3	3	4	4	30
12	3	3	4	4	3	4	4	4	29
13	2	4	4	4	4	4	4	4	30
14	2	5	4	4	4	4	4	4	31
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	2	4	2	2	2	4	4	4	24
17	4	3	3	4	4	4	4	3	29
18	2	4	2	2	4	5	2	4	25
19	3	3	3	3	3	4	3	3	25
20	3	3	3	3	4	4	3	3	26
21	3	3	3	3	5	5	3	3	28
22	3	3	3	3	4	4	4	4	28
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	3	3	4	4	4	5	4	3	30
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	2	4	4	4	4	4	4	4	30
27	4	3	4	4	4	4	4	4	31
28	2	2	2	2	4	4	4	3	23
29	4	3	3	3	5	4	4	4	30
30	4	3	4	3	3	4	5	5	31
31	3	3	4	4	2	4	4	4	28
32	4	4	5	5	2	4	2	2	28
33	3	4	4	4	4	4	4	4	31
34	3	3	4	4	2	4	4	4	28
35	4	2	4	4	5	5	4	4	32
36	3	5	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	5	5	5	5	5	5	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 4 : Hasil Pengujian Statistik

### 1. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

#### Uji Validitas

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	33.19	16.769	.666	.847
Y.2	32.81	19.102	.484	.862
Y.3	33.08	16.354	.802	.836
Y.4	33.43	16.474	.642	.850
Y.5	33.35	17.456	.526	.861
Y.6	33.38	15.686	.801	.834
Y.7	32.95	18.553	.430	.867
Y.8	32.81	19.269	.445	.865
Y.9	33.00	18.333	.661	.852
Y.10	32.32	19.114	.401	.868

#### Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

### 2. Variabel Stres Kerja (X1)

#### Uji Validitas

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32.27	32.425	.470	.860
X1.2	32.38	32.186	.351	.870
X1.3	32.24	29.967	.620	.849
X1.4	32.05	29.886	.671	.846

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.5	31.84	31.251	.540	.855
X1.6	32.11	29.655	.513	.859
X1.7	32.43	27.308	.688	.843
X1.8	32.54	28.755	.640	.847
X1.9	32.41	30.137	.660	.847
X1.10	32.27	29.203	.677	.844

**Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

**3. Variabel Kompensasi Finansial (X2)**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.27	23.147	.687	.863
X2.2	36.32	22.670	.651	.865
X2.3	35.92	23.243	.522	.876
X2.4	36.08	23.410	.701	.862
X2.5	36.46	23.589	.586	.869
X2.6	36.11	24.488	.615	.868
X2.7	36.03	24.471	.642	.867
X2.8	36.03	25.194	.509	.874
X2.9	35.65	23.623	.562	.871
X2.10	36.16	23.195	.602	.869
X2.11	36.00	25.111	.485	.875

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	11



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4 Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)

##### Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27.08	9.577	.605	.729
X3.2	26.78	11.396	.357	.776
X3.3	26.59	10.359	.661	.720
X3.4	26.62	9.631	.735	.702
X3.5	26.62	11.742	.348	.774
X3.6	26.38	12.297	.442	.761
X3.7	26.43	12.752	.363	.770
X3.8	26.51	11.979	.371	.769

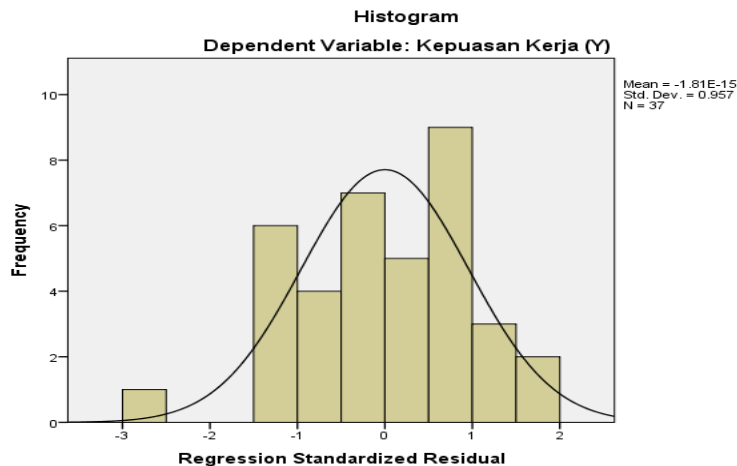
##### Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

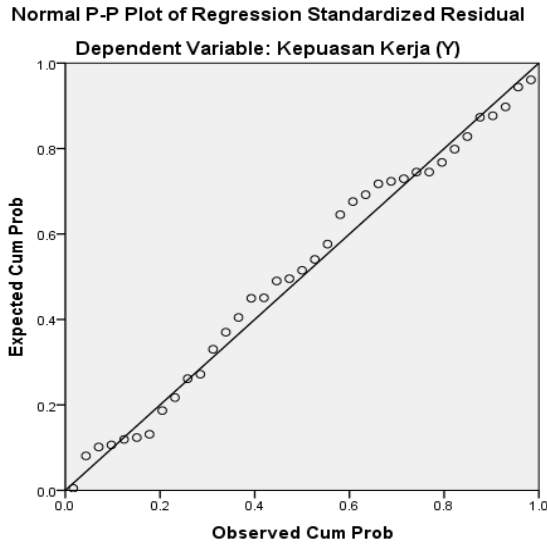
##### Uji Asumsi Klasik

##### 1 Uji Normalitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



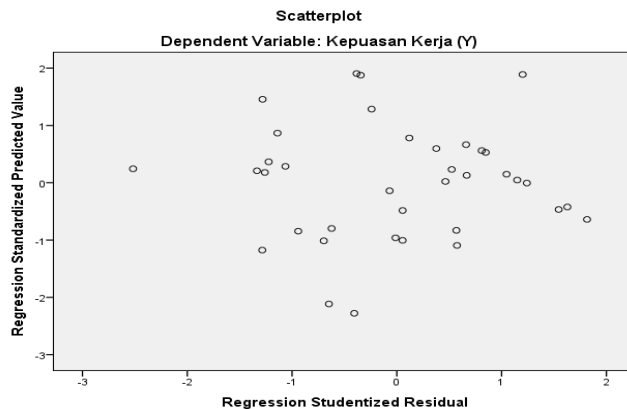
## 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	10.076	5.860		1.719	.095		
	StresKerja (X1)	-.164	.079	-.214	-2.068	.047	.857	1.166
	Financial (X2)	.419	.108	.450	3.892	.000	.685	1.461
	Non Financial (X3)	.524	.133	.425	3.935	.000	.784	1.275

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

## 3 Uji Heteroskedastisitas



## 4 Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.835 <sup>a</sup>	.698	.670	2.665	1.925

a. Predictors: (Constant), Non Financial (X3), StresKerja (X1), Financial (X2)

b. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.076	5.860		1.719	.095
	StresKerja (X1)	-.164	.079	-.214	-2.068	.047
	Financial (X2)	.419	.108	.450	3.892	.000
	Non Financial (X3)	.524	.133	.425	3.935	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

## Uji Hipotesis

### 1 Uji Parsial (Uji T)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.076	5.860		1.719	.095
	StresKerja (X1)	-.164	.079	-.214	-2.068	.047

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Financial (X2)	.419	.108	.450	3.892	.000
Non Financial (X3)	.524	.133	.425	3.935	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

## 2. Uji Simultan (Uji F)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541.377	3	180.459	25.411	.000 <sup>b</sup>
	Residual	234.353	33	7.102		
	Total	775.730	36			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Non Financial (X3), StresKerja (X1), Financial (X2)

## 3. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.698	.670	2.665

b. Predictors: (Constant), Non Financial (X3), StresKerja (X1), Financial (X2)

b. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)





## Lampiran 5 : Surat Selesai Riset

**PT. RIAU MAS BERSAUDARA**

GENERAL CONTRACTOR,SUPPLIER,SCREENING

SPLIT,SIRTU,DLL

Jl. Soekarno Hatta No.11 A, Telp/Fax : (0761)61128, Hp: 0811-765-089

Email : pt.riauernasaudara@yahoo.co.id

**SURAT KETERANGAN  
NOMOR : 004/RMB/IV/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ASMEN  
Jabatan : PIMPINAN

Menerangkan dengan sesungguhnya Bahwa :

Nama : Audina  
NIM : 11970123605  
Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Telah selesai melaksanakan "RISET" pada perusahaan kami dari tanggal 09 November 2022 sampai dengan 01 April 2023 sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

***"Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru"***

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Pekanbaru, 01 April 2023  
Mengetahui,PT. RIAU MAS BERSAUDARA  
PEKANBARU, RIAU  
**ASMEN  
PIMPINAN**



## BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap Audina, lahir di Sungai Perak, pada tanggal 27 Januari 2002. Merupakan anak dari Ayahanda Abdul Satar dan Ibunda Hariani dan merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis mengawali pendidikan dasar di SDN 008 Teluk Jira dan selesai pada tahun 2013. Setelah menamatkan SD pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang MTS Nuruttholibin Teluk Jira, selesai pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang SMAN 1 Tempuling dan selesai pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil program studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada hari Kamis tanggal 11 Mei 2023 penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* dengan judul skripsi **“Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Riau Mas Bersaudara Pekanbaru”** dan dinyatakan LULUS dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.