

KEPUASAN KERJA: LINGKUNGAN KERJA, *ROLE STRESS*, DAN KOMPENSASI FINANSIAL

VIANDITA WAHYU SUKMAKIRANA
NURWANTI

Trisakti School of Management
Jl. Siliwangi No. 74 Sepanjang Jaya, Rawalumbu - Bekasi
vianditakrn@gmail.com, wanti@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of Work Environment, Role Stress and Financial Compensation on Job Satisfaction. The population in this study were employees of Operation Directorate at PT X. Samples were obtained using a saturated sampling technique and data were collected by distributing questionnaires. Respondents involved in this study amounted to 67 employees. Data were analyzed using Simple Regression and Multiple Linear Regression. Based on the hypothesis test, the results of this study are Work Environment, Role Stress and Financial Compensation have a significant effect on Job Satisfaction.*

Keywords: Work Environment, Role Stress, Financial Compensation, Job Satisfaction

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, *Role Stress* dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Operation Directorate* di PT X. Sampel didapat menggunakan teknik sampling jenuh dan data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan Regresi Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan uji hipotesis, hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, *Role Stress* dan Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, *Role Stress*, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini perekonomian dan teknologi berkembang dengan sangat pesat, menuntut setiap bisnis untuk dapat menghadapi segala perubahan dan persaingan yang akan terjadi dengan baik. Terlebih untuk perusahaan yang bergerak dalam bidang *payment processing*, dimana kegiatan bertransaksi terus terjadi setiap waktunya.

PT X adalah perusahaan yang diberi wewenang oleh Bank X untuk menyediakan dan mengelola EDC serta layanan *Merchant*

Helpdesk untuk bisnis *merchant acquiring* Bank X sejak tahun 2016. Pada saat ini PT X menyediakan solusi pembayaran menyeluruh bagi institusi finansial bank komersil di Indonesia. Menjadi organ penting dalam tubuh perekonomian serta diiringi dengan kemajuan teknologi yang berkembang tanpa henti, PT X harus memastikan bahwa sumber daya manusia yang mereka miliki dapat memberikan kualitas kinerja yang sangat baik dan membantu mereka untuk mencapai target perusahaan. Salah

satunya dengan memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi.

Sebagai perusahaan yang mengutamakan layanan *merchant helpdesk*, *Operation Directorate* menjadi salah satu *Directorate* yang penting untuk kegiatan operasional PT X karena mereka sebagai pihak yang bertanggungjawab terhadap berjalannya kegiatan operasional dalam perusahaan serta yang secara langsung terkoneksi dengan para pengguna layanannya khususnya *Merchant Anchor*.

Tingkat *turnover* karyawan tetap yang terjadi di dalam *Operation Directorate* PT X mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2018 tingkat *turnover* karyawan sebesar 2,40%, lalu bertambah menjadi 5% pada tahun 2019, kemudian Kembali meningkat pada tahun 2020 sebesar 6,62%. Berdasarkan analisa dari perusahaan terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab keluarnya karyawan dari *Operation Directorate* PT X, salah satu faktornya adalah kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan survey yang dilakukan perusahaan terhadap seluruh karyawan tetap *Operation Directorate* PT X yang berjumlah 78 karyawan pada bulan Maret tahun 2020, diketahui bahwa karyawan yang merasa puas berjumlah 52 karyawan dengan presentase 65% dan karyawan yang tidak merasa puas berjumlah 26 karyawan dengan presentase 33%.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih kooperatif, kreatif, dan inovatif sehingga mampu membantu perusahaan untuk berkembang, membawa perubahan yang positif serta menjadikan perusahaan memiliki daya saing tinggi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan munculnya efek – efek yang negatif seperti tingkat *turnover* yang tinggi, semangat kerja yang rendah dan tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi. Hal seperti ini tentu harus dihindari karena tidak memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yakni untuk menjawab permasalahan yang ada pada rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh dari *Role Stress* terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh dari Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja?

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2019, 79) “*Job satisfaction is a positive feeling about one’s job resulting from an evaluation of its characteristics.*” Menurut Hasibuan (2020, 202) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.”

Menurut Mangkunegara (2020, 117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.” Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap atau perasaan yang dihasilkan dari pekerjaan yang telah dilakukan dan dapat mencerminkan perasaan karyawan pada pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013, 23) “lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.” Menurut Widodo (2015, 95) dalam Andriani dan Widyanti (2020) “lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.”

Menurut Suprpti dan Muliatie (2019) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan oleh seseorang yang didasari oleh suasana lingkungan itu sendiri yang berpengaruh terhadap kinerja, efektifitas kerja bahkan produktivitas kerja seseorang.” Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dan suasana yang dapat dirasakan karyawan berdasarkan fasilitas pendukung selama karyawan menjalani seluruh kegiatan yang dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Role Stress

Menurut Beehr dan Newman (2006, 441) dalam Utama dan Surya (2019) “*role stress* yaitu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.” Menurut Rahmawati (2008) dalam Trisnu dan Suwanda (2017) “*role stress* didefinisikan sebagai kejadian simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya yang lebih sulit untuk dilaksanakan.”

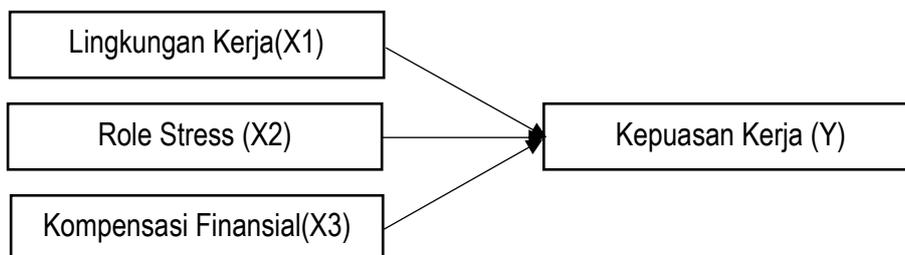
Menurut Agustina (2009) “*role stress* atau tekanan peran pada hakekatnya adalah suatu kondisi dimana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain, yang mana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang,

sehingga peranan seseorang menjadi samar-samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin untuk bertemu.” Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *role stress* kondisi dimana peran yang dijalani oleh seseorang mendapatkan tekanan yang dihasilkan dari harapan-harapan berbagai pihak dalam waktu yang stimultan.

Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2018, 542) “kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, dan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan, prestasi yang dilakukan karyawan dan dilakukan secara periodik berdasarkan ketepatan waktu. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung.” Menurut Ardana *et al.* (2012, 153) dalam Satriawan dan Ardana (2019) “kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.”

Menurut Wilson (2012, 255) dalam Irawan *et al.* (2014) “kompensasi finansial ialah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.” Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa sesuai dengan pekerjaan mereka.



Gambar 1 Model Penelitian

HIPOTESIS

Penelitian yang dilakukan Utama dan Surya (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan di Hotel Dekuta, Bali. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian Haedar *et al.* (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

H₁: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Utama dan Surya (2019) *role stress* berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja di Hotel Dekuta, Bali. Hal ini memiliki makna bahwa semakin rendah *role stress* yang dialami karyawan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Wulandari dan Prianthara (2018) bahwa *role stress* berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja

H₂: Terdapat pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Utama dan Surya (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Dekuta, Bali. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan terhadap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasil penelitian Dhamayanti dan Sudibya (2018) bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kausalitas. Sekaran dan Bougie (2016, 97) mengemukakan bahwa "*Descriptive studies are often designed to collect data that describe the characteristics of object (such as persons, organizations, products or brand), events or situations.*" Menurut Sugiyono (2017, 56) "hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yang didalamnya terdapat variabel independen atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi."

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang merupakan perusahaan *payment processing* yang beroperasi di Jakarta Selatan. Menurut (Sugiyono, 2017, 115) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap dan aktif level *staff* dalam *Operation Directorate* PT X dengan masa kerja minimal 2 tahun yang berjumlah 67 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017, 81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi." Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017, 81) "*sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 67 karyawan.

Pada penelitian ini skala yang digunakan untuk pengukuran variabel adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2017, 93) "skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial." Hal yang digunakan

untuk menghasilkan respon pada skala tersebut yaitu butir-butir pernyataan dalam kuisisioner yang disusun sesuai dengan indikator

Lingkungan Kerja, *Role Stress*, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja.

Tabel 1 Tabel Variabel dan Indikator Penelitian

Variable	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Likert
Role Stress (X2)	1. Beban Kerja 2. Tekanan 3. Konflik	Likert
Kompensasi Finansial (X3)	1. Upah atau Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>the work it self</i>) 2. Bayaran (<i>Pay</i>) 3. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (<i>Promotion opportunities</i>) 4. Atasan (<i>Supervisor</i>) 5. Rekan kerja (<i>Co-worker</i>)	Likert

Sumber Utama dan Surya (2019)

HASIL DAN PENELITIAN

Berikut ini adalah karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan sampel sebanyak 67

responden. Karakteristik responden yang diambil meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
20-30 Tahun	35	52,2	52,2	52,2
31-40 Tahun	32	47,8	47,8	100
41-50 Tahun	0	0	0	0
>50 Tahun	0	0	0	0
Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan tabel 2 karakteristik responden menurut usia dapat diketahui bahwa

usia kisaran antara 20-30 tahun terdapat 35 karyawan atau

sebesar 52,2 persen, kemudian usia kisaran antara 31-40 tahun terdapat 32 karyawan atau

sebesar 47,8 persen. Tidak ada karyawan dengan usia 41-50 tahun dan ≥ 50 tahun.

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
2 Tahun	0	0	0	0
3 Tahun	28	41,8	41,8	41,8
4 Tahun	22	32,8	32,8	74,6
>4 Tahun	17	25,4	25,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan tabel 3 mayoritas jumlah karyawan berdasarkan masa kerja yaitu 3 tahun dengan jumlah 28 karyawan atau sebesar 41,8 persen, selanjutnya dengan masa kerja 4 tahun berjumlah 22 karyawan

atau sebesar 32,8 persen, dan terakhir dengan masa kerja ≥ 4 tahun berjumlah 17 karyawan atau sebesar 25,4 persen. Tidak ada karyawan dengan masa kerja dibawah 3 tahun.

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Laki-Laki	39	58,2	58,2	58,2
Perempuan	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa total dari responden laki-laki berjumlah 39 orang atau sebesar 58,2 persen dan total responden

perempuan berjumlah 28 orang atau sebesar 41,8 persen.

Tabel 5 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
SMA/K	0	0	0	0
D3	16	23,9	23,9	23,9
S1	51	76,1	76,1	100,0
S2	0	0	0	0
Total	67	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak

berada pada tingkat S1 yaitu sebanyak 51 karyawan atau sebanyak 76,1 persen, pada

kelompok D3 terdapat 16 karyawan atau sebanyak 23,9 persen. Tidak ada karyawan dengan tingkat pendidikan setara SMA dan S2.

Tabel 6 Mean Variabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Mean
Lingkungan Kerja (X1)	6	3,934
Role Stress (X2)	6	4,490
Kompensasi Finansial (X3)	4	4,201
Kepuasan Kerja (Y)	5	3,234

Sumber : Pengolahan data

Berdasarkan tabel 6 Lingkungan Kerja (X1) karyawan *Operation Directorate* PT. Mitra Transaksi Indonesia memiliki rata-rata sebesar 3,934, maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X1) karyawan *Operation Directorate* PT. Mitra Transaksi Indonesia cukup. Adapun *Role Stress* sebesar 4,490 dapat disimpulkan baik dan untuk Kompensasi Finansial adalah 4,201 dapat disimpulkan baik serta Kepuasan Kerja sebesar 3,234 disimpulkan cukup.

Uji validitas digunakan dengan cara membandingkan nilai *Corrected Item- Total Correlation* (r hitung) dengan nilai r tabel. Apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel maka data tersebut dinyatakan valid. Sedangkan apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih kecil dari nilai r tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X1)	Corrected Item Total Correlation	R table Df=n-2	Keterangan
X1.1	0,730	0,2402	Valid
X1.2	0,762	0,2402	Valid
X1.3	0,757	0,2402	Valid
X1.4	0,704	0,2402	Valid
X1.5	0,799	0,2402	Valid
X1.6	0,763	0,2402	Valid

Sumber: Pengolahan data

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel *Role Stress*

Variabel Role Stress(X2)	Corrected Item Total Correlation	R table df = n-2	Keterangan
X2.1	0,863	0,2402	Valid
X2.2	0,733	0,2402	Valid
X2.3	0,884	0,2402	Valid
X2.4	0,874	0,2402	Valid
X2.5	0,591	0,2402	Valid
X2.6	0,745	0,2402	Valid

Sumber: Pengolahan data

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Variabel Kompensasi Finansial (X3)	Corrected Item-Total Correlation	R table df = n-2	Keterangan
X3.1	0,882	0,2402	Valid
X3.2	0,903	0,2402	Valid
X3.3	0,921	0,2402	Valid
X3.4	0,888	0,2402	Valid

Sumber: Pengolahan data

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja (Y)	Corrected Item-Total Correlation	R table df = n-2	Keterangan
Y.1	0,597	0,2402	Valid
Y.2	0,683	0,2402	Valid
Y.3	0,765	0,2402	Valid
Y.4	0,834	0,2402	Valid
Y.5	0,626	0,2402	Valid

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan tabel 7 sampai 10 dapat diketahui bahwa semua indicator dari variabel independen (Lingkungan Kerja (X1), *Role Stress* (X2), dan Kompensasi Finansial (X3)) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja (Y)) mempunyai nilai r hitung positif lebih besar dari r tabel sebesar 0.2402. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator diatas layak untuk dijadikan instrumen penelitian karena menghasilkan

kevaliditasan atas masing-masing variabel independen serta variabel dependen.

Uji realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach alpha*, apabila nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari nilai 0,6 maka variabel tersebut reliabel, sedangkan apabila nilai *Cronbach alpha* lebih kecil dari nilai 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach alpha	Alpha	Hasil
TOTAL X1	0,840	0,60	Reliabel

TOTAL X2	0,871	0,60	Reliabel
TOTAL X3	0,919	0,60	Reliabel
TOTAL Y	0,737	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan tabel 11 variabel independen (Lingkungan Kerja (X1), Role Stress (X2), dan Kompensasi Finansial (X3)) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai *Cronbach alpha* > 0,6. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen serta variabel dependen dinyatakan reliabel, yang artinya instrumen penelitian dapat menghasilkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 12 Hasil Uji R dan Adj R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,814	0,662	0,646

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan tabel 12 di atas maka diperoleh nilai *Coefficient Correlation* (R) sebesar 0,814 yang artinya hubungan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), *Role Stress* (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kepuasan Kerja (Y).

menunjukkan bahwa sebesar 64,6 persen variansi Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variansi variabel Lingkungan Kerja (X1), *Role Stress* (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) sedangkan sisanya sebesar 35,4 persen dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berdasarkan tabel 12 di atas juga diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,646. Hal ini

Tabel 13 Hasil Uji Anova

Model	F	Sig.
1	41,111	000

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), *Role Stress* (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$

yaitu $41,111 > 3,14$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model fit digunakan dalam penelitian.

Tabel 14 Tabel Koefisien Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficient B	t	Sig.
(contant)	11.060		

TOTAL X1	0,129	5,881	,000
TOTAL X2	-0,102	-3,724	,000
TOTAL X3	0,496	10,422	,000

Sumber: Pengolahan data

Hasil perhitungan uji t pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung 5,881 > dari nilai t tabel 1,99714, dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *positive* dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Operation Directorate* PT X.

Hasil perhitungan uji t pada variabel *Role Stress* menunjukkan bahwa nilai t hitung -3,724 < dari nilai t tabel 1,99714, dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *negative* dan signifikan variabel *role stress* terhadap kepuasan kerja karyawan *Operation Directorate* PT X.

Hasil perhitungan uji t pada variabel Kompensasi Finansial menunjukkan bahwa nilai t hitung 10,422 > dari nilai t tabel 1,99714, dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *positive* dan signifikan variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan *Operation Directorate* PT X.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis I Lingkungan Kerja berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Operation Directorate* PT X. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 5,881 > dari nilai t tabel 1,99714, dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis II *Role Stress* berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Operation Directorate* PT X. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung -3,724 < dari nilai t tabel 1,99714, dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis III Kompensasi Finansial berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Operation Directorate* PT X. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung 10,422 > dari nilai t tabel 1,99714, dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05.

Dalam penelitian ini tentunya mempunyai banyak keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini terbatas hanya pada tiga variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja, *Role Stress*, dan Kompensasi Finansial.
2. Penelitian ini hanya dilakukan disalah satu direktorat perusahaan di Indonesia, yaitu *Operation Directorate* PT X dengan jumlah sampel responden yang diteliti sebanyak 67 karyawan.
3. Terbatasnya tenaga dan waktu dalam penelitian, terlebih karena penelitian ini dilakukan ditengah masa pandemi yang mengharuskan beberapa karyawan melakukan *work from home*.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka peneliti memberikan rekomendasi yang dipandang berguna serta dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya ialah:

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, *role stress*, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Maka, sesuai dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini perusahaan

perlu memperhatikan lingkungan kerja untuk tetap kondusif, aman, nyaman, dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, dalam memberikan beban kerja dan tekanan perlu dikelola dengan baik agar tidak terjadi beban yang berlebihan sehingga dapat meminimalisir *role stress* bagi karyawan, serta perusahaan perlu mempertimbangkan untuk lebih menyesuaikan pemberian kompensasi finansial dengan tingkat produktivitas karyawan sehingga karyawan merasa lebih di apresiasi dan puas dengan pekerjaan mereka di perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen lainnya yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja seperti motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian pada perusahaan lain, baik perusahaan yang bergerak pada industri *payment processing* maupun industri lainnya.

REFERENCES:

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra Dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi* Vol. 1, No. 1, 40-69.
- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney, and Thomas A. William. 2014. *statistiks for business and economics, 12 edition*. canada: south western cengage learning.
- Andriani, W. & Widyanti, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7, No. 2.
- Bougie and Sekaran. 2016. *Research Methods for Business: A skill Building Approach, 7th edition*. New York: John Wiley.
- Dharmayanti, N. M. R. B. & Sudibya, I. G. A. 2019. Pengaruh Keadilan Organisasional dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizen Behavior*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 7955-7985.
- Elewa, E. S. 2017. Effects of Job Rotation and Role Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Large Scale of Administrative Staff in Nonprofit Organizations. *Journal Research and Postgraduate Affairs Faculty of Commerce Master of Business & Administration*, 1-15.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar *et al.* 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 10-22.
- Handayani *et al.* 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 4, No. 1.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husni, S. M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas IIB Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, 88-98.
- Iman *et al.* 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9-17.
- Irawan *et al.* 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13, No. 1.
- Mandiyasa *et al.* 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Usaha Gedung Mandiri Denpasar Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 10, No. 02, 83-90.
- Mangkunegara, Dr. A. A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ulah *et al.* 2020. Kecerdasan Spiritual Memitigasi Dampak Negatif Role Stress terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, Vol 13, No.1, 122-131.
- Oktaviani, E & Marlinah, A. 2014. Pengaruh Tindakan Supervisi, Motivasi, Profesionalisme, *Locus Of Control*, Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja. Bekasi: *E-jurnal STIE Trisakti*, vol 16. No 1.
- Putra, I. P. P. & Mujati, N. W. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan *Take Japanese Restaurant* Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 260-292.
- Robbins, Stephen P; Judge, Timothy A;. 2019. *Organization Behaviour 18th Edition*. London: Pearson.
- Santoso, A. & Dewi, I. G. A. M. 2018. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Sukanda Djaya Cabang Denpasar. Skripsi. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 11, 6488-6508.

- Satriawan, I. G. W. & Ardana I. K. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 1176 – 1202.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.\
- Seidy *et al.* 2018. Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6, No. 4, 3458 – 3467.
- Sholikhah *et al.* 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi *Plate Manufacturing* PT Yuasa Battery Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 10, No. 2.
- Srimulyani, V. A. 2010. Pengaruh *Role Stressor* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Widya Warta*, No. 02.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Suprpti *et al.* 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN PERSERO Rayon Prigen. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 688-701.
- Trisnu, C. G. R. P. & Suwanda I. G. M. 2017. Peran *Role Stress* dan *Burnout* terhadap *Professional Commitment* Karyawan PT. Buana Inti Permai Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 6298-6323.
- Utama, I. B. B. & Surya I. B. K. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, *Role Stress*, dan Kompensasi Finansial pada Kepuasan Kerja di Hotel Dekuta Bali. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 12, 6951-6970.
- Veithzal, Rivai. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Wahyu, E. E. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sweet Garden Guest House Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 11, No.2.
- Wulandari, R. & Prianthara, I. B. T. 2018. Role Stress, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15, No. 3.

