

**STRES KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT AUTOSTAR
MANDIRI TEKNOTAMA MEDAN**

Steven¹, Faisal Akbar Batubara², Ricky Putra³, Muhammad Fahmi⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara⁴

faisalakbar@unprimdn.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Autostar Mandiri Teknotama berjumlah 67 orang dengan Teknik Sampling jenuh. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Dan juga secara simultan menyatakan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Simpulan, secara simultan dan parsial stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to test and analyze the effect of work stress, compensation and work environment on employee job satisfaction at PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. This study is a descriptive study. The population and sample of this study were 67 employees of PT. Autostar Mandiri Teknotama with a saturated sampling technique. The statistical method used was multiple linear regression analysis. The results of the study showed that partially stated work stress, compensation and work environment had a significant effect on employee job satisfaction at PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. And also simultaneously stated that all independent variables had a significant effect on employee job satisfaction at PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Conclusion, simultaneously and partially work stress, compensation and work environment had a significant effect on employee job satisfaction at PT Autostar Mandiri Teknotama Medan.

Keywords: *Compensation, Employee Job Satisfaction, Work Environment, Job Stress*

PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan karyawan dapat dilihat pada kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan senang dan kecewa yang timbul dari hasil evaluasi terhadap pekerjaan. Jika perusahaan tidak mampu mengelola sumber

daya manusia dengan baik dan berkualitas dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan sehingga karyawan tidak dapat memaksimalkan pekerjaannya.

PT Autostar Mandiri Teknotama Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan *sparepart* Daihatsu selalu mengutamakan kualitas sumber daya manusia dengan selalu berusaha memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Perusahaan berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Pada PT Autostar Mandiri Teknotama Medan, terdapat permasalahan tentang kepuasan kerja pada karyawan dimana hasilnya ini berimbas pada banyaknya karyawan yang berhenti bekerja di PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1.
Data Laba Dan Penjualan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Target Laba (Rp)	Realisasi Laba (Rp)	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)
2019	12.000.000.000	11.225.500.000	2.300	2.144
2020	10.000.000.000	8.951.940.000	1.900	1.705
2021	9.000.000.000	7.350.000.000	2.000	1.624

Sumber . PT Autostar Mandiri Teknotama Medan, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa adanya ketidakcapaian realisasi dengan target pada laba dan penjualan di PT Autostar Mandiri Teknotama Medan dari tahun 2019-2021. Terjadinya ketidakcapaian realisasi dengan target dikarenakan adanya sebagian karyawan merasa tidak puas selama bekerja PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Penyebab ketidakpuasan kerja karyawan diduga karena stres kerja yang tinggi, kurang layaknya kompensasi yang diterima karyawan dan lingkungan kerja yang buruk. Stress kerja merupakan keadaan karyawan yang mendapat tekanan atau lingkungan pekerjaan sehingga karyawan merespon secara negatif akibat terbebani menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT Autostar Mandiri Teknotama Medan, timbulnya stres kerja yang tinggi diduga karena terlalu banyaknya beban pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan terlalu ketatnya pengawasan pimpinan seperti membatasi waktu pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang terbatas sehingga karyawan merasa tertekan yang menyebabkan karyawan mempunyai keinginan pindah kerja ke perusahaan lain.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima baik dalam bentuk tunai ataupun non tunai kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT Autostar Mandiri Teknotama Medan, kurang layaknya kompensasi yang diterima karyawan diduga karena manajemen PT Autostar Mandiri Teknotama Medan belum mampu menetapkan pemberian kompensasi di luar gaji berupa pemberian bonus rutin setiap 1 tahun sehingga pada saat jam kerja, karyawan yang memiliki pekerjaan tetap sering tidak hadir di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT Autostar Mandiri Teknotama Medan, timbulnya ketidaknyamanan pada lingkungan kerja dikarenakan tata letak ruangan kantor seperti desain ruang kantor tertutup yang tidak sesuai dengan pencahayaan lampu dan sirkulasi udara masih terasa kurang sejuk dikarenakan belum semua ruangan kerja memiliki ventilasi udara

menyebabkan karyawan belum dapat konsentrasi dalam bekerja. Beberapa penelitian terdahulu oleh (Fujiansyah, 2020) dengan hasil penelitian Secara simultan dan parsial Stres Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian oleh (Lucky Meilasari et al., 2020) dengan hasil penelitian Secara parsial kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan disiplin kerja serta pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Penelitian terdahulu oleh (Lestari et al., 2020) dengan hasil penelitian secara simultan dan parsial Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KAJIAN TEORI

Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja akan meningkat jika tingkat stres kerja karyawan rendah. Maka, semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan (Erfin Ardianti et al., 2019). Ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan (Bhastary, 2020). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja sehingga pada diri karyawan berkembang rasa tidak puas yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja (Pardita & Surya, 2020). Indikator untuk mengukur stres kerja adalah penyebab fisik, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, kesulitan (Sunnyoto, 2019).

Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik (Azhar et al., 2020). Kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik (Tamali & Munasip, 2019). Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang menjamin kepuasan para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dan dipihak lain organisasi mendapatkan, memelihara dan mempekerjakan para karyawan yang produktif bagi kepentingan organisasi dan tercapainya tujuan yang diinginkan (Devi Ramadanita, 2019). Indikator untuk mengukur kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Afandi. P, 2020).

Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan (Erfin Ardianti et al., 2019). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Astuti, 2019). Ketidakpuasan yang

disebabkan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif menimbulkan permasalahan yang serius bagi organisasi tersebut karena organisasi akan menghadapi karyawan yang sering mangkir dari pekerjaannya, diantara karyawan dan manajer sering ada permasalahan serta tingginya turnover karyawan (Hariani & Hakim, 2021). Indikator lingkungan kerja yaitu cahaya atau pencahayaan, warna, udara dan suara (Afandi, P, 2020). Sedangkan indikator kinerja yaitu upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan sekerja (Edison et al., 2016).

METODE PENELITIAN

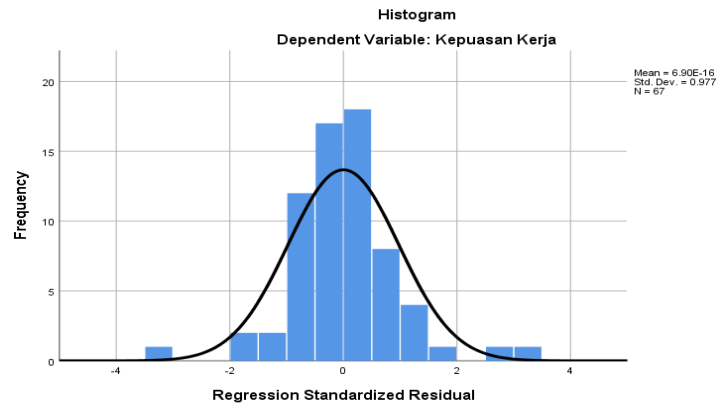
Penelitian ini dilakukan pada PT Autostar Mandiri Teknotama dengan alamat di Jl. Gatot Subroto No. 132 AB Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Mei 2022 - Oktober 2022. Pendekatan yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif ini yaitu pendekatan yang mempelajari hubungan antara variabel yang terdiri dari angka-angka sesuai dengan statistik. Penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Penelitian ini bersifat eksplanasi. Penelitian eksplanasi menjelaskan kedudukan antara variabel- variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi merupakan seluruh objek atau orang yang berada pada satu tempat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Autostar Mandiri Teknotama tahun 2021 berjumlah 67 karyawan. Sampel merupakan sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sampel diambil secara keseluruhan), sehingga penulis mengambil sampel yakni 67 orang karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik seperti observasi, interview, dokumentasi kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder merupakan data pendukung dalam penelitian. Data primer terdiri dari kuesioner dan data sekunder terdiri dari data perusahaan, buku, dan penelitian terdahulu.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2.
Statistik Deskriptif

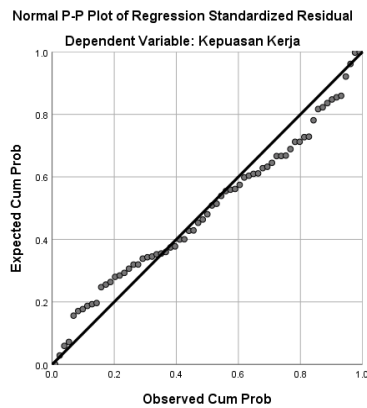
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	67	14	40	29.19	6.192
Kompensasi	67	11	32	23.93	4.662
Lingkungan Kerja	67	14	31	23.66	4.845
Kepuasan Kerja	67	13	39	30.10	6.061
Valid N (listwise)	67				

Data di atas memperlihatkan bahwa stres kerja memiliki minimum 14, maximum 40, mean 29,19 dan Standar deviation 6,192. Kompensasi memiliki minimum 11, maximum 32, mean 23,93 dan Standar deviation 4,662. Lingkungan kerja memiliki minimum 14, maximum 31, mean 23,66 dan Standar deviation 4,845. Dan kepuasan kerja memiliki minimum 13, maximum 39, mean 30,10 dan Standar deviation 6,061.



Gambar 1. Grafik Histogram
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS, (2023)

Grafik Histogram menunjukkan bahwa menunjukkan pembentukan data mengikuti garis kurva berbentuk lonceng sehingga data ini berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normality Probability Plot
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS, (2023)

Berdasarkan grafik *normality probability plot* ini menunjukkan bahwa pola data yang sudah menyebar atau mengikuti arah/sekitar garis diagonal maka data telah berdistribusi dengan normal. Selanjutnya uji normalitas dilakukan dengan melihat analisis statistik melalui pendekatan Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Berikut tabel *Kolmogorov Smirnov* adalah :

Tabel 3.
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.79378982
Most Extreme Differences	Absolute	0.103
	Positive	0.103
	Negative	-0.093

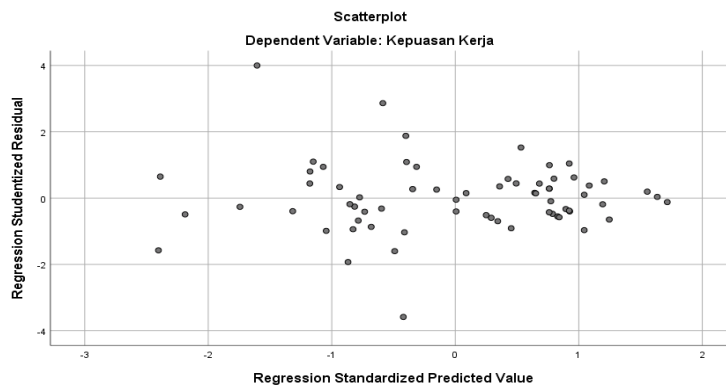
Test Statistic	0.103
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.077 ^c

Hasil statistik di atas menunjukkan signifikansi sebesar 0,077 memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima yang menyatakan data residual telah berdistribusi secara normal.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Stres Kerja	0.303	3.300
Kompensasi	0.669	1.495
Lingkungan Kerja	0.321	3.119

Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* stres kerja sebesar 0,303, nilai *tolerance* kompensasi sebesar 0,669 dan nilai *tolerance* lingkungan kerja sebesar 0,321 memiliki nilai *tolerance* > 0,1 sedangkan dengan nilai VIF stres kerja sebesar 3,300, nilai VIF kompensasi sebesar 1,495 dan nilai VIF lingkungan kerja sebesar 3,119 memiliki nilai VIF < 10 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3. Grafik *Scatterplot*
Sumber : Hasil Olah Data SPSS, (2023)

Dari grafik *Scatterplot* menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar ke atas dan di bawah 0 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.520	1.305		3.463	0.001
Stres Kerja	-0.129	0.066	-0.407	-1.971	0.053
Kompensasi	0.105	0.059	0.248	1.782	0.080
Lingkungan Kerja	-0.054	0.082	-0.133	-0.662	0.511

Hasil Glejser menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki Sig. 0,053 > 0,05, variabel Kompensasi memiliki Sig. 0,080 > 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja memiliki Sig. 0,511 > 0,05, sehingga model regresi ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.030	2.054		0.501	0.618
Stres Kerja	0.287	0.103	0.293	2.781	0.007
Kompensasi	0.218	0.092	0.168	2.362	0.021
Lingkungan Kerja	0.654	0.128	0.523	5.097	0.000

Dari statistik di atas maka persamaan regresi berganda dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B dengan rumus yaitu: Kepuasan Kerja = 1,030 + 0,287 Stres Kerja + 0,218 Kompensasi + 0,654 Lingkungan Kerja

Konstanta menjelaskan bahwa apabila tidak ada perubahan variabel Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, maka kepuasan kerja yang dilihat dari nilai Y mengalami peningkatan sebesar 1,030 satuan. Setiap kenaikan Stres Kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan kepuasan kerja yang terlihat dari nilai Y akan bertambah adalah sebesar 0,287 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 satuan, maka perubahan kepuasan kerja yang terlihat dari nilai Y akan bertambah adalah sebesar 0,218 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan kepuasan kerja yang terlihat dari nilai Y akan bertambah adalah sebesar 0,654 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.788	.777	2.860

Dari koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,777, hal ini berarti 77,7% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dan sisanya 22,3% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan dan komunikasi.

Tabel 8.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1909.121	3	636.374	77.825	0.000
Residual	515.147	63	8.177		
Total	2424.269	66			

Berdasarkan hasil pengujian ini disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $77,825 > 2,75$ sedangkan jika dilihat dari nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$

maka keputusannya menerima H4 yang berarti secara simultan stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Autostar Mandiri Teknotama.

Tabel 9.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.030	2.054		0.501	0.618
Stres Kerja	0.287	0.103	0.293	2.781	0.007
Kompensasi	0.218	0.092	0.168	2.362	0.021
Lingkungan Kerja	0.654	0.128	0.523	5.097	0.000

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada kesalahan ($\alpha = 0,05$) dengan menggunakan uji 2 sisi diperoleh nilai t_{tabel} ($63;0,05$) sebesar 1,99834. Variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,781 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,99834 dan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya menerima H1 yang berarti secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Autostar Mandiri Teknotama. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,362 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,99834 dan nilai signifikan sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya menerima H2 yang berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Autostar Mandiri Teknotama. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,097 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,99834 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya menerima H3 yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Autostar Mandiri Teknotama.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa perilaku Stres Kerja memiliki nilai sebesar 2,781 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,99834 dan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Autostar Mandiri Teknotama. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Fujiansyah (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,362 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,99834 dan nilai signifikan sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yang artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Autostar Mandiri Teknotama. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Meilasari, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung}

sebesar 5,097 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,99834 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Autostar Mandiri Teknotama. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Lestari, dkk (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Bahwa stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Autostar Mandiri Teknotama Medan. Bagi PT. Autostar Mandiri Teknotama, sebaiknya memperhatikan stres kerja melalui penyusunan program kerja agar padatnya jadwal pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Pemberian kompensasi melalui pemberian bonus dan tunjangan hari raya sehingga dengan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, karyawan dapat bekerja lebih bersemangat. Lingkungan kerja melalui penempatan ventilasi udara di ruangan bangunan agar dapat memberikan kenyamanan baig karyawan selama bekerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan dan komunikasi karena hasil yang diharapkan dapat memberikan penelitian yang lebih bermakna dan bermanfaat bagi banyak pemangku kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Devi Ramadanita, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Jom Fisip*, 5(1).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurna Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Fujiansyah, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Thamrin Brother's Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1).
- Hariani, M., & Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110.

- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan. Didit. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 3(2).
- Lucky Meilasari, L. E., Dhyan Parashakti, R., Wahyuni, E., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nusantara, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6). <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I03.P01>
- Sunyoto, D. (2019). *Perilaku Konsumen Dan Pemasaran*. Caps.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>