

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan

CV. Surya Demak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan yang melayani pemesanan cetak poster, buku, agenda, sampul raport, sampul ijazah dan juga undangan. Awal berdirinya perusahaan ini merupakan gagasan dari pendiri dan sekaligus pimpinan CV Surya Demak. Mulanya pada tahun 2007 beliau memiliki ruko di pertokoan KJUB No. 8 Desa Katonsari Demak, yang awal mulanya digunakan beliau sebagai tempat menjual berbagai macam alat tulis. Kemudian pada tahun 2010 beliau mendirikan sebuah bangunan yang bertempat di Jl. Karangrejo Wonosalam Demak yang digunakan sebagai pusat perusahaan percetakan CV Surya Demak dan menjadikan ruko yang berada di Katonsari sebagai tempat kedua yang juga berisi mesin-mesin yang dibutuhkan para pekerja. Sampai dengan saat ini percetakan CV Surya Demak sudah banyak bekerja sama dengan sekolah dan instansi baik di daerah Jawa maupun di luar Jawa.

B. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Jumlah data yang diolah sebanyak 60 responden, yaitu seluruh karyawan CV. Surya Demak.

1. Karakteristik responden

Berikut adalah karakteristik responden berdasar jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
	Jenis Kelamin		
1	Laki – laki	45	75,00%
2	Perempuan	15	25,00%
	Total	60	100%
	Usia		
1	17 - 20 Tahun	2	3,33%
2	21 - 25 Tahun	19	31,67%
3	>25 Tahun	39	65,00%
	Total	60	100%
	Pendidikan		
1	SD/Sederajat	5	8,34
2	SMP/Sederajat	14	23,34
3	SMA/Sederajat	34	56,67
4	Diploma/Sarjana	7	11,67
		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui bahwa dari total responden yang berjumlah 60 karyawan didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki (75%), berusia lebih dari 25 tahun (65%), dan berpendidikan SMA (56%).

Jumlah karyawan laki-laki yang mendominasi di CV. Surya Demak karena terkait dengan sifat pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik berat atau teknis seperti mengangkat kertas dalam jumlah besar atau

mengoperasikan mesin yang kompleks. yang lebih tepat dilakukan oleh laki-laki.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. (Ghozali,2019). Untuk mengukur validitas, digunakan tehnik *bivariate correlation pearson* dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total.

Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti menggunakan 60 responden, dengan taraf signifikansi 0,05, dan r tabel sebesar 0,2542. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dan tidak valid jika r hitung lebih kecil atau sama dengan r tabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi (r hitung)	Sig.	r table	Keterangan
Beban Kerja				
Indikator X1.1A	0,802	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X1.1B	0,634	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X1.1C	0,683	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X1.2A	0,688	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X1.2B	0,461	0,00 < 0,05	0,2542	Valid

Variabel	Koefisien Korelasi (r hitung)	Sig.	r table	Keterangan
Indikator X1.2C	0,370	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X1.3A	0,707	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X1.3B	0,707	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X1.3C	0,656	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Stres Kerja				
Indikator X2.1A	0.723	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.1B	0.731	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.1C	0.690	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.2A	0.716	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.2B	0.664	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.2C	0.746	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.3A	0.672	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.3B	0.616	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.3C	0.656	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.4A	0.730	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.4B	0.606	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.4C	0.625	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.5A	0.511	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.5B	0.625	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X2.5C	0,796	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Kompensasi				
Indikator X3.1A	0.726	0,00 < 0,05	0,2542	Valid

Variabel	Koefisien Korelasi (r hitung)	Sig.	r table	Keterangan
Indikator X3.1B	0.749	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X3.1C	0.720	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X3.1D	0.710	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X3.2A	0.700	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X3.2B	0.701	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator X3.2C	0.571	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan				
Indikator Y.1A	0,646	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.1B	0,750	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.2A	0,702	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.2B	0,344	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.2C	0,523	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.3A	0,443	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.3B	0,722	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.4A	0,755	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.4B	0,605	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.4C	0,756	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.4D	0,678	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.5A	0,589	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.5B	0,607	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.5C	0,751	0,00 < 0,05	0,2542	Valid
Indikator Y.5D	0,668	0,00 < 0,05	0,2542	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, antara skor jawaban responden dengan skor total jawaban responden di masing-masing variabel menunjukkan nilai signifikan, yaitu lebih kecil $< 0,05$. Sementara apabila dilihat dari nilai r hitung, semua item pernyataan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2542). Dengan demikian seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu item pernyataan dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Ghozali 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,817	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,816	0,70	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,823	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,805	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas di atas, memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel sebagai alat ukur variabel, karena nilai *Cronbach's Alpha*-nya lebih besar dari 0,70.

4. Uji Normalitas

Ferdinand (2018) menyatakan uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal dan hasil output dari pengujian normalitas dengan metode *Kolomagorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13651198
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.052
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.439
Asymp. Sig. (2-tailed)		.991

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolomagorov-Smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,991 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

5. Uji Multikolinearitas

Ferdinand (2013) menyatakan uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.571	2.174		3.022	.004		
Beban Kerja	-.864	.099	-.640	-8.770	.000	.315	3.173
Stres Kerja	-.268	.075	-.276	-3.596	.001	.286	3.502
Kompensasi	.173	.076	.116	2.286	.026	.654	1.528

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,1, sementara berdasarkan nilai VIF semua variabel bebas kurang dari 10. Dengan demikian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, atau dengan kata lain tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi.

6. Uji Heterokedastisitas

Ferdinand (2013) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan hasil seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.073	1.293			
1	Beban Kerja	-.027	.059	-.107	-.467	.642
	Stres Kerja	-.002	.044	-.012	-.049	.961
	Kompensasi	.090	.045	.317	2.000	.050

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa nilai sig. masing-masing variabel $\geq 0,05$ sehingga pada model regresi berganda tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Ferdinand (2013) menyatakan regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat dan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hipotesis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6.571	2.174			
1	Beban Kerja	-.864	.099	-.640	-8.770	.000
	Stres Kerja	-.268	.075	-.276	-3.596	.001
	Kompensasi	.173	.076	.116	2.286	.026

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda antara beban kerja, stress kerja dan kompensasi menghasilkan suatu persamaan model regresi:

$$Y = 6.571 - 0,864 (X_1) - 0,268 (X_2) + 0,173 (X_3)$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,571 dapat diartikan apabila variabel beban kerja, stress kerja, dan kompensasi tidak ada (bernilai 0), maka kepuasan kerja karyawan bernilai 6,571.
- b. Koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar -0,864 atau bernilai negatif, yang berarti hubungan antar kedua variabel tidak searah. Semakin meningkat beban kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun, dan sebaliknya apabila beban kerja menurun, kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

- c. Koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar -0,268 atau bernilai negatif, yang berarti hubungan antar kedua variabel tidak searah. Semakin meningkat stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun, dan sebaliknya apabila stres kerja menurun, kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
- d. Koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,173 atau bernilai positif, yang berarti hubungan antar kedua variabel searah. Semakin meningkat kompensasi yang diterima karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kompensasi menurun, kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.

8. Uji t

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.571	2.174		3.022	.004
	Beban Kerja	-.864	.099	-.640	-8.770	.000
	Stres Kerja	-.268	.075	-.276	-3.596	.001
	Kompensasi	.173	.076	.116	2.286	.026

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji t dapat dilihat dengan melihat nilai t_{hitung} dan nilai signifikansinya. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau nilai $sig. < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dapat diterima.

Pada variabel beban kerja didapat $t_{hitung} = -8,770$ dengan $sig. = 0,000$. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai $sig. < 0,05$, maka dapat diartikan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sementara pada variabel stres kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = -3,596$ dengan $sig. = 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai $sig. < 0,05$. Dengan demikian stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel kompensasi didapat $t_{hitung} = 2,286$ dengan $sig. = 0,026$. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,003)$ dan nilai $sig. < 0,05$, maka dapat diartikan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

9. Uji F

Ghozali (2013) menyatakan uji F (*Goodness of Fit*) digunakan untuk mengetahui apakah model dapat digunakan untuk memprediksi ketepatan model variabel dependen. Hasil pengujian uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2593.617	3	864.539	179.767	.000 ^b
	Residual	269.316	56	4.809		
	Total	2862.933	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Dari hasil uji di atas diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stress kerja, dan kompensasi mampu dan layak untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan.

10. Koefisien determinasi

Ferdinand (2013) menyatakan analisis *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.906	.901	2.193

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,901 yang artinya 90,1 persen variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, stres kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 9,9 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan signifikansi yang sudah disampaikan di sub bab sebelumnya dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Surya Demak. Angka koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja, begitu sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Cahyani et al. (2020) dan Hammam Zaki & Marzolina (2018) dengan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Surya Demak. Pengaruh negatif tersebut menunjukkan bahwa ketika stres kerja meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Begitupun sebaliknya ketika stres kerja menurun maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**.

Sejalan dengan teori, stres kerja memiliki efek negatif pada tingkat fisik, psikologis, dan sosial karyawan, yang pada akhirnya

berdampak pada kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan stres, dia mendapat gangguan bisa dalam bentuk fisik maupun mental, hal ini berpotensi untuk memunculkan ketidakpuasan pada perusahaan. Stres juga dapat menjadi hambatan untuk berkinerja dengan baik. Karyawan yang sedang stres menyukai isolasi dan menjadi sulit bagi mereka untuk berinteraksi dengan orang lain bahkan untuk bekerja. Hal ini berisiko pada terjadinya *miss communication* dengan rekan kerja, kesalahan dalam bekerja, ketidakhadiran di tempat kerja, dan sebagainya. Ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan akhirnya berdampak pula pada kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Hanim (2021) dan Rauan & Tewal (2019) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, variabel kompensasi terbukti dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Surya Demak. Ketika kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja karyawan turut meningkat, dan sebaliknya ketika kompensasi menurun, kepuasan kerja juga menurun. Temuan ini menunjukkan bahwa **Hipotesis 3 diterima.**

Beberapa bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah upah/gaji, insentif,

tunjangan, dan fasilitas. Bagi karyawan upah/gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan atas suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan. Pemberian upah/gaji yang sesuai dengan apa yang telah dikorbankan karyawan untuk perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bentuk kompensasi lainnya berupa insentif. Pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kinerja, berpotensi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan merasa lebih dihargai kinerjanya.

Adanya fasilitas sebagai bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan dapat juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam bekerja dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung membuat pekerjaan karyawan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyani et al. (2020) dan Tambengi et al.(2016) yang melakukan penelitian terkait dengan variabel yang sama dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.