

## **Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Flexo Solusi Indonesia**

*Yogi Hartono<sup>1)</sup>, Fidellis Wato Tholok<sup>2)</sup>*  
*<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [Kurokaito1412@gmail.com](mailto:Kurokaito1412@gmail.com), [fidel.wato@ubd.ac.id](mailto:fidel.wato@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa, jika ada, yang mempengaruhi PT. Tingkat kepuasan kerja pekerja Flexo Solusi Indonesia, termasuk namun tidak terbatas pada stres, tingkat gaji, kondisi kerja, dan penempatan. Kuesioner dikirimkan kepada peserta dalam penelitian ini sebagai bagian dari metodologi kuantitatifnya. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 yang berisi pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, koefisien korelasi, analisis korelasi, regresi linier sederhana dan berganda, uji-t, dan uji-F. Stres kerja (X1), gaji (X2), kondisi kerja (X3), dan penempatan karyawan (X4) terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Flexo Solusi Indonesia. Secara khusus, X1, tekanan pekerjaan, memiliki dampak yang substansial; tingkat signifikansinya adalah 0,00, jauh lebih rendah daripada batas 0,05. Demikian pula, nilai kompensasi (X2) menunjukkan dampak yang cukup besar. Ada hubungan signifikan 0,00 antara lingkungan kerja (X3) dan penempatan karyawan (X4). Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sebagai akibat dari semua karakteristik ini. Ini menunjukkan betapa pentingnya memperhatikan faktor-faktor ini untuk meningkatkan moral dan produktivitas di organisasi ini.

**Kata Kunci: Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia mengawasi manajemen yang efisien dan sukses dari sumber daya perusahaan lainnya untuk mencapai tujuannya, yang paling penting adalah pekerjanya, juga dikenal sebagai SDM. Salah satu aspek terpenting dalam pengaturan saat ini adalah tingkat kepuasan yang dirasakan pekerja dalam pekerjaan mereka. Perusahaan yang mampu menjaga kepuasan kerja karyawan cenderung menikmati produktivitas yang lebih tinggi, tingkat retensi karyawan yang lebih baik, serta citra positif di mata publik. Namun, banyak organisasi yang masih menghadapi tantangan dalam usaha untuk meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja di lingkungan mereka. Sumber daya manusia diharapkan dapat memenuhi kriteria atau standar target perusahaan, untuk mencapai target dalam perusahaan, sumber daya manusia diharapkan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat memenuhi target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas cenderung memiliki emosi positif, yang berpengaruh pada konsistensi hasil kerja mereka. Sebaliknya apabila terjadi ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan tersebut secara negatif. Kepuasan kerja yang dipertahankan juga dapat mengurangi resiko perusahaan kehilangan sumber daya manusia mereka yang berpotensi untuk berkembang dalam perusahaan, membuat karyawan memiliki loyalitas dan berusaha yang terbaik untuk perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Stress Kerja**

Menurut Siagian yang dikutip kembali oleh (Andri & Satrianto, 2024) menyatakan bahwa: Stres kerja adalah pentingnya ketika seseorang menghadapi tuntutan, kesempatan, dan hambatan yang dapat mempengaruhi emosi dan kondisi fisiknya.

### **Kompensasi**

Menurut (Sucitro & Tholok, 2022) kompensasi ialah segala hal yang mendukung kebutuhan para pegawai serta mengurangi adanya perputaran, sehingga dapat memelihara keseimbangan dasar dan psikologi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Edgar Schein (2010) Dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang dibentuk oleh budaya organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Ia menekankan bahwa budaya yang mendukung kolaborasi dan inovasi sangat penting.

### **Penempatan Karyawan**

Menurut (Sherlie 2024) menyatakan bahwa:  
Penempatan merupakan kesesuaian antara skill dengan pengalaman seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang akan ditempatkan pada posisi tersebut.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Arief F. Budiman (2015)  
Dalam penelitian yang dilakukan, Menurut Arief, hal-hal seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja semuanya berperan dalam seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Jika bisnis ingin karyawannya lebih bahagia dalam pekerjaan mereka, katanya, mereka perlu mendorong tempat kerja yang menggembirakan.

### **METODE**

Pengaruh stres, tingkat gaji, dan kondisi kerja terhadap kepuasan di tempat kerja menjadi fokus penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan memanfaatkan pendekatan deskriptif dan metodologi kuantitatif.

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif berusaha untuk mengkarakterisasi keadaan saat ini dan memberikan solusi untuk masalah terkait studi (Isnawati et al., 2020).

### **Sampel**

Menurut Sugiyono dalam (Cahyadi (2022) menyatakan bahwa:  
Sampel merupakan subset dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu, diambil karena jumlah populasi yang sangat besar.

Bagian dari PT. Populasi Flexo Solusi Indonesia digunakan untuk membuat sampel. Penelitian tidak dapat dilakukan pada setiap demografis dengan populasi terbesar. Lupakan mempelajari sejumlah besar masyarakat awal karena hal itu akan membutuhkan investasi waktu, tenaga, dan sumber daya yang sangat besar. Metode Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel dalam penyelidikan ini, menjamin tanggapan responden yang akurat dan tepat. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan juga berdasarkan rumus Slovin

Menggunakan data dari laporan untuk mendapatkan jumlah sampel yang dibutuhkan, rumus dimasukkan ke dalam bentuk angka yang sesuai dalam laporan ini. Agar penelitian ini lebih sesuai, kami memutuskan untuk mengambil sampel sebanyak 100 orang. Pemilihan jumlah ini dilakukan karena jika ada kuesioner yang kurang valid, kami masih memiliki data yang cukup untuk analisis. Dengan 100 responden, kami merasa jumlah ini sudah representatif dan melebihi batas minimal sampel yang diperlukan.

## **Pengumpulan Data**

Untuk penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada 100 orang karyawan yang saat ini aktif di PT. Flexo Solusi Indonesia, dengan tujuan mengumpulkan data yang relevan untuk mendukung analisis.

### **Teknik Analisis Data**

Jika metode analisis dipilih dengan benar dan mencukupi, hasil percobaan akan benar dan dapat dipercaya. Analisa informasi adalah jenis analisis kuantitatif yang diwakili dengan angka. Agar informasi yang dikumpulkan lebih mudah dianalisis dan dipahami, gambar harus disajikan. Untuk mendukung temuan penelitian, data penelitian harus lebih analitis.

Langkah ini harus dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS, versi 18.0.

### **1. Statistik Deskriptif**

Dikatakan Oleh (Dr. Vivi Silvia, 2020) dalam buku berjudul “Statistika Deskriptif” menjelaskan bahwa:

“Statistik deskriptif adalah suatu metode untuk menganalisis dan menginterpretasikan angka yang dikumpulkan dalam catatan dan kemudian menampilkannya dalam bentuk grafik.”

### **2. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas Data**

Sesuai Dengan Pendapat Janna & Herianto, (2021) di kutip Kembali oleh Vincent (2024) menjelaskan bahwa uji validitas biasanya digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner dapat secara efektif mengumpulkan data dan kesesuaian pertanyaannya

#### **b. Uji Reliabilitas Data**

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur atau konsistensinya bahkan setelah pengukuran berulang, menurut Notoadmojo masih dari jurnal Janna & Herianto, 2021, yang dikutip kembali oleh Vincent (2024). Sejauh mana alat ukur dapat diandalkan ditunjukkan oleh ketergantungannya. Jika temuan alat pengukur tetap konstan bahkan setelah beberapa pengukuran, kita dapat mengatakan bahwa itu dapat diandalkan.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Salah satu cara untuk mengetahui apakah analisis regresi linier cacat adalah dengan melakukan uji asumsi klasik. Proses ini dilengkapi dengan alat untuk mencegah kesalahan, dan kesalahan asumsi yang mungkin terjadi adalah sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut (Nasrum, 2018) dalam buku berjudul “Uji Normalitas Data” menjelaskan bahwa salah satu syarat untuk melakukan inferensi statistik adalah data normal. Untuk memilih jenis statistik yang tepat, peneliti harus melakukan uji normalitas pada data yang ada.. Pengecekan ini dilakukan dengan menggunakan metode histogram probabilitas standar, seperti yang biasa dilakukan.

1. Jika data terdistribusi di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menjauhi diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel bebas pada model regresi memiliki hubungan linier yang sangat kuat, seperti yang dikemukakan oleh (Azizah, 2021), yang dikutip kembali oleh Vincent 2024. Karena ketidakstabilan estimasi regresi dan kemungkinan nilai koefisien regresi yang sangat tinggi ketika terdapat multikolinieritas, teknik regresi yang kurang tepat dapat digunakan. Saat mencari tanda-tanda multikolinearitas, beberapa indikasi yang harus diperhatikan adalah:

1. Nilai F-stat dan R-squared yang signifikan, tetapi sebagian besar nilai t-stat tidak signifikan;
2. Korelasi antar dua variabel bebas cukup tinggi, biasanya lebih dari 0,8; dan
3. Nilai angka kondisi lebih dari 20 atau 30.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Graf scatterplot antara predicted value (SRESID) dan residual error (ZPRED) dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas pada model regresi, seperti yang dikemukakan oleh Ghazali dalam (Azizah, 2021), yang dikutip kembali oleh (Vincent, 2024). Dengan tidak adanya suatu pola, heteroskedastisitas dianggap tidak ada; dengan adanya suatu pola, model tersebut dianggap salah.

#### **4. Uji Regresi Sederhana**

Cara mudah untuk menunjukkan bagaimana dua variabel, X dan Y, berhubungan satu sama lain adalah melalui analisis regresi sederhana. Tujuan dari analisis ini adalah untuk meramalkan perubahan nilai variabel dependen sebagai respons terhadap perubahan variabel independen dan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel tersebut positif atau negatif.

#### **5. Uji Regresi Linier Berganda**

Metode regresi linier berganda memungkinkan seseorang untuk menguji dampak beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **6. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji T (Uji Parsial/Individu)**

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui apakah suatu hipotesis benar (Surajiyo, 2020).

Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) n-K, bilangan tabel T dihitung. Nilai t tabel dibandingkan dengan t hitung untuk menentukan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima atau ditolak. Jika  $H_0 = 0$ , Kebahagiaan karyawan dalam bekerja di PT. Flexo Solusi Indonesia tidak terpengaruh oleh faktor-faktor seperti beban kerja, tingkat gaji, suasana kantor, atau di mana mereka ditempatkan.  $H_a \neq 0$ , menunjukkan bahwa di PT. Flexo Solusi Indonesia, faktor-faktor seperti stres kerja, gaji, kondisi kerja, dan penempatan berdampak besar pada kepuasan karyawan. Nilai dianggap penting jika tabel t count > t atau tanda <  $\alpha$  Tetapi jika jumlah t kurang dari tabel t atau tanda kurang dari  $\alpha$

b. Uji F (Uji Simultan/Serentak)

Uji-F digunakan untuk menilai korelasi antara beberapa variabel bebas dan dependen, seperti yang dikemukakan oleh Surajiyo (2020). Untuk menentukan apakah stres kerja, gaji, kondisi kerja, dan penempatan semuanya berdampak pada kepuasan sekaligus, kami menggunakan uji-F. Hipotesis kerja ( $H_0$ ) dari pengujian ini adalah bahwa PT. Personel Flexo Solusi Indonesia tidak terpengaruh secara bersamaan oleh tekanan kerja, gaji, kondisi kerja, dan penempatan. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh simultan.

**7. Uji Koefisiensi Determinan ( $R^2$ )**

Vincent (2024) mengutip (Latief dkk., 2019) sekali lagi, yang menyatakan bahwa derajat akurasi ideal dalam analisis regresi ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang nilainya berkisar dari nol hingga satu. karena koefisien determinasi variabel bebas ( $R^2$ ) adalah nol, maka tidak berpengaruh pada variabel dependen. Namun, ketika nilai  $R^2$  mendekati satu, variabel bebas mulai mempengaruhi variabel dependen.

**OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN**

variabel	Indikator	Pernyataan		Skala
<b>STRESS KERJA (X1)</b>	<i>Beban Kerja</i>	1	Pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak keahlian daripada kemampuan	<b>Ordinal</b>
	<i>Konflik Peran</i>	2	Adanya pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan jabatan	
	<i>Hilangnya Kekompakan</i>	3	Para karyawan PT. Flexo Solusi Indonesia sulit untuk bersifat professional jika terdapat masalah	

		pribadi	
--	--	---------	--

	<i>Tidak Adanya Dukungan yang Memadai</i>	4	Dukungan dari sesama anggota kelompok dalam membagi masalah	
	<i>Teritorial Organisasi</i>	5	Setiap orang mengembangkan rasa memiliki terhadap lingkungan pribadi mereka	
	<i>Teknologi</i>	6	Tersedianya barang-barang yang diperlukan demi kelangsungan dan kenyamanan para pegawai	
	<i>Pengaruh Pemimpin</i>	7	Sering merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan hati nurani	
	<i>Peluang Karir</i>	8	Saya mendapat tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	
	Peran yang Tidak Jelas	9	Saya sering menemukan kesulitan pada saat bekerja	
	Struktur Organisasi	10	Struktur organisasi yang tidak jelas dan tidak pernah diubah dalam waktu yang lama	
Sumber : SITASI DARI (Andri 2024)				
<b>KOMPENSASI (X2)</b>	1.Gaji/Upah	1	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang	<b>Ordinal</b>
		2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	
		3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (UMR)	
	2. Insentif	4	Insentif yang saya terima membuat saya memiliki semangat dalam bekerja	
		5	Insentif yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki	
	3.Tunjangan	6	Perusahaan memberikan kesejahteraan berupa asuransi	
		7	Perusahaan memberikan kesejahteraan berupa jaminan hari tua	

		8	Perusahaan memberikan kesejahteraan berupa tunjangan hari raya	
	4. Fasilitas	9	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang bermanfaat	
		10	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung semangat bekerja	
Sumber : SITASI DARI (Ratih Rahayu, 2022)				
LINGKUNGAN KERJA (X3)	1.Suasana kerja	1	Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja	Ordinal
		2	Suhu dan kelembaban udara ditempat kerja yang baik	
		3	Ruangan dibuat sesuai dengan divisi masing-masing untuk meningkatkan produktivitas antar rekan satu divisi	
	2.Hubungan Antar Rekan Kerja	4	Hubungan kerja yang harmonis	
		5	Hubungan kerja sama antar divisi yang baik	
	3.Hubungan antar bawahan dan pimpinan	6	Tidak ada kendala komunikasi antara pimpinan dan bawahan	
		7	Kerja sama antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik	
	4.Tersediaan Fasilitas Kerja	8	Pencahayaan ditempat kerja sudah memadai	
		9	Penyediaan fasilitas yang memadai di tempat kerja	
		10	Jarak meja kerja karyawan tidak terlalu jauh, sehingga mereka dapat berkomunikasi dengan baik.	
Sumber : SITASI DARI (Surajiyo, 2020)				
PENEMPATAN KERJA (X4)	1. Tingkat Pendidikan	1	Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan tingkat pendidikan	Ordinal
		2	Posisi yang saya duduki sesuai dengan tingkat Pendidikan	
		3	Upah yang saya terima sesuai dengan jabatan dan tingkat pendidikan	

	2. Pengetahuan Kerja	4	Pengetahuan kerja saya sesuai dengan apa yang saya kerjakan			
		5	Pengetahuan kerja saya dapat digunakan dalam pekerjaan saya			
	3. Keterampilan kerja	6	Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan keterampilan kerja saya			
		7	Posisi yang saya duduki sesuai dengan keterampilan kerja saya			
	4. Pengalaman Kerja	8	Posisi yang saya dapatkan sesuai dengan pengalaman kerja			
		9	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pengalaman kerja			
		10	Upah yang saya dapatkan sesuai dengan posisi dan pengalaman kerja			
	Sumber : SITASI DARI Sermila Hana Pratiwi, Arya Surendra 2023					
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)	Pekerjaan yang memuaskan	1		Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan	Ordinal
			2		Hasil pekerjaan yang memberikan kepuasan	
3			Pekerjaan yang sesuai dengan passion			
Upah		4	Jumlah bayaran yang diterima memuaskan			
		5	Jumlah bonus yang diterima memberikan rasa puas			
Promosi		6	Kenaikan jabatan yang memuaskan			
		7	Kenaikan upah yang memuaskan			
		8	Kenaikan insentif yang diterima memberikan rasa puas			
Rekan Kerja		9	Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan			
		10	Rekan kerja yang tidak mengganggu berjalannya pekerjaan			
Sumber : SITASI DARI ( FADILLAH RAHMAD SAPUTRA )						

## Hasil

### 1. Analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel IV. 1 Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.837	2,435	.844	128,419	4	95	.000	2,095

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### Sumber SPSS versi 25

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan faktor-faktor seperti stres kerja, remunerasi, lingkungan kerja, dan penempatan karyawan (kolom R untuk model 1). Nilai kuadrat-R yang disesuaikan sebesar 0,919 menunjukkan bahwa sebagian besar varians dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan model ini. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 2,435, yang lebih kecil daripada standar deviasi kepuasan kerja karyawan yang tercatat sebesar 6,039, mengindikasikan bahwa model regresi ini dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis.

## 2. Analisa Uji T

**Tabel IV. 2 Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	,679	1,633			,416	,678		
	Stress Kerja	,937	,051	,880		18,366	,000	1,000	1,000
2	(Constant)	3,024	1,587			1,905	,060		
	Stress Kerja	,515	,089	,484		5,757	,000	,252	3,973
	Kompensasi	,459	,084	,459		5,462	,000	,252	3,973
3	(Constant)	1,790	1,647			1,087	,280		
	Stress Kerja	,554	,089	,520		6,207	,000	,242	4,126
	Kompensasi	,475	,083	,475		5,756	,000	,250	4,005
	Lingkungan Kerja	,087	,038	,107		2,271	,025	,767	1,304
4	(Constant)	,755	1,690			,446	,656		
	Stress Kerja	,629	,095	,591		6,648	,000	,208	4,808
	Kompensasi	,580	,095	,580		6,101	,000	,182	5,499
	Lingkungan Kerja	,099	,038	-,122		2,602	,011	,749	1,335
	Penempatan Karyawan	,217	,103	-,184		2,111	,037	,216	4,623

Sumber SPSS versi 25

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh stres kerja, gaji, dan lokasi pekerja, dengan koefisien masing-masing sebesar 0,629, 0,580, dan 0,217. Contoh itu, penempatan karyawan menghasilkan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,217, tetapi tekanan kerja dan remunerasi masing-masing mengubahnya sebesar 0,629 dan 0,580 poin, untuk setiap shift 1 poin. Sebaliknya, kepuasan kerja turun 0,099 poin untuk setiap satu titik perubahan lingkungan kerja, menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen yang efektif terhadap faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

### 3. Analisa Uji F

Tabel IV. 3 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3046,564	4	761,641	128,419	,000 <sup>b</sup>
	Residual	563,436	95	5,931		
	Total	3610,000	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas, penjelasan dapat disampaikan sebagai berikut:

Uji ANOVA menghasilkan nilai F sebesar 128,419 untuk model 4, yang signifikan secara statistik pada level 0,000. Dalam hal ini,  $H_0$  disetujui dan  $H_1$  ditolak karena F yang dihitung lebih besar dari tabel F ( $128,419 > 2,70$ ) dan 0,000 kurang dari 0,05. Ada korelasi yang jelas dan langsung antara kepuasan kerja dan faktor-faktor seperti stres kerja, remunerasi, lingkungan kerja, dan penempatan karyawan. Model regresi ini berfungsi dengan baik untuk memprediksi seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Flexo Solusi Indonesia.

Stres kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi PT. Kebahagiaan kerja karyawan Flexo Solusi Indonesia, menurut penelitian. Dengan tingkat signifikansi 0,000, kami menolak  $H_1$  dan menerima  $h_a$  karena nilai  $t$  yang dihitung untuk tekanan kerja adalah 6,648, yang lebih tinggi dari tabel  $t$  sebesar 1,660. Hasil ini menguatkan hipotesis 1 dan konsisten dengan hasil Jahanzeb (2010), yang menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara lingkungan kerja individu dan tingkat kepuasan kerja mereka dapat menyebabkan peningkatan stres pada pekerjaan.

### 2. Pengaruh kompensasi Terhadap kepuasan kerja Pada PT Flexo Solusi Indonesia.

Di PT. Flexo Solusi Indonesia, kebahagiaan pekerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji, menurut temuan penelitian tersebut. Dengan tingkat signifikansi 0,000, kami menolak  $H_1$  dan menerima  $h_a$  karena  $T$  yang dihitung untuk kompensasi adalah 6,101, yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,660. Hasil ini menguatkan hipotesis 2 dan konsisten dengan karya Rachawati (2008:143), yang menemukan bahwa gaji merupakan faktor utama seberapa puasny pekerja dengan pekerjaannya.

### 3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Flexo Solusi Indonesia.

Kondisi kerja di PT. Flexo Solusi Indonesia berkorelasi positif dan signifikan dengan kebahagiaan karyawan, menurut temuan penelitian tersebut. Dengan tingkat signifikansi 0,000,  $h$  accepted diterima dan  $H_1$  ditolak karena  $T$  yang dihitung untuk lingkungan kerja adalah 2,602, lebih banyak dari  $t$  tabel 1,660. Konsisten dengan temuan Wibowo, Musadieg, dan Nurtjahjono (2014), yang menemukan bahwa pekerja lebih menyukai tempat kerja yang rapi dan menyenangkan, hasil ini memberikan kepercayaan pada hipotesis 3.

### 4. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Flexo Solusi Indonesia.

Hasil penyelidikan mengungkapkan bahwa penempatan staf di PT. Flexo Solusi Indonesia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.  $h$ . Ditolak dan  $h$  approved disetujui dengan tingkat signifikansi 0,000 karena  $T$  yang dihitung untuk penempatan karyawan adalah 2,111, lebih banyak dari  $t$  tabel 1,660. Hasil seperti ini memberikan kepercayaan pada teori 4. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika posisi mereka didasarkan pada bidang kompetensi spesifik mereka, menurut penelitian Benni Yulizar (2014). Di sisi lain, jika ruangnya tidak pas, bisa membuat orang tidak senang di tempat kerja.

### 5. Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Flexo Solusi Indonesia.

Di PT. Menurut Flexo Solusi Indonesia, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja, remunerasi, lingkungan kerja, dan penempatan kerja.  $T$  yang dihitung untuk stres kerja adalah 6.648, untuk gaji 6.101, untuk lingkungan kerja 2.602, dan untuk penempatan kerja 2.111, yang semuanya lebih tinggi dari tabel  $t$  (1.660), menurut uji hipotesis. Oleh karena itu,  $h_a$  diterima sedangkan  $H_1$  ditolak karena ambang signifikansinya adalah 0,000, yang kurang dari 0,05.

## KESIMPULAN

Penelitian tentang dampak gaji, stres, dan kondisi kerja terhadap PT. Flexo solutions Indonesia kebahagiaan pekerja di tempat kerja telah menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Menurut hasil penelitian, faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja berpengaruh pada kebahagiaan karyawan. Dengan membandingkan nilai  $t$  yang dihitung untuk tegangan kerja dengan tabel  $t$ , kami menemukan bahwa  $6.648 > 1.660$ , oleh karena itu menolak  $H_0$  Ini adalah hasil dari pengujian hipotesis. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Flexo Solusi Indonesia, ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$ , yang lebih rendah dari  $0,05$ .

### 2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Temuan ini menunjukkan bahwa gaji variabel berdampak pada kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Nilai- $t$  sebesar  $6,101$  lebih dari  $1,660$  dan ambang signifikansi  $0,000$  kurang dari  $0,05$ , yang mengarah pada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$  dalam pengujian hipotesis. Kebahagiaan karyawan atas hasil kerja di PT. Flexo Solusi Indonesia sangat dipengaruhi oleh aspek remunerasi.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Faktor tempat kerja berpengaruh pada kebahagiaan pekerja di tempat kerja, menurut temuan penelitian tersebut. menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  karena nilai  $t$  yang dihitung untuk workplace adalah  $2,602$ , yang lebih tinggi dari tabel  $t$  sebesar  $1,660$ . Di PT. Flexo Solusi Indonesia, kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja ( $p < 0,000$ ).

### 4. Pengaruh penempatan karyawan (X4) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Faktor tempat kerja berpengaruh pada kebahagiaan pekerja di tempat kerja, menurut temuan penelitian tersebut. Karena  $T$  yang dihitung untuk workplace adalah  $2.111$  dan tabel  $t$  adalah  $1.660$ , kita dapat menolak  $H_0$  Faktor-faktor yang berhubungan dengan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan di PT. Flexo Solusi Indonesia ( $p < 0,000$ ).

### 5. Kebahagiaan pekerja di tempat kerja di PT. Flexo Solusi Indonesia sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penempatan kerja, lingkungan kerja, remunerasi, dan tingkat stres. $H_0$ ditolak sedangkan $H_1$ disetujui karena nilai $F$ yang dihitung sebesar $128,419$ lebih tinggi dari tabel $F$ sebesar $2,70$ . Ini membuktikan bahwa variabel-variabel ini secara signifikan terkait satu sama lain secara linier.

**REFERENSI**

- ANALISIS PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT JIWA GRHASIA YOGYAKARTA.* (n.d.).
- Andri, A., & Satrianto, H. (2024a). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karwayan Di PT Anugerah Mitra Mulia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/2876>
- Andri, A., & Satrianto, H. (2024b). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karwayan Di PT Anugerah Mitra Mulia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1).
- Budiman, A. F. (2015). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 50-60.
- Cahyadi (2022)Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang.* (n.d.).
- Dr. Vivi Silvia, S. E. , M. Si. (2020). *Statistika Deskriptif*. Penerbit Andi.
- Julien, B., & Tholok, W. (2023). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Lingkungan kerja, Pengalaman kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja di PT. Creation of Hanmade* (Vol. 3, Issue 1).
- Krisnaldy. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA.* 2(2), 164–179.
- Nasrum, A. (2018). *Uji Normalitas Data*. Jayapangus Press Anggota.
- PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA.* (n.d.).
- Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seiv Indonesia Sherlie 2024.* (n.d.).
- Prosiding: Ekonomi dan Bisnis.* (n.d.-a). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Prosiding: Ekonomi dan Bisnis.* (n.d.-b). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Ratih Rahayu, Prof. Dr. H. E. Y. ST. , M. Dr. M. I. ST. , M. Dr. L. R. R. U. T. M. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KLINIK MATA SURABAYA.* 5.
- Sermila Hana Pratiwi. (2023). *PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KARYAWAN, DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA CABANG KARANGANYAR.*
- Septiani, S. M., & Tholok, F. W. (2022). 36.+*Sinthiana+Monica+368-378.* 2(2).
- Stres Kerja, P., Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Masa Pandemi, K., Priyanto, A., & Pudjo Wibowo, F. (2022a). Covid 19 Di PT. Mulia Boga Raya Tbk. In *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 2).
- Stres Kerja, P., Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Masa Pandemi, K., Priyanto, A., & Pudjo Wibowo, F. (2022b). Covid 19 Di PT. Mulia Boga Raya Tbk. In *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 2).
- Sucitro, N., & Tholok, F. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dwi Java Trasindo. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).

Surajiyo. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*.

Tholok, F. W., Santosa, S., & Janamarta, S. (2019). Studi Ketertarikan Masyarakat Terhadap Penggunaan Aplikasi Tangerang Live (Pendekatan Pada Teori Skala SERVQUAL). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 1. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.165>