

**PENGARUH *ROLE STRESS* KARYAWAN DAN KOMPENSASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN KATAMSO**

**SKRIPSI**

Oleh :

**ADELINA SARI HARAHAHAP**

**NIM. 0503172222**

**PROGRAM STUDI  
PERBANKAN SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

**PENGARUH *ROLE STRESS* KARYAWAN DAN KOMPENSASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN KATAMSO**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

**ADELINA SARI HARAHAHAP**

**NIM. 0503172222**

**PROGRAM STUDI  
PERBANKAN SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2022**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adelina Sari Harahap  
Tempat/Tgl Lahir : Medan/ 16 Mei 2000  
NIM : 0503172222  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Jl. Pasar Lama Lingk. 29 Pekan Labuhan, Medan Labuhan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Role Stress Karyawan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso**" adalah benar karya asli saya atau penelitian saya dan bukan karya orang lain, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sebenarnya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 27 Januari 2022

Yang Membuat Pernyataan



**Adelina Sari Harahap**

**NIM. 0503172222**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi berjudul

**PENGARUH *ROLE STRESS* KARYAWAN DAN KOMPENSASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN KATAMSO**

Oleh :

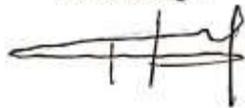
Adelina Sari Harahap

NIM. 0503172222

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Medan, 27 Januari 2022

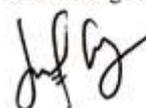
Pembimbing I



Hendra Harmain, M.Pd

NIDN. 2010057302

Pembimbing II



Lavlan Syafina, M.Si

NIDN. 2027089103

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



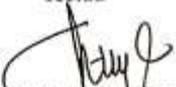
Dr. Tuti Anggrani, M.A  
NIDN. 2031057701

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul "PENGARUH *ROLE STRESS* KARYAWAN DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN KATAMSO" an. Adelina Sari Harahap, NIM. 0503172222 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan pada tanggal 15 Februari 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 07 Maret 2022  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Program Studi Perbankan Syariah

Ketua

  
Dr. Tuti Anggraini, M.A  
NIDN. 2031057701

Sekretaris

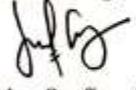
  
M. Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I  
NIDN. 2026048901

Anggota

Pembimbing I

  
Hendra Harmain, M.Pd  
NIDN. 2010057302

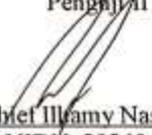
Pembimbing II

  
Laylan Syafina, M.Si  
NIDN. 2027089103

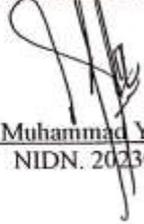
Penguji I

  
Ahmad Amin Dalimunthe, SS., M.Hum., Ph.D.  
NIDN. 2012078402

Penguji II

  
M. Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I  
NIDN. 2026048901

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sumatera Utara

  
Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag  
NIDN. 2023047602

## ABSTRAK

**Adelina Sari Harahap (2022), “Pengaruh *Role Stress* Karyawan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan” dibawah bimbingan Hendra Harmain, M.Pd sebagai Pembimbing Skripsi I dan Laylan Syafina, M.Si sebagai Pembimbing Skripsi II.**

Kepuasan karyawan umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan sebagainya. Namun penelitian ini hanya memfokuskan faktor *role stress* kerja dan kompensasi, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Role Stress* Karyawan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis pendekatan asosiatif, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pegawai di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis dengan metode regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Role Stress* Karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana hal ini dapat dilihat dari hasil olahan data SPSS dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel *Role Stress* Karyawan sebesar  $-0,888 < t_{tabel} 2,042$  dengan nilai signifikansi  $0,383 > 0,05$ . Sedangkan untuk variabel kompensasi kerja menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,520 > t_{tabel} 2,042$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil dari hipotesis uji simultan menunjukkan bahwa *Role Stress* Karyawan dan Kompensasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $10,218 > F_{tabel} 3,32$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika tuntutan pekerjaan karyawan semakin tinggi maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga semakin tinggi sehingga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin meningkat.

**Kata Kunci :** *Role Stress*, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang mana dengan rahmat dan karunia nya saya sampai di titik ini. Begitu banyak pengalaman berharga yang Allah anugerahkan kedalam hidup saya, khususnya dalam proses penyelesaian perkuliahan. Atas berkat kasih sayang dan hidayah-Nya telah memberi pertolongan serta petunjuk kepada saya untuk menyelesaikan sebuah penelitian ilmiah berbentuk skripsi, berjudul **“Pengaruh Role Stress Karyawan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso”**. Shalawat beriring salam saya panjatkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wasalam sebagai suri tauladan yang baik serta pembawa risalah kebenaran menuju kebahagiaan dunia dan akhirat.

Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Sumatera Utara Tahun Ajaran 2021/2022, dan juga untuk memberikan wawasan dan pengalaman dalam penerapan ilmu perbankan syariah.

Perlu disadari bahwa pelaksanaan penyusunan tugas akhir ini banyak memperoleh bantuan dan dukungan yang sangat berharga berupa motivasi, bimbingan dan pengarahan serta saran-saran dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW yang telah memberikan nikmat Iman dan Islam serta karunia-Nya kepada penulis sehingga dilancarkan dalam pelaksanaan tugas akhir ini, Kemudian kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Syarifuddin Harahap dan Ibunda Widia Sari yang telah mencurahkan kasih sayangnya, memberikan doa, batuan moral maupun materil, serta adik tersayang, Tiara Ramadhani Harahap dan Amanda Amelia Harahap yang selalu

memberikan do'a dan motivasi, sehingga dapat memberikan semangat yang pantang menyerah kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih pada pihak-pihak lain yang tidak kalah pentingnya dalam mendukung penulis menyelesaikan tugas akhir ini, yaitu :

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU).
2. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (FEBI UINSU).
3. Ibu Dr. Tuti Anggraini, MA selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Muhammad Lathief Ilhamy, M.E.I selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Penasehat Akademik saya banyak membantu serta memberikan pengarahan semasa perkuliahan.
6. Bapak Hendra Harmain, M.Pd selaku dosen Pembimbing Skripsi I yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai
7. Ibu Laylan Syarfina, M.Si selaku dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai
8. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan kontribusi dari awal penulis masuk ke bangku perkuliahan dalam bidang akademik hingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.

9. Terima kasih kepada seluruh staf pegawai yang ada di lingkungan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan yang sudah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian.
10. Terima kasih untuk keluarga besar saya, Denhak Harahap dan Alm. Pangibulan Harahap terutama Uwa Rifa'i Harahap dan Bou Hotma Farida Hanum Harahap, S.Pd. yang telah banyak memberi doa, dukungan, hiburan, dan kasih sayang sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih saya ucapkan untuk Tulang Sahnul, Tulang Parlan, S.Pd. Bujing Nurul Husnah Harahap, S.Pd., M.Hum, Kakak dan Adik Sepupu yang senantiasa selalu memberikan saya motivasi, dukungan materil maupun nonmateril sejak awal masuk bangku perkuliahan hingga tugas akhir ini.
12. Terima kasih untuk keluarga besar SD Islam Salsabila yang telah mendukung, memberi semangat, dan masukan-masukan sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik
13. Terima kasih untuk sahabat-sahabat terlama yang saya punya Orra Venta Ramadhani Harahap, Santi Juliana Silalahi, dan Siti Ramayanda Harahap yang sudah menemani dan mendukung saya untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
14. Terima kasih untuk sahabat-sahabat saya, Atiroh Irbah, Ayu Yuniar, Ayu Sintia, Ira Santika, Putri Ismana, dan Putri Yulina yang selalu ada disaat saya membutuhkan dukungan dalam bentuk apapun.
15. Terima kasih untuk anggota KKN-DR 33 UINSU yang senantiasa membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini
16. Terima kasih untuk sahabat-sahabat terbaik saya dibangku perkuliahan, Cici Pratiwi, Sarah Zerina, Alfi Syahri, Ubah Septiana, Nabila Ayu, Karina Auliyah, Cindy Dwi Rantika, Huda Aulia dan Rahmah Nurul Asti Sastra Putri yang membuat perjalanan dikampus jadi lebih berharga dan ringan untuk dijalani.

17. Terima kasih untuk teman-teman kelas saya PS-A (2017) yang telah menjadi bagian perjalanan dalam hidup saya khususnya dalam menikmati bangku perkuliahan. Semoga semua impian, harapan dan cita-cita kita dapat terkabulkan.
18. Dan yang terakhir saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri, terima kasih sudah bertahan, terima kasih sudah berjuang. Terima kasih sudah bekerja keras untuk skripsi ini. Terima kasih untuk bekerja setiap malam demi gelar SE.

Terima kasih segala kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua. Akhir kata dengan kerendahan hati, saya selaku penulis dalam penelitian ini menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu diharapkan kritik yang membangun dan saran-saran yang bermanfaat. Semoga skripsi ini menjadi khazanah ilmu Ekonomi Islam bagi para pembacanya.

Medan, 27 Januari 2022  
Penyusun Skripsi,

Adelina Sari Harahap  
0503172222

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>

### **BAB I        PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Indetifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11

### **BAB II        KAJIAN TEORITIS**

A. Kepuasan Kerja	
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
2. Teori Kepuasan Kerja .....	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
4. Manfaat Kepuasan Kerja .....	17
5. Indikator Kepuasan Kerja .....	18
6. Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam .....	18
B. <i>Role Stress</i> Karyawan	
1. Pengertian <i>Role Stress</i> .....	20
2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja .....	21
3. Dampak Stres Kerja .....	22
4. Indikator <i>Role Stress</i> .....	23

5. Stres Dalam Pandangan Islam .....	24
C. Kompensasi Kerja	
1. Pengertian Kompensasi .....	26
2. Tujuan, Fungsi dan Asas Kompensasi .....	28
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	30
4. Bentuk-Bentuk Kompensasi .....	33
5. Indikator Kompensasi .....	34
6. Kompensasi Dalam Islam .....	34
D. Penelitian Terdahulu .....	36
E. Kerangka Konseptual .....	42
F. Hipotesis Penelitian .....	43

### **BAB III            METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	
1. Lokasi Penelitian .....	44
2. Waktu Penelitian .....	44
C. Jenis dan Sumber Data	
1. Jenis Data .....	45
2. Sumber Data .....	45
D. Populasi dan Sampel	
1. Populasi .....	45
2. Sampel .....	46
E. Definisi Operasional Variabel .....	46
F. Teknik Pengumpulan Data .....	47
G. Teknik Analisis Data	
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	49
2. Uji Asumsi Klasik .....	49
3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
4. Uji Hipotesis .....	51

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Gambaran Umum Perusahaan	
	1. Sejarah Singkat Bank Sumut Syariah .....	53
	2. Visi dan Misi Bank Sumut Syariah .....	55
	3. Makna Logo Bank Sumut Syariah .....	56
	4. Struktur Organisasi Perusahaan .....	57
	B. Deskripsi Data Penelitian	
	1. Analisis Deskriptif Responden .....	59
	2. Analisis Statistik Deskriptif .....	61
	C. Uji Kualitas Data	
	1. Uji Validitas .....	62
	2. Uji Reliabilitas .....	64
	D. Uji Asumsi Klasik	
	1. Uji Normalitas .....	64
	2. Uji Mutikolinearitas .....	67
	3. Uji Heteroskedastisitas .....	68
	E. Analisis Regresi Linear Berganda .....	69
	F. Uji Hipotesis	
	1. Koefisien Determinas ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ) .....	70
	2. Uji t (Uji Parsial) .....	71
	3. Uji F (Uji Simultan) .....	72
	G. Pembahasan Hasil Penelitian	
	1. Pengaruh <i>Role Stress</i> Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	73
	2. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	75
	3. Pengaruh <i>Role Stress</i> Karyawan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan ....	76
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Kesimpulan .....	77
	B. Saran-Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....		<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

1.1. Pemberian Balas Jasa Bank Sumut Syariah Katamso .....	6
1.2. Hasil Kuesioner Awal Kompensasi Kerja Bank Sumut Syariah Katamso....	8
2.1. Penelitian Terdahulu .....	36
3.1 Definisi Operasional Variabel .....	46
3.2 Skala Likert .....	48
4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	59
4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	60
4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja .....	60
4.5 Statistik Deskriptif .....	61
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian .....	62
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitan .....	64
4.8 Hasil Uji Normalitas Dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	67
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	70
4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	71
4.12 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	72
4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	73

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Konseptual.....	43
4.1. Logo Bank Sumut Syariah .....	56
4.2. Struktur Organisasi Bank Sumut Syariah .....	58
4.3. Hasil Uji Normalitas Dengan Normal <i>P-Plot</i> .....	65
4.4. Diagram Histogram Hasil Uji Normalitas .....	66
4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia manajemen, sumber daya manusia sangat penting bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif dan efisien. Mengikuti definisi dari Peter E Drucker, efektif disini didefinisikan sebagai tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan yang benar (*doing the right things*). Artinya, setelah tenaga kerja memahami dan mengetahui pekerjaan yang semestinya dilakukan, tenaga kerja juga harus mampu melakukan pekerjaannya dengan benar. Maka, kunci utama sumber daya manusia ialah bagaimana kita mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan.<sup>1</sup>

Sejatinya, mengatur karyawan adalah sesuatu yang sulit dan kompleks untuk dilakukan, hal ini dikarenakan mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda pada setiap individu yang dibawa masuk ke dalam organisasi.<sup>2</sup> Dilihat dari inti sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, agar keragaman individu dapat dikelola dengan baik, maka diperlukan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu ataupun kelompok untuk menjadi landasan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan lancar dan tujuan yang ingin dicapai akan sulit terlaksana, baik itu organisasi kemasyarakatan maupun organisasi perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, termasuk bank syariah. Bank syariah yang terdiri dari BUS, UUS dan BPRS pada dasarnya melakukan kegiatan usaha yang sama dengan bank konvensional, yaitu menghimpun dana dan menyalurkannya kepada masyarakat disamping penyediaan jasa keuangan lainnya.

---

<sup>1</sup> Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen* (Medan : FEBI UIN-SU Press, 2016), h. 176

<sup>2</sup> Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik dan Penelitian* (Lhokseumawe : UNIMAL PRESS, 2016), h.2

Perbedaannya ialah seluruh kegiatan BUS, UUS dan BPRS berdasarkan prinsip syariah. Implikasinya harus selalu sesuai dengan syariat hukum islam, karena dalam prinsip syariah memiliki berbagai variasi akad yang akan menimbulkan variasi produk yang lebih banyak dibandingkan dengan produk-produk di bank konvensional.<sup>3</sup>

Pendirian Unit Usaha Syariah PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi. Gagasan dan wacana untuk mendirikan unit usaha syariah telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder Bank Sumut, yaitu sejak dikeluarkannya UU No.10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah.

PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan telah berhasil mencatatkan kinerja positif ditandai dengan banyaknya penghargaan yang didapat oleh Bank Sumut Cabang Syariah Medan beberapa diantaranya yaitu *1st Rank The Best Financing Growth-UUS SILO Asset 2-20 T* yang diraih oleh Unit-Unit Syariah Bank Sumut dalam ajang Karim Award tahun 2018. Kemudian pada tahun 2019, bank Sumut berhasil menerima penghargaan sebagai Bank Penerima Setoran (BPS) Biaya Penyelenggara Ibadah Haji (BPIH) kategori unit usaha syariah dan ditahun 2020 meraih penghargaan terbaik kedua *IFAC: 2nd Rank Top Growth Financing Shariah Unit BPD* dari ajang *Islamic Finance Award*.<sup>4</sup>

Merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor yang membuat karyawan puas berkerja di perusahaan. Robbins berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikis yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya yang terpenuhi dengan baik.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta : Kencana, 2017), h. 68

<sup>4</sup> Laporan Tahunan Bank Sumut, <https://www.banksumut.co.id/laporan-keuangan-tahunan/>. Diunduh pada tanggal 10 Oktober 2021

<sup>5</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2015) h.

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan fisik dalam mengerjakan tugas pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja, tetapi juga berkaitan dengan interaksi karyawan dengan sesama rekannya, serta sistem hubungan yang terjalin diantara mereka. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitasnya, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Sedangkan untuk ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari tindakan yang aktif maupun pasif organisasi, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, menghindari tanggung jawabnya dan sebagainya.

Setiap karyawan memiliki dan memainkan peran (*role*) dalam hidupnya masing-masing. Peran yang dimiliki setiap karyawan tentunya berbeda-beda, tergantung dengan keahlian yang dimiliki, tugas dan kewajiban yang harus dikerjakan, pengalaman yang dimiliki dan tindakan yang akan dilakukan. Ketidakcocokan terhadap peran yang dimainkan akan menimbulkan konflik peran. Konflik peran merupakan bentuk ketidaksesuaian antara mekanisme pengendalian birokrasi dan norma, aturan, etika, maupun kemandirian dan profesional.<sup>6</sup>

Tekanan peranan pada hakikatnya adalah suatu kondisi dimana setiap peranan seseorang memiliki harapan yang berbeda yang dipengaruhi oleh harapan orang lain, dimana harapan-harapan tersebut dapat berbenturan, tidak jelas dan menyulitkan peranan seseorang, sehingga peranan seseorang menjadi samar, sulit, bertentangan atau tidak mungkin bertemu. Setiap orang pasti memiliki peran di dalam atau di luar pekerjaannya, dimana masing-masing peran memiliki perilaku yang berbeda-beda.

*Role stress* menunjukkan seberapa luas ekspektasi dari serangkaian peran anggota organisasi menghadapi situasi yang mengandung beberapa dimensi yang disebabkan oleh beberapa pemicu, diantaranya *Role ambiguity* yang akan muncul jika tidak ada informasi memadai yang diperlukan untuk menjalankan suatu peran dengan cara yang memuaskan. *Role conflict* muncul sebagai kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih, seperti ketaatan pada suatu hal akan memunculkan

---

<sup>6</sup> Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*, dalam Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 15, No.1, Juni 2013, h. 13-28

dilema karena sulit untuk mentaati yang lainnya. *Role overload* terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Masram dan Mu'ah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.<sup>7</sup>

Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan telah memiliki porsi pekerjaannya masing-masing. Namun, tak jarang pihak perusahaan membebani karyawannya melebihi pekerjaan yang biasa dilakukan demi mencapainya target tujuan perusahaan. Hal ini tentu saja menyebabkan beban pekerjaan karyawan bertambah dan menyebabkan karyawan memilih lembur demi menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tingginya tuntutan pekerjaan tentunya membuat karyawan menjadi stres, malas, dan tidak bersemangat dalam bekerja yang kemudian akan berimbas terhadap kinerja dan kepuasan terhadap pekerjaan tersebut berkurang.

Hal ini ditekankan dari fakta di lapangan yang diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan seksi operasional. Beliau mengatakan bahwa pada pertengahan sampai akhir bulan, karyawan diwajibkan untuk masuk bekerja di hari Sabtu dan Minggu. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang harus mereka selesaikan untuk mencapai target yang telah direncanakan. Tentunya, hal tersebut mengakibatkan adanya tekanan tersendiri pada karyawan yang dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan tersebut. Kepuasan kerja yang seharusnya dirasakan oleh karyawan sebagaimana mestinya menjadi menurun

---

<sup>7</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), h. 129

dikarenakan waktu libur yang seharusnya digunakan untuk beristirahat harus digunakan untuk bekerja.<sup>8</sup>

Selain itu, pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu singkat dan tergesa-gesa juga dapat menekan karyawan, mempengaruhi proses kognitif, emosi, keadaan mereka, mengganggu pelaksanaan tugas mereka, dan menyebabkan kinerja karyawan memburuk sehingga karyawan tidak akan merasa puas terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, yang jika dibiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan kesehatan psikis karyawan terguncang.

Karyawan bekerja menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya terhadap perusahaan bukan semata-mata ingin mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu dengan mengharapkan imbalan atau balas jasa kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkannya. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja.

Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi karyawannya akan rawan terhadap goncangan karena karyawan akan kerja dengan semangat yang rendah, loyalitas yang rapuh dan kinerja yang buruk. Selain itu, perusahaan juga akan dibayang-bayangi dengan aksi protes dan demo yang mungkin saja akan dilakukan oleh karyawan sehingga perusahaan akan rawan terhadap stabilitas baik produksi maupun pelayanan.

Pada prinsipnya, tolak ukur kelayakan bersifat relatif, tetapi pendapatan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan harus mengacu pada standard hidup daerah, dengan berpijak pada standar Upah Minimum

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan Pinsi Operasional, 20 Juni 2021

Regional (UMR) atau Upah Minimum Provinsi (UMP). Berikut gambaran umum kompensasi yang diterima oleh karyawan dan dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Pemberian Balas Jasa Pada PT. Bank Sumut**  
**Cabang Syariah Medan Katamso**

No.	Jabatan	Jenis Balas Jasa Yang di Berikan
1	Pimpinan Cabang	Gaji Pokok (Rp8.500.000 – Rp10.000.000) Tunjangan Jabatan Tunjangan Makan dan Minum, Transport THR
2	Wakil Pimpinan Cabang	Gaji Pokok (Rp7.300.000 – Rp9.000.000) Tunjangan Jabatan Tunjangan Makan dan Minum, Transport THR
3	Kontrol Intern	Gaji Pokok (Rp5.500.000 – Rp7.000.000) Tunjangan Jabatan Tunjangan Makan dan Minum, Transport THR
4	Divisi Pemasaran	Gaji Pokok (Rp3.800.000 – Rp5.000.000) Insentif Tunjangan Makan dan Minum, Transport THR
5	Divisi Pembiayaan	Gaji Pokok (Rp3.700.000 – Rp5.000.000) Insentif Tunjangan Makan dan Minum, Transport THR
6	Divisi Operasional	Gaji Pokok (Rp3.700.000 – Rp5.000.000) Insentif Tunjangan Makan dan Minum, Transport THR

7	CS dan Teller	Gaji Pokok (Rp2.500.000 – Rp3.100.000) Tunjangan Makan dan Minum, Transport THR
8	Clerk	Gaji Pokok (Rp1.700.000 – Rp2.500.000) Tunjangan Makan dan Minum, Transport THR
9	Satpam	Gaji Pokok (Rp1.300.000 – Rp2.000.000) Tunjangan Makan dan Minum, Transport THR
10	Driver	Gaji Pokok (Rp1.000.000 – Rp2.000.000) Tunjangan Makan dan Minum, Transport THR
11	Cleaning Service	Gaji Pokok (Rp1.000.000 – Rp2.000.000) Tunjangan Makan dan Minum, Transport, THR

Sumber : PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan sudah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara, yakni Rp2.500.000. Pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor penunjang apakah karyawan merasa puas atau tidak terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Namun terdapat karyawan yang tidak merasa puas dengan pemberian kompensasi tersebut.

Berdasarkan kajian awal peneliti berserta melalui hasil wawancara dan penyebaran kuesioner awal kepada para karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Awal Kompensasi Kerja**  
**PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso**

No.	Pernyataan	Jawaban Dalam (%)		Total
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan	36,4	63,6	100
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	30,3	69,7	100
3	Perusahaan memberikan insentif cukup adil kepada karyawan	42,4	57,6	100
4	Upah lembur diterima memadai jika bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya	36,4	63,6	100
5	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan	51,5	48,5	100
6	Perusahaan menyediakan alat kerja yang dibutuhkan	69,7	30,3	100

Sumber : Hasil Kuesioner Awal diolah SPSS v. 26 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebesar 63,6% karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai, sebesar 69,7% gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan harapan para karyawan, 57,6% karyawan merasa pemberian insentif tidak sesuai dengan beban kerja yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, sebesar 63,6% karyawan merasa upah lembur yang diterima tidak sesuai dengan kinerja usaha yang mereka keluarkan demi menyelesaikan target dari perusahaan, sebesar 48,5% karyawan merasa tunjangan yang diberikan jauh dari harapan mereka, dan sebesar 30,3% karyawan yang merasa bahwa fasilitas dari perusahaan kurang memadai untuk mereka bekerja. Sehingga dalam hal ini, secara realita pemberian kompensasi belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawan.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai tentunya mengakibatkan adanya penurunan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini diperkuat dengan

hasil wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu anggota dari Pinsi Pembiayaan, Pinsi Operasional dan Staf Administrasi. Anggota pinsi pembiayaan mengatakan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai, pekerjaan yang senantiasa menumpuk mengharuskan beliau untuk selalu berada dikantor hingga larut malam dan mengorbankan waktu istirahatnya, dan karena hal ini beliau sering merasakan stres terhadap pekerjaan yang ia lakukan.<sup>9</sup>

Selanjutnya, anggota pinsi operasional juga merasakan hal yang sama. Beliau mengatakan, dengan kinerja yang telah mereka lakukan untuk perusahaan sudah seharusnya perusahaan memberikan penghargaan yang bisa membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini bukan tanpa alasan, beberapa karyawan terdapat sering mengeluh dengan kondisi pekerjaan mereka, fasilitas pekerjaan yang tidak mendukung dan jam kerja yang tinggi.<sup>10</sup>

Sedangkan staf administrasi mengatakan bahwa kurang merasa puas dengan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Walaupun hanya sebagai staf, namun pekerjaan yang dilakukannya hampir sama dengan pegawai tetap perusahaan, beliau juga sering merasakan tertekan dengan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya, hal ini dikarenakan hanya ada satu staf administrasi diperusahaan dan mengharuskannya untuk selalu datang pagi hingga larut malam demi mengerjakan pekerjaannya yang selalu menumpuk.<sup>11</sup>

Berdasarkan dengan paparan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *role stress* karyawan dan juga kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang dituangkan kedalam bentuk penelitian dan menyusunnya kedalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Role Stress Karyawan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso”**.

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Anggota Pinsi Pembiayaan, 20 Juni 2021

<sup>10</sup> Wawancara dengan Anggota Pinsi Operasional, 20 Juni 2021

<sup>11</sup> Wawancara dengan Staf Administrasi, 20 Juni 2021

## **B. Indetifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diindetifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh *role stress* dan kompensasi.
2. Pekerjaan yang selalu menumpuk mengharuskan karyawan untuk masuk bekerja di hari sabtu dan minggu yang mengakibatkan *role stress* karyawan kian meningkat.
3. Kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), akan tetapi karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

## **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup agar lebih terarah, terfokus dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian, serta dapat mempermudah proses analisis itu sendiri. Oleh karena itu, penulis membatasi permasalahan yang akan dikaji, yaitu Pengaruh *Role Stress* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan ?
3. Apakah *role stress* dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *role stress* dan kompensasi secara keseluruhan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai Pengaruh *Role Stress* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan serta untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan peneliti dalam menganalisa secara ilmiah.
2. Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak lain yang berguna serta dapat memberikan sebagai gambaran bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam penetapan kompensasi dan beban kerja untuk karyawan selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Kepuasan Kerja Karyawan

##### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.<sup>1</sup>

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.<sup>2</sup> Selain itu, menurut pendapat Afandi, kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencaai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.<sup>3</sup>

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Artinya perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam organisasi.

---

<sup>1</sup> Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik dan Penelitian* (Lhokseumawe : UNIMAL PRESS, 2016), h.75

<sup>2</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), h. 202

<sup>3</sup> P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), h. 74

Demi mencegah timbulnya dampak negatif dari rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memfokuskan diri terhadap faktor-faktor yang dipandang sebagai pembentuk kepuasan kerja. Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, seperti perasaan senang, sedih, tentram dan sebagainya. Perasaan ini kerap dirasakan oleh karyawan ketika harapannya terhadap pekerjaan tersebut terpenuhi atau tidak.

## 2. Teori Kepuasan Kerja

### a. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini lebih memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka, dan menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara yang efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan.

### b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam yang berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, *equity in equity*, yang artinya :

- 1) *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya seperti pendidikan, pengalaman, keahlian dan usaha.
- 2) *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai seperti upah, keuntungan tambahan, status symbol dan sebagainya.

3) *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang beda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.<sup>4</sup>

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lainnya.

c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori yang digagaskan oleh Proter ini berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan. Sedangkan Locke berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sedangkan jika apa yang didapatkan lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan di dalam diri karyawan.

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhinya atau tidak kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan semakin puas yang mereka rasakan.

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapatan kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut dijadikan tolak ukur untuk

---

<sup>4</sup> *Ibid*, h. 305

menilai dirinya masing-masing maupun lingkungannya. Jadi, para karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

f. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini terdapat dua faktor dalam pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yaitu :

- 1) Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah factor yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badan atau fisik yang meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.
- 2) Faktor motivator atau *satisfaction factors*, adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, dimana faktor itu memiliki peran dalam memberikan kepuasan kepada karyawan yang bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Hasibuan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Balas jasa yang adil atau kompensasi. Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- b. Penempatan Karyawan. Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

- c. Beban Kerja. Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi.
- d. Suasana dan lingkungan kerja. Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.
- e. Sikap pimpinan. Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- f. Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton.<sup>5</sup>

Sedangkan menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

---

<sup>5</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013), h. 203

- 6) Faktor Instrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.<sup>6</sup>

#### **4. Manfaat Kepuasan Kerja**

Secara umum, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak nampak, tetapi nyata dan dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan walaupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan. Ada 2 alasan pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, diantaranya :

- a. Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu baik manajer maupun bawahan

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 79

menginginkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.

- b. Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting, cenderung membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.

### **5. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja merupakan peran yang sangat penting bagi karyawan, hal ini dikarenakan karyawan akan mengetahui dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Menurut Robbins ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.
- b. Imbalan, yaitu keadaan dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya.
- c. Promosi, yaitu kesempatan yang didapat karyawan untuk meningkatkan posisi di perusahaan.
- d. Pengawasan, yaitu karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- e. Rekan kerja, yaitu karyawan merasa puas terhadap rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan dan dorongan sosial.<sup>7</sup>

### **6. Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam**

Dalam Islam, bekerja sama halnya dengan ibadah, sehingga seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh

---

<sup>7</sup> Robbins, *Organizational Behavior. 9<sup>th</sup> Edition* (New Jersey: Precentice Hall International Inc, 2015), pp. 150.

imbangan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik. Dengan cara pandang seperti ini, setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja asal mendapatkan gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran, karena kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disebutkan di dalam ayat-ayat Al-Qur'an, seperti Surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi :<sup>8</sup>

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَلِيمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ - ١٠٥

Artinya : *“Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam. Kualitas pekerjaan yang diterima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain dan hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan itu.

---

<sup>8</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Jakarta : PT. Syigma Exemedia Arkaleema, 2009)

## B. *Role Stress* Karyawan

### 1. Pengertian *Role Stress*

Stres merupakan sesuatu hal umum yang bisa menyerang siapa saja, tanpa terkecuali. Stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol, keadaan ini tentu saja menghambat kebiasaan sehari-hari termasuk saat bekerja.<sup>9</sup> Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman dalam Luthans yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Davis dan Newstrom, *role* (peran) adalah pola tindakan yang diharapkan dari seseorang dalam tindakan yang melibatkan orang lain. Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya. Sedangkan Kreitner dan Kinicki berpendapat bahwa stres merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologi individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang merupakan tuntutan psikologis/ fisik khusus kepada seseorang.<sup>10</sup>

Robbins mengemukakan pendapat bahwa stres merupakan suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya persepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting.<sup>11</sup> Sedangkan *role*

---

<sup>9</sup> Muhammad Nusran, *Dunia Industri, Perspektif Psikologi Tenaga Kerja* (Makassar : Nas Media Pustaka, 2019), h. 72

<sup>10</sup> Kreitner dan Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Buku I dan II (Jakarta : Salemba Empat, 2005), h. 351

<sup>11</sup> Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat, ed. 12, 2008), h. 372

*stress* terjadi oleh adanya tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.

Dari beberapa paparan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya peran (*role*) menjadi salah satu penyebab timbulnya stres pada diri karyawan. *Role stress* merupakan kondisi karyawan yang mengalami ketegangan yang bisa mempengaruhi emosi dan pikiran, dimana tugas atau pekerjaan yang dilakukannya terasa berat dan menjenuhkan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja pekerjaan tersebut. Peranan yang dijalankan oleh seseorang terkadang memberikan harapan berbeda yang di pengaruhi oleh harapan orang lain, dimana harapan tersebut bisa berbenturan, tidak jelas dan dapat menyulitkan peranan seseorang.

## **2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Stres kerja menjadi masalah penting di perusahaan karena menghambat laju kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Adapun faktor-faktor penyebab stres pada karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.<sup>12</sup>

Cooper dalam Umam menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja adalah :

---

<sup>12</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2011), h. 205

- 1) Stressor kondisi pekerjaan, seperti beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.
- 2) Stressor stress peran, seperti ketidakjelasan peran, adanya membedakan gender dan *stereotype* peran gender, pelecehan seksual, dan sebagainya.
- 3) Stressor faktor interpersonal, meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
- 4) Stressor perkembangan karir, seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.
- 5) Stressor struktur organisasi, meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
- 6) Stressor tampilan rumah pekerjaan, seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.<sup>13</sup>

### **3. Dampak Stres Kerja**

Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, stress muncul karena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri

---

<sup>13</sup> Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi* (Bandung : Pustaka Setia, 2012), h. 212

individu dalam pekerjaannya.<sup>14</sup> Beberapa dampak atau konsekuensi dari stress di tempat kerja antara lain ialah :

- a. Dampak subjektif, yaitu kecemasan, agresif, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- b. Dampak perilaku, yaitu kecenderungan mendapatkan kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa, gugup.
- c. Dampak kognitif, yaitu kemampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- d. Dampak fisiologis, yaitu meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil, tubuh panas dingin, dan sebagainya.
- e. Dampak organisasi, yaitu keabsenan pergantian karyawan, rendah produktifitas nya, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.<sup>15</sup>

Dampak-dampak tersebut tentu akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan sehingga diperlukan upaya untuk mengatasi karyawan sehingga bisa lebih produktif lagi.

#### **4. Indikator *Role Stress* Karyawan**

---

<sup>14</sup> Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2015), h. 168

<sup>15</sup> Suwanto, *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung*, Derivatif Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, November 2014, h. 1-132

Terdapat beberapa indikator dalam mengukur tingkat *role stress* kerja yang dialami oleh karyawan, diantaranya :

- a. Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*), yaitu tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan.
- b. Konflik Peran (*Role Conflict*), merupakan konflik yang dihadapi oleh seorang karyawan jika dua perangkat harapan atau lebih berlawanan satu sama lain.
- c. Kelebihan Peran (*Role Overload*), yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Individu merasa kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, karena standar yang terlalu tinggi.<sup>16</sup>

## 5. Stres Kerja Menurut Pandangan Islam

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap manusia pernah mengalami kegagalan atau ketidaksesuaian kenyataan yang dihadapi dengan harapan-harapan yang telah dibuat sebelumnya. Kondisi ini dapat mengarahkan ke situasi yang tidak nyaman, yang dapat membuat dirinya sedih, cemas, ragu-ragu, bingung, dan sebagainya.

Stres dapat menimbulkan berbagai manifestasi ansietas yang menimbulkan ketidaknyamanan (*discomfort*). Keadaan ini akan bertahan tergantung dari lamanya stresor itu berada. Kemudian bila stresor itu ada untuk waktu yang cukup lama kita akan jumpai keadaan kelelahan dan adanya stres yang sudah berwujud patologi, seperti patologi fisik serta kejiwaan. Hal ini tertera pada Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 10 yang berbunyi :

---

<sup>16</sup> Yozgat, et, al. 2013. *Job stres and job performance among employes in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence*, dalam Journal Social and Behavior Sciences, Marmara University, Istanbul, 2013, pp. 518-524.

فِي قُلُوبِهِمْ مَّرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ ۗ لَبِئْسَ مَا كَانُوا  
يَكْذِبُونَ - ١٠

Artinya : “*Dalam hati mereka ada penyakit, lalu Allah menambah penyakit itu; dan mereka mendapat azab yang pedih, karena mereka berdusta*”.<sup>17</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa kondisi stres dan gangguan psikologis yang mengikuti manusia disebut sebagai penyakit hati. Penyakit hati diartikan sebagai sifat kedengkian, iri hati dan dendam terhadap orang lain. Sifat dan perasaan ini menjadikan seseorang senantiasa merasa terancam oleh sesuatu yang sesungguhnya dapat dihindari.

Stres tidak mungkin selamanya dihindari, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak dapat diatur oleh manusia. Langkah terbaik adalah menyiapkan sikap dan perilaku mengelola stres sehingga mampu menangkal akibat stres. Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah disebutkan dalam Surah Ali ‘Imran : 139 yang berbunyi :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ - ١٣٩

Artinya : “*Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman*”.<sup>18</sup>

Ada beberapa cara mengelola stres yang diajarkan oleh Islam yang dipaparkan oleh Yuwono, diantaranya :

- a. Niat Ikhlas. Islam mengajarkan agar senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha, dengan tujuan agar nilai usaha tinggi di mata Allah SWT

---

<sup>17</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung : PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2010)

<sup>18</sup> *Ibid*

dan mendapat ketenangan apabila usaha tidak berhasil sesuai harapan. Ketenangan ini bersumber dari motif hanya karena Allah, bukan karena yang lain, sehingga kegagalan juga akan selalu dikembalikan kepada Allah SWT.

- b. Sabar dan Shalat. Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan dalam menghadapi stres yang ada. Melalui shalat, individu akan mampu merasakan betul kehadiran Allah SWT. Segala kepenatan fisik, masalah, beban pikiran, dan emosi yang tinggi kita tanggalkan ketika shalat secara khusyuk.
- c. Bersyukur dan Berserah Diri. Saat stres datang menghampiri, biasanya akan mudah timbul rasa kehilangan sesuatu dari dalam diri. Hal ini membutuhkan rasa percaya (keimanan) bahwa diri kita ini bukan siapa-siapa, diri ini adalah milik Allah SWT, dan apa pun yang ada pada sekeliling kita adalah milik Allah SWT. Mensyukuri apa yang sudah diberikan dan selalu berserah diri akan menghindarkan kita dari perasaan serakah dan beban pikiran lainnya.
- d. Doa dan Dzikir. Sebagai insan yang beriman, doa dan dzikir menjadi sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha. Adanya harapan yang tinggi disandarkan kepada Allah SWT. Melalui dzikir, perasaan menjadi lebih tenang dan khusyuk, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan konsentrasi, kemampuan berpikir secara jernih, dan emosi menjadi lebih terkendali.<sup>19</sup>

## **C. Kompensasi Kerja**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Secara umum, masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangatlah penting. Hal ini di dasarkan besarnya kompensasi bagi

---

<sup>19</sup> Susatyo Yuwono, *Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam dan Psikologi*, Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, dalam Jurnal Psycho Idea, Vol. 8, No. 2, Juli 2010, h. 14-26

mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.<sup>20</sup>

J. Long dalam Widodo berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari system *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh system dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi. Dimana *reward* itu sendiri merupakan bagaian dari semua hal yang disediakan oleh organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. *Reward* sendiri terdiri dari dua jenis, yaitu :

- a. Kompensasi ekstrinsik, yaitu kompensasi yang memuaskan dasar untuk *survival* atau *security*, dan kebutuhan sosial sebagai pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para pegawai di sekitar pekerjaannya. Misalnya upah, pengawasan, *co-worker* dan keadaan pekerja.
- b. Komponsasi intrinsik, yaitu pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya. Contohnya seperti untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari berbagai faktor yang melekat dalam pekerjaan itu, seperti tantangan pegawai atau kepentingan suatu pekerjaan yang diberikan, tingkat variasi pekerjaan, umpan balik, otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan, serta signifikansi makna pekerjaan bagi berbagai nilai sosial.

Hasibuan mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

---

<sup>20</sup> Rivai dan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Jakarta : PT. Grafindo Persada, ed. 2, cet 5, 2013), h. 741

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.<sup>21</sup>

Menurut Masram dan Mu'ah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.<sup>22</sup>

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi yang diterima secara langsung, rutin atau periodik dan nantinya akan digunakan karyawan dalam pemenuhan kebutuhannya.

## **2. Tujuan, Fungsi, dan Asas Kompensasi**

Secara umum, kompensasi memiliki beberapa tujuan diantaranya :

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*. Dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha dalam menetapkan kompensasi cukup tinggi untuk menarik minat para pelamar tersebut.

---

<sup>21</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber dan Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, edisi revisi, 2017), h. 119

<sup>22</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), h. 129

- b. Mempertahankan para karyawan yang ada. Apabila perusahaan menginginkan karyawan baik tidak keluar atau berpindah ke perusahaan yang lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.
- c. Menjamin keadilan. Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan. Seharusnya, kompensasi mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya. Suatu program kompensasi yang rasional akan membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal. Administrasi kompensasi diharapkan memenuhi batasan-batasan legal Negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003.<sup>23</sup>

Martoyo juga berpendapat bahwa kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda manajemen sumber daya manusia organisasi/perusahaan yaitu :

- 1) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, h. 13

maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi.

- 2) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Menurut Hasibuan, asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

- a) Asas adil, yaitu besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.
- b) Asas layak dan wajar, yaitu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Masram dan Mu'ah, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya :

#### **a. Faktor Intern Organisasi**

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

- 1) Dana organisasi. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Semakin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan

perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan semakin baik.

- 2) Serikat pekerja. Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib.

#### b. Faktor Pribadi Karyawan

- 1) Produktivitas kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda.
- 2) Posisi dan jabatan. Posisi dan jabatan yang berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.
- 3) Pendidikan dan pengalaman. Karyawan yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang.
- 4) Jenis dan sifat pekerjaan. Besarnya kompensasi karyawan yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan. Selain karena pertimbangan profesionalisme

karyawan, juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan yang bersangkutan.

c. Faktor Ekstern

- 1) Penawaran dan permintaan kerja. Kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih rendah dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut.
- 2) Biaya hidup. Besarnya kompensasi terutama upah/ gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.
- 3) Kebijakan pemerintah. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/ hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinan bangsa.
- 4) Kondisi perekonomian nasional. Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian

negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.<sup>24</sup>

#### 4. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Secara umum, kompensasi dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu :

##### a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah berkontribusi dan memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

##### b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, seperti tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.<sup>25</sup>

Dari penjelasan diatas, kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayaran pada umumnya menggunakan uang, dan langsung terkait dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus.

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, h. 137

<sup>25</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), h. 316

## 5. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawannya. Secara umum, Hasibuan mengemukakan indikator kompensasi yang terdiri dari komponen langsung maupun komponen tidak langsung, yaitu :

- a. Gaji, yaitu imbalan balas jasa yang diterima karyawan secara berkala dan teratur dari perusahaan.
- b. Insentif, yaitu penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan melampaui target yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Tunjangan, yaitu hak yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai posisi dengan jabatan kerjanya.
- d. Fasilitas, yaitu sarana pendukung bersifat fisik yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kegiatan perusahaan.<sup>26</sup>

## 6. Kompensasi Dalam Islam

Dalam Islam, manusia senantiasa dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah SWT tetapkan agar memakmurkan bumi, memberikan masalah sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang rahmatan lil'alam. Allah SWT juga memerintahkan manusia untuk bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi. Hal ini telah tercantum dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah (9) : 105, yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ - ١٠٥

---

<sup>26</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, ed. revisi, 2017), h. 89

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Dalam surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakannya. Menurut Quraish Shihab dalam bukunya, Tafsir Al Misbah menjelaskan QS. At-Taubah : 105 sebagai berikut : “Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.<sup>27</sup>

Seorang pekerja atau karyawan berhak mendapat upah atau kompensasi yang adil atas kontribusinya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan. Dalam bahasa Al-Qur’an disebut dengan *ujrah*. *Ujrah* merupakan sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan (*al-shawab*) pekerjaan dan diterima baik di dunia maupun di akhirat.<sup>28</sup>

Menurut Rasulullah, seorang pekerja (baik pria atau wanita) harus mendapatkan hak setidaknya makanan dan pakaiannya, serta hanya dibebani pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yang berbunyi, “*Dari Abu Hurairah dari Nabi SAW, Beliau bersabda : Seorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian bebani dia dengan pekerjaan yang diluar kemampuannya*”, (HR Imam Ahmad dan Muslim).

---

<sup>27</sup> Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta : Lentera Hati, 2012), h. 711

<sup>28</sup> Isnaini Harahap, *et. al., Hadis-Hadis Ekonomi* (Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2015), h. 80-82

Dapat disimpulkan, bahwa upah atau kompensasi yang harus diterima karyawan ialah minimum harus mencukupi kebutuhan pangan dan sandang baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya tanpa membebani dirinya secara berlebihan. Karena pada dasarnya, kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk mengharapkan upah. Sedangkan perusahaan mengharapkan kinerja dari karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan perusahaan memiliki kedudukan yang sama.

#### D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh penulis berjudul “Pengaruh *Role Stress* Karyawan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso”. Rujukan dari beberapa skripsi maupun jurnal yang digunakan penulis dikarenakan memiliki hubungan dengan penelitian ini. Rujukan yang digunakan hanya ditujukan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dan juga berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Viandita Wahyu Sukmakirana dan Nurwanti (2021)  Jurnal, Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Role Stress</i> , dan Kompensasi	1. Persamaan variabel $X_2$ , $X_3$ dan Y.  2. Persamaan objek penelitian yaitu karyawan.	1. Penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel independen.  2. Lokasi penelitian yang berbeda.	Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

	<p>Finansial Terhadap Kepuasan Kerja</p>			<p>Hal ini menandakan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi tekanan beban kerja yang berlebihan sehingga dapat meminimalisir <i>role stress</i> bagi karyawan. Perusahaan juga perlu mengevaluasi pemberian kompensasi finansial dengan tingkat produktivitas karyawan sehingga karyawan merasa lebih di apresiasi dan puas dengan pekerjaan mereka.</p>
2.	<p>Putu Ayu Dyah Julianti Sunadi Safitri dan I Putu Nuratama (2021)</p> <p>Jurnal, Pengaruh Kompensasi Finansial, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Kasus Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar)</p>	<p>1. Terdapat persamaan variabel.</p> <p>2. Konflik peran dan ketidakjelasan peran merupakan faktor utama dari <i>role stress</i>.</p>	<p>1. Peneliti sebelumnya lebih memfokuskan variabel konflik peran dan ketidakjelasan peran.</p> <p>2. Lokasi penelitian yang berbeda.</p>	<p>Kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja auditor, dimana semakin tinggi kompensasi finansial maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Konflik peran tidak mempengaruhi kepuasan kerja auditor, dimana perasaan tertekan yang dirasakan oleh auditor sudah dianggap biasa dalam mengaudit</p>

				<p>perusahaan, sehingga dalam menjalankan tugasnya para auditor sudah mengetahui dengan jelas tugas yang akan dilaksankannya dan kondisi tersebut tidak mempengaruhi kepuasan kerja auditor. Sedangkan untuk ketidakjelasan peran mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi ketidakjelasan peran auditor maka semakin rendah kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh auditor.</p>
3.	<p>Norhayati (2021) Jurnal, Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi</p>	<p>1. Menggunakan tiga variabel yang sama yaitu, <i>role stress</i> atau stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.</p>	<p>1. Penelitian sebelumnya menggunakan 4 variabel. 2. Perbedaan lokasi penelitian.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana jika karyawan memiliki tantangan yang tinggi dalam bekerja maka beban kerja akan tinggi dan para pegawai</p>

				menyukai tantangan tersebut. Hal ini dikarenakan adanya suatu penghargaan yang mungkin diterima pegawai dari instansi, baik berupa bonus atau promosi jabatan.
4.	Dede Sugandi (2021)  Jurnal, Pengaruh <i>Role Conflict</i> dan <i>Role Ambiguity</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional	1. Persamaan variabel yang diteliti.  2. Objek yang diteliti juga sama yaitu karyawan.	1. Peneliti sebelumnya hanya memfokuskan <i>role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>role conflict</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan <i>role ambiguity</i> tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan <i>role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i> memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
5.	Made Yurika Oka Dwicahyani dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020)	1. Persamaan variabel X dan Y.  2. Persamaan objek yang	1. Menggunakan variabel moderasi untuk memperkuat hubungan <i>role</i>	<i>Role stress</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana semakin tinggi

	Jurnal, Pengaruh <i>Role Stress</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dengan <i>Locus of Control</i> Sebagai Variabel Moderasi	diteliti, yaitu karyawan.	<i>stress</i> terhadap kepuasan kerja. 2. Lokasi penelitian yang berbeda.	<i>role stress</i> yang dirasakan oleh karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin menurun.
6.	Ida Bagus Budi Utama dan Ida Bagus Ketut Surya (2019)  Jurnal, Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Role Stress</i> dan Kompensasi Finansial Pada Kepuasan Kerja di Hotel Dekuta Bali	1. Variabel dependen yang digunakan ialah kepuasan kerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif	1. Terdapat variabel independen yang berbeda. 2. Lokasi penelitian yang berbeda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>role stress</i> berpengaruh negatif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin rendah <i>role stress</i> yang dialami karyawan maka semakin meningkatkan kepuasan karyawan. Sedangkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan.
7.	Ahmad Aswan Waruwu (2018)  Jurnal, Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan	1. Persamaan variabel $X_2$ dan $Y$ yaitu stres kerja dan kepuasan kerja.	1. Terdapat tiga variabel yang berbeda. 2. Lokasi penelitian yang berbeda. 3. Teknik analisis data yang digunakan	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana stres kerja yang dirasakan oleh pegawai masih terkontrol dengan baik. Namun, pimpinan harus senantiasa

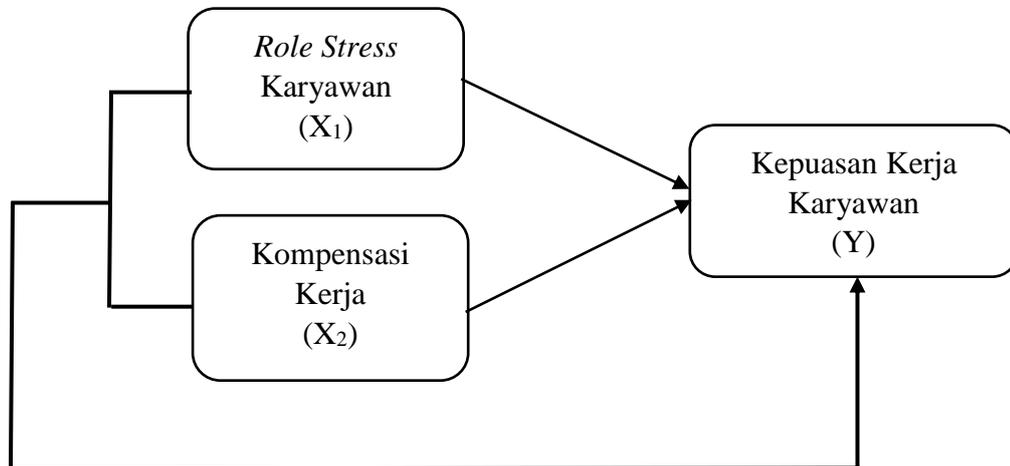
	Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara		adalah SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> ).	memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja serta meningkatkan kemampuan atasan langsung dalam memberikan arahan dan bimbingan atas pekerjaan bawahan.
8.	Kristin Juwita dan Devy Arantika, (2018)  Jurnal, Dampak Konflik Peran Pada Stres dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. Jombang Intermedia Pers	1. Persamaan kepuasan kerja sebagai variabel (Y).  Objek penelitian yang sama.	1. Variabel (X) yang berbeda. 2. Penelitian yang lebih memfokuskan kepada konflik peran. 3. Lokasi penelitian yang berbeda.	Konflik peran berperan dalam meningkatkan stres kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, stres kerja berdampak positif pada kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada stres kerja maka kepuasan kerja akan meningkat karena diimbangi dengan adanya keterbukaan komunikasi dan kekompakan tim kerja, serta kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab.
9.	Riska Wulandari dan Ida Bagus Teddy Prianthara (2018)	1. Persamaan variabel <i>role stress</i> ,	1. Penelitian berlokasi di BPR Denpasar.	<i>Role stress</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin rendah <i>role</i>

	Jurnal, <i>Role Stress</i> , Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	kompensasi dan kepuasan kerja	2. Penelitian menggunakan 4 variabel	<i>stress</i> maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
10.	Elok Damayanti (2017)  Jurnal, Pengaruh <i>Role Stressor</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Universitas Narotama Surabaya	1. Persamaan meneliti mengenai pengaruh <i>role stress</i> terhadap kepuasan kerja.	1. Terdapat dua variabel yang berbeda.  1. Teknik analisis data menggunakan metode SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> ).	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>role stress</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Narotama Surabaya.

### E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual yang tertera pada gambar 2.1, penelitian kali ini terdapat dua variabel yaitu *role stress* sebagai variabel independen ( $X_1$ ) dan kompensasi sebagai variabel independent ( $X_2$ ). Sedangkan untuk variabel dependen yang digunakan ialah kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Kerangka teoritis ini digunakan penulis sebagai acuan dalam menentukan arah penelitian. Tujuan

dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.



**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**

**F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya yang masih sementara, maka diperlukan bukti kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.<sup>29</sup>

1.  $H_{a1}$  : *Role stress* karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).
2.  $H_{a2}$  : Kompensasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).
3.  $H_{a3}$  : *Role stress* karyawan ( $X_1$ ) dan kompensasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

---

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta CV, 2013), h. 64

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Role Stress* Karyawan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso”, merupakan penelitian lapangan dengan jenis pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel melalui suatu pengujian melalui suatu perhitungan statistik yang didapat dari hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.<sup>1</sup>

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bersifat ilmiah yang secara sistematis menelaah bagian-bagian dari suatu fenomena serta hubungan-hubungannya, dimana data yang berwujud angka merupakan hasil dari observasi maupun pengukuran. Data yang diperoleh dari pengukuran tersebut bersifat objektif sehingga dapat ditafsirkan oleh semua orang.<sup>2</sup> Tujuan utama dari metodologi penelitian kuantitatif ini adalah menjelaskan suatu masalah tetapi dapat menghasilkan generalisasi.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan yang beralamatkan Comp. Centrium No. 4 Kel. 20159, Jl. Brigjend Katamso, A U R, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2021 sampai dengan selesai.

---

<sup>1</sup> *Ibid*, h. 91

<sup>2</sup> Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metode Penelitian Ekonomi* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h. 2

### C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data. Dalam penelitian ini ada dua yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.<sup>3</sup>

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.

2. Sumber data. Data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden untuk menjawab masalah dalam penelitian melalui observasi dan menyebar kuisioner kepada responden penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dan pengambilannya secara tidak langsung. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil data-data yang berasal dari literatur penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

### D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah atau daerah yang di dalamnya terdiri dari objek dan subjek yang sudah memenuhi kualitas dan karakteristik tertentu

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta CV, 2017), h. 13

untuk dilakukan penelitian.<sup>4</sup> Pada penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan yang berjumlah 33 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari jumlah populasi yang diambil sebagai total keseluruhan dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan jenis sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka, sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 karyawan.

## E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dengan melihat definisi operasional suatu penelitian, maka seorang peneliti akan dapat mengetahui suatu variabel yang akan diteliti.<sup>5</sup>

**Tabel 3.1**

**Tabel Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Role Stress</i> Karyawan (X <sub>1</sub> )	<i>Role stress</i> merupakan tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.	1. <i>Role Ambiguity</i> 2. <i>Role Conflict</i> 3. <i>Role Overload</i>	Likert
2.	Kompensasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Kompensasi merupakan semua pendapatan yang	1. Gaji 2. Insentif	Likert

<sup>4</sup> *Ibid*, h. 80-82

<sup>5</sup> *Ibid*, h. 31

		berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	3. Tunjangan 4. Fasilitas	
3.	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Imbalan 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	Likert

## F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat studi lapangan. Dimana, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket (kuesioner). Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>6</sup>

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang di replikasi dari peneliti terdahulu, yaitu Andi Nurul Izmi dan Eko Hartanto yang ditujukan kepada

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 140-142

karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso. Peneliti menggunakan angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda checklist.<sup>7</sup> *Skala likert* akan digunakan untuk menjawab bagian pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian, dimana responden hanya akan memilih jawaban yang telah disediakan. Ada 5 kategori jawaban yang akan dipilih responden sebagaimana tertera pada table berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Jenis Jawaban	Bobot
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.<sup>8</sup> Data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan akan diolah dengan bantuan SPSS versi 26. Kemudian, tahap analisis yang akan dilakukan sebagai berikut :

<sup>7</sup> Riduwan Sunarto, *Pengantar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 99-100

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta CV, 2013), h. 207

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel.

- 1) Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil numerik yang dihasilkan oleh suatu indikator tidak berbeda karena karakteristik-karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri.<sup>9</sup> Kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu dan memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *residual* memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan dilakukan dengan uji normalitas non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yang merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai tingkat signifikan K-S  $> 0,05$  maka data

---

<sup>9</sup> Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Medan : FEBI UIN-SU Press, 2016), h. 61

residual tersebut dikatakan normal. Selain itu, uji normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot* dan grafik histogram.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi di antara variabel independen dalam regresi, yaitu dengan cara melihat nilai toleran maupun *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian secara residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Suatu regresi dikatakan tidak memiliki gangguan jika titik-titik yang dihasilkan oleh grafik *scatterplot* tidak mengumpul serta tidak membentuk suatu pola tertentu atau dengan kata lain dapat menyebar secara merata.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah pengembangan analisis regresi sederhana terhadap aplikasi yang terdiri dari dua atau lebih variabel independen untuk menduga nilai dari variabel dependen. Analisis linear dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu *role stress* karyawan ( $X_1$ ), kompensasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

$Y$  = Kepuasan

$\beta_1 X_1$  = Koefisien regresi variabel *role stress* ( $X_1$ )

$\beta_2 X_2$  = Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ )

$\alpha$  = Konstanta

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Analisis Koefisien Determinasi (*R-Square/ R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

##### b. Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual atau parsial terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan uji t, yaitu :

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $Sig. t < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai  $Sig. t > \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

##### c. Uji Simultan (Uji F)

Pada dasarnya, uji ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel dependen.<sup>10</sup> Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $Sig. F < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai  $Sig. F > \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

---

<sup>10</sup> Laylan Syafina, *Metode Penelitian Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2019), h. 76-78

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Singkat Bank Sumut Syariah**

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau PT. Bank Sumut didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan akte Notaris Rusli Nomor 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas dengan nama BPDSU. Kemudian, pada tahun 1962 berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 1965. Modal dasar pada saat itu sebesar Rp. 100.000.000 dengan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Tingkat II se-Sumatera Utara. Selama masa praoperasi seluruh kegiatan PT. BPDSU dipusatkan di Hotel Melati kamar 27-28 di Jl. Amaliun Medan. Beberapa bulan setelah pendirian, pada tanggal 28 Februari tahun 1962, keluarlah surat izin Menteri Keuangan RI No. BUM 9-1-25//II tentang izin usaha PT. BPDSU terhitung mulai menjalankan usahanya dengan modal disetor sebesar 25 juta.

PT. Bank Sumut yang merupakan salah satu alat atau kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan, PT. Bank Sumut mempunyai fungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Umum sebagaimana dimaksud dalam UU No. 7 Tahun 1992 yang telah diubah menjadi UU No. 10 Tahun 1998.

Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi. Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram.

Dari hasil survey yang dilakukan di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah. Pada tanggal 7 Mei 1999 dalam rangka program rekapitulasi perbankan, maka ditandatangani perjanjian rekapitulasi antara Pemerintah Republik Indonesia yang diwakili oleh Menteri Keuangan dan Gubernur Bank Indonesia dengan Komisaris dan Direksi PT Bank Sumut. Dengan inti perjanjian Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara menambah modal sebesar Rp303 Miliar. Karena pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka 15 Desember 1999 melalui 49 akte nomor 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp 500 Miliar. Modal Pemerintah pusat ini akan dikembalikan atau dibeli kembali oleh Pemerintah Daerah (PEMDA) Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara.

Pengembangan selanjutnya adalah dengan mesin Auditronic 730 dimulai sistem yang berbasis komputer, yang dilanjutkan dengan mikro komputer komputer merek Monroe, mini komputer uang. Bank Sumut Usaha merupakan salah satu bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah sesuai dengan prinsip BI No. 6/2 PRIP/PRZ/Medan tanggal 28 April 2004 dan izin pembukaan Kantor Cabang Syariah Medan dan Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdn tanggal 28 Oktober 2005 diikuti dengan dibukanya Cabang Syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT. Bank Sumut Syariah kantor cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Sumut.

Anggaran dasar bank telah beberapa kali mengalami perubahan. Anggaran dasar terakhir, sesuai dengan Akta No. 12 tanggal 18 Mei 2011 dari Notaris Afrizal Arsad Hakim, S.H, mengenai pernyataan Keputusan 50 Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Perubahan anggaran dasar ini telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam surat Keputusan No.

AHU-33566 ahu.01.02 Tahun 2011 tanggal 05 Juli 2011, dimana modal dasar mengalami perubahan dari Rp. 1 Triliun menjadi Rp. 2 Triliun. Saat ini PT Bank Sumut Syariah telah memiliki 18 kantor cabang dan Capem dengan aset 1,5 triliun.

Dalam rangka mendukung layanan jasa perbankan kepada masyarakat, Automatic Teller Machine (ATM) Bank Sumut juga telah bergabung dengan jaringan ATM bersama Bank Card Malaysia, pembelian pulsa, pembayaran listrik, air dan berbagai macam jasa perbankan lainnya. Dalam melakukan penghimpunan dana, Unit Usaha Syariah PT Bank Sumut masih tetap mengendalikan produk deposito mudharabah, tabungan bagi hasil, tabungan wadiah dan giro wadiah.

## **2. Visi dan Misi Bank Sumut Syariah**

### **a. Visi PT. Bank Sumut Cabang Syariah**

Visi PT Bank Sumut Cabang Syariah adalah menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

### **b. Misi PT. Bank Sumut Cabang Syariah**

Misi PT. Bank Sumut Cabang Syariah adalah mengelola dana Pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Bank Sumut, "*Visi dan Misi*", <https://www.banksumut.co.id/sejarah-bank-sumut/>

### 3. Makna Logo Bank Sumut Syariah



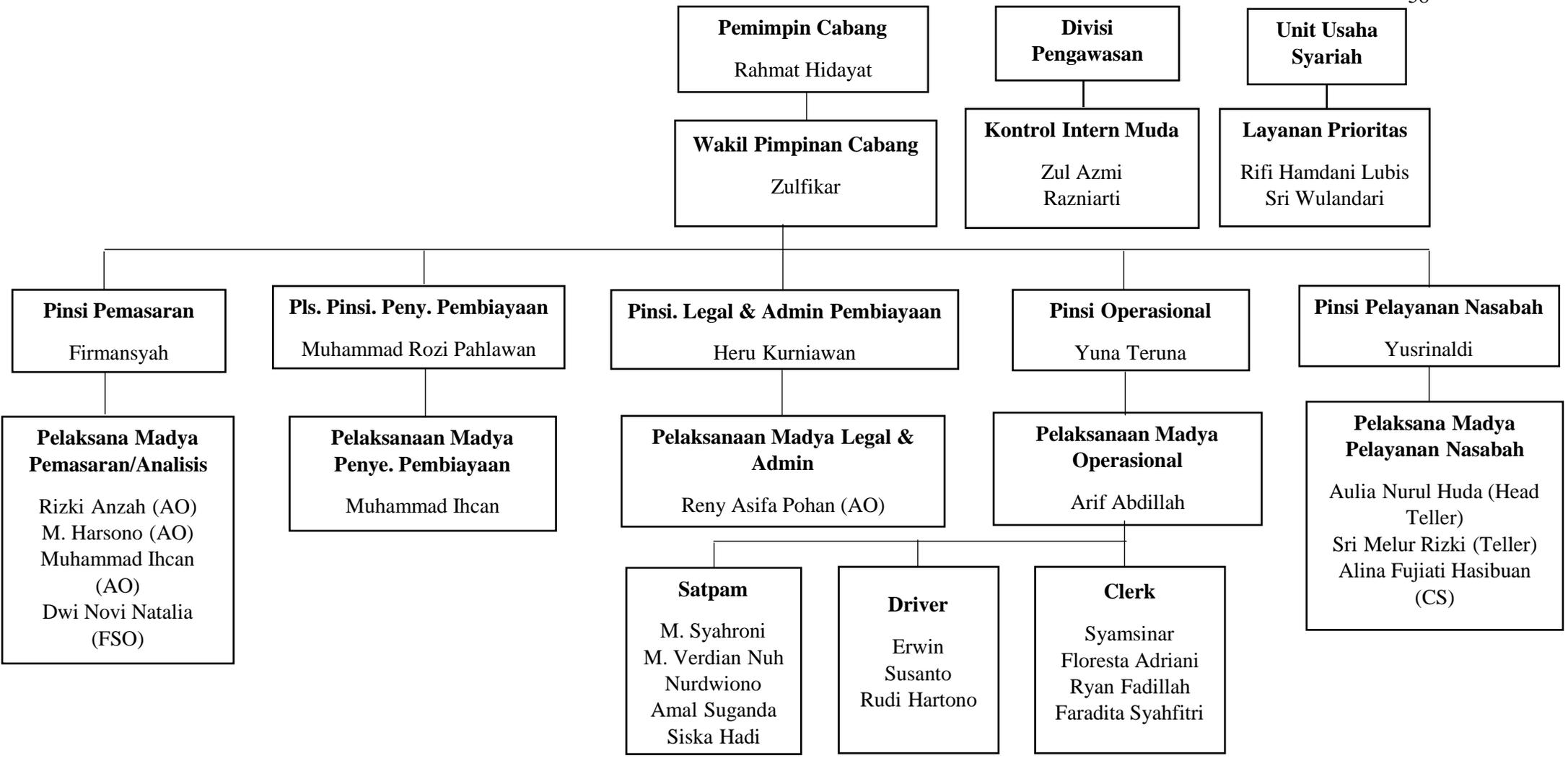
**Gambar 4.1**

#### **Logo Bank Sumut Syariah**

- a. Bentuk logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkait ber-sinergi membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut.
- b. Warna jingga sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan profesional sebagaimana misi Bank Sumut.
- c. Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statement Bank Sumut. Jenis huruf “Palatino Bold” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan SUMUT dengan huruf kapital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.
- d. Warna hijau mewakili suatu hasrat yang terus tumbuh dan berkembang. Tulisan Syariah didalam logo berarti Bank Sumut yang pelaksanaan kegiatan perbankan berdasarkan hukum Islam.

#### **4. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi dapat memberikan gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terdapat dalam organisasi dengan jelas. Adapaun struktur organisasi pada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Bank Sumut Syariah**

## B. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Cabang Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang. Deskriptif responden dipaparkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja karyawan.

#### a. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	66,7	66,7	66,7
	Perempuan	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer (diolah SPSS versi 26)

Pada tabel 4.1 terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 22 orang responden dengan presentase 66,7% adalah berjenis kelamin laki-laki dan 11 orang responden dengan presentase 33,3% adalah perempuan.

#### b. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 30	9	27,3	27,3	27,3
	31 - 40	19	57,6	57,6	84,8
	41 - 55	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer (diolah SPSS versi 26)

Pada tabel 4.2 terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia  $\leq 30$  tahun adalah sebanyak 9 orang responden dengan presentase 27,3%. Di rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 19 orang responden dengan presentase 57,6% dan usia 41 – 55 tahun sebanyak 5 orang responden dengan presentase sebesar 15,2%.

### c. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	8	24,2	24,2	24,2
	Diploma	2	6,1	6,1	30,3
	Sarjana	23	69,7	69,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer (diolah SPSS versi 26)

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA adalah sebanyak 8 orang responden dengan presentase 24,2%. Untuk Diploma terdiri dari 2 orang responden dengan presentase 6,1%. Sedangkan untuk Sarjana sebanyak 23 orang responden dengan presentase sebesar 69,7%.

### d. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	24	72,7	72,7	72,7
	6-10	7	21,2	21,2	93,9
	11-20	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer (diolah SPSS versi 26)

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di rentang 1 – 5 tahun adalah sebanyak 24 orang responden dengan presentase sebesar 72,7%. Di rentang 6 – 10 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 21,2 % dan di rentang 11 – 20 tahun terdiri dari 2 orang dengan presentase 6,1%.

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptif variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai *role stress* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis deskriptif ini terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum. Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian yang diolah.

**Tabel 4.5**  
**Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Role Stress	33	29	45	74	56,09	8,755	76,648
Kompensasi	33	25	50	75	65,79	7,631	58,235
Kepuasan Kerja	33	27	48	75	66,97	6,664	44,405
Valid N (listwise)	33						

Sumber : Data Primer (diolah SPSS v. 26) 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, terdapat 5 butir pernyataan disetiap variabelnya dengan jumlah responden berjumlah 33 orang. *Role Stress* Karyawan ( $X_1$ ) memiliki nilai minimum sebesar 45 dan nilai maksimum sebesar 74, nilai *mean role stress* masing-masing responden sebesar 56,09 dengan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 8,755. Kompensasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai minimum sebesar 50 dan nilai maksimum sebesar 75, nilai *mean* kompensasi sebesar 65,79 dengan simpangan baku atau standar deviasi sebesar sebesar 7,631. Sedangkan untuk Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 48 dan nilai maksimum sebesar 75, nilai *mean* sebesar 66,97 dengan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 6,664.

## C. Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner tersebut tidak valid. Untuk menentukan  $r_{tabel}$  dapat dilakukan dengan menggunakan rumus  $df = n - 2$  dengan tingkat signifikansi 0.05. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 33 orang responden, maka  $33 - 2 = 31$  dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0.334.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Butir Pernyataan	r- Hitung	r-Tabel (Taraf Sign. 5%)	Keterangan
<i>Role Stress</i> (X <sub>1</sub> )	1	0.588	0.344	Valid
	2	0.554	0.344	Valid
	3	0.502	0.344	Valid
	4	0.607	0.344	Valid
	5	0.724	0.344	Valid
	6	0.745	0.344	Valid
	7	0.765	0.344	Valid
	8	0.575	0.344	Valid
	9	0.580	0.344	Valid
	10	0.743	0.344	Valid
	11	0.644	0.344	Valid
	12	0.715	0.344	Valid
	13	0.687	0.344	Valid
	14	0.816	0.344	Valid

	15	0.687	0.344	Valid
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	1	0.686	0.344	Valid
	2	0.562	0.344	Valid
	3	0.702	0.344	Valid
	4	0.807	0.344	Valid
	5	0.630	0.344	Valid
	6	0.747	0.344	Valid
	7	0.745	0.344	Valid
	8	0.709	0.344	Valid
	9	0.667	0.344	Valid
	10	0.729	0.344	Valid
	11	0.763	0.344	Valid
	12	0.750	0.344	Valid
	13	0.778	0.344	Valid
	14	0.696	0.344	Valid
	15	0.468	0.344	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0.564	0.344	Valid
	2	0.659	0.344	Valid
	3	0.720	0.344	Valid
	4	0.795	0.344	Valid
	5	0.821	0.344	Valid
	6	0.648	0.344	Valid
	7	0.660	0.344	Valid
	8	0.808	0.344	Valid
	9	0.583	0.344	Valid
	10	0.735	0.344	Valid
	11	0.519	0.344	Valid
	12	0.604	0.344	Valid
	13	0.448	0.344	Valid
	14	0.631	0.344	Valid

	15	0.617	0.344	Valid
--	----	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer (diolah SPSS versi 26) 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwasanya seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% sehingga dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan dari seluruh variabel valid dan dapat digunakan memenuhi syarat validitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60.

**Tabel 4.7**

### Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reabilitas	Keterangan
<i>Role Stress</i> ( $X_1$ )	0.902	0.60	Reliabel
Kompensasi ( $X_2$ )	0.924	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $Y$ )	0.904	0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah SPSS versi 26) 2021

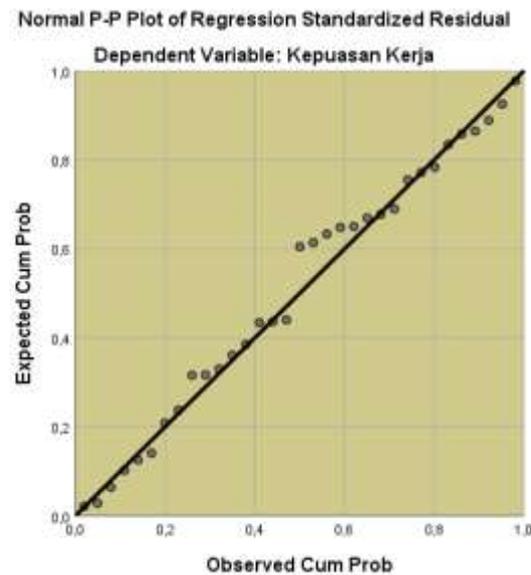
Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60.

## D. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji pada model regresi apakah nilai residual yang dihasilkan memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian

normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Distribusi data akan dikatakan normal apabila menghasilkan nilai sig. atau probabilitas lebih besar dari 0,05.<sup>2</sup>



**Gambar 4.3**

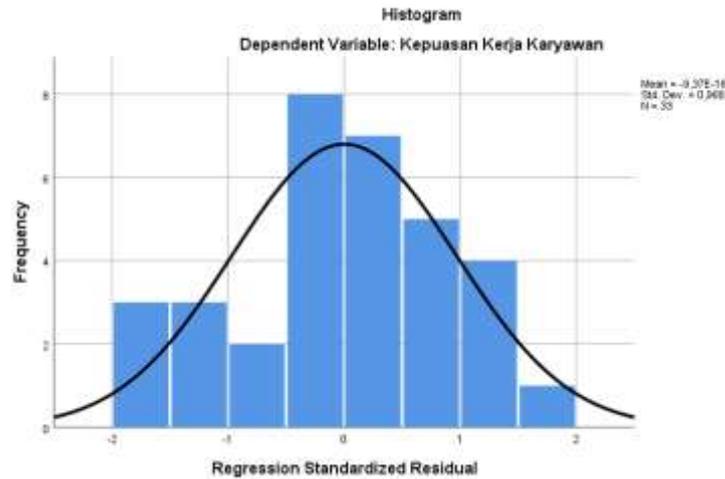
### **Hasil Uji Normalitas Dengan Normal P-P Plot**

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik atau pola menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti diagonal tersebut sehingga data penelitian telah terdistribusi normal dan juga telah memenuhi model regresi yang baik.

Hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada gambar 4.4 diagram histogram di bawah ini :

---

<sup>2</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h. 154



**Gambar 4.4**

**Diagram Histogram Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas uji normalitas dengan histogram dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena kurva histogram di atas berbentuk kurva lonceng atau *bell curve* dan tidak menceng ke kiri ataupun ke kanan.

Selanjutnya menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *asymptotic significant (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi normal. Hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov***

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,13935848
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,049
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer (diolah SPSS v. 26) 2021

Berdasarkan dari output SPSS hasil uji normalitas seluruh dari analisis *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan bahwa nilai signifikannya sebesar sebesar 0.200 dimana nilainya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (Asymp. Sig = 0,200 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadinya korelasi antara variabel independen.<sup>3</sup> Salah satu cara untuk memastikan ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi bisa dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas

<sup>3</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), h. 107

terhadap data yang diuji. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas antar variabel.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	35,174	9,348		3,763	,001		
	Role Stress	-,096	,109	-,127	-,885	,383	,966	1,035
	Kompensasi	,566	,125	,648	4,520	,000	,966	1,035

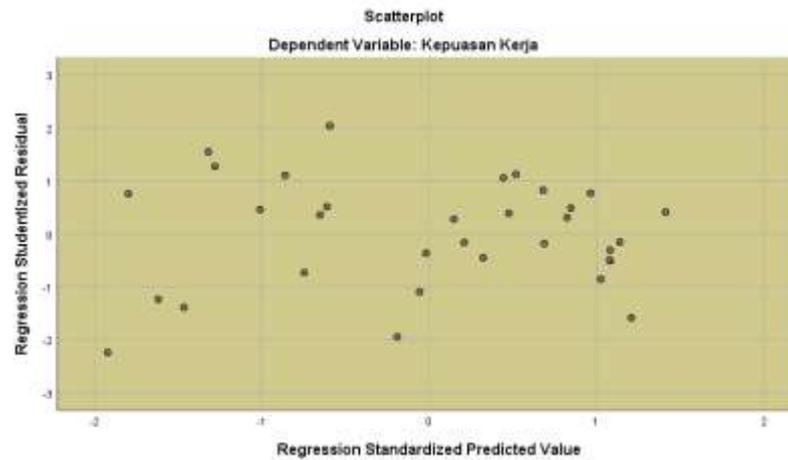
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer (diolah SPSS v. 26) 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki *tolerance*  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas dan jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berubah maka disebut heteroskedastisitas. Jika titik-titik scatter plot membentuk pola tertentu, maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik menyebar di atas dan maka terdapat heteroskedastisitas.



**Gambar 4.5**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Scatter Plot* SPSS

Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu atau tidak teratur, serta titik-titik tersebut juga menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada uji heteroskedastisitas.

### E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35,174	9,348		3,763	,001
	Role Stress	-,096	,109	-,127	-,885	,383
	Kompensasi	,566	,125	,648	4,520	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber : Data Primer (diolah SPSS versi 26) 2021

Berdasarkan tabel 4.10 output SPSS hasil olahan data pada tabel regresi linear berganda diatas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 35,174 - 0,096X_1 + 0,566X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa arti dari koefisien regresi untuk masing – masing variabel *Role Stress* Karyawan dan Kompensasi Kerja adalah sebagai berikut :

1. Nilai *constant* (a) = 35,174 yang artinya apabila skor variabel *role stress* dan kompensasi sama dengan nol, maka kepuasan kerja karyawan menaik sebesar 35,174.
2. Ketika *role stress* ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar 1%, maka akan mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan sebesar -0,096.
3. Ketika variabel kompensasi ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar 1%, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,566 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara *role stress* dengan kepuasan kerja karyawan adalah hubungan yang bersifat negatif. Sedangkan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan ditingkatkan adalah hubungan yang bersifat positif, dimana jika tingkat kompensasi di naikkan maka akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

## F. Uji Hipotesis

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antar 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil menandakan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel

independen memberikan hamper semua informasi yang dibuthkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.<sup>4</sup> Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi dari penelitian yang diperoleh dari hasil output SPSS.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 <sup>a</sup>	,405	,366	5,308

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Role Stress  
Sumber : Data Primer (diolah SPSS v. 26)

Berdasarkan tabel 4.11 output SPSS di atas, menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai nilai sebesar 0,405. Dimana, sebesar 40,5% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *role stress* dan kompensasi. Sedangkan sebesar 59,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

## 2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara parsial atau individual dapat menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dengan  $k = 3$ ,  $n = 33$  dan  $df = n - k$  ( $33 - 3 = 30$ ), dalam hal ini  $k$  adalah jumlah variabel dan  $n$  adalah jumlah data. Sehingga dapat diperoleh  $t_{tabel} = 2,042$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

---

<sup>4</sup> Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2013), h. 245

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,174	9,348		3,763	,001
	Role Stress	-,096	,109	-,127	-,885	,383
	Kompensasi	,566	,125	,648	4,520	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer (diolah SPSS v. 26) 2021

Berdasarkan dari tabel 4.12 hasil output SPSS diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel *role stress* sebesar -0,885 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,383. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel *role stress* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  (-0,885) <  $t_{tabel}$  (2,042) dan nilai signifikan (0,383) > 0,05 sehingga membuktikan bahwa  $H_{a1}$  ditolak.
- b. Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi sebesar 4,520 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai nilai  $t_{hitung}$  (4,520) > nilai  $t_{tabel}$  (2,042) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga membuktikan bahwa  $H_{a2}$  diterima.

### 3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai Sig.  $F < \alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen. Untuk menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dapat dilakukan dengan mencari nilai  $df (n1) = k-1$  atau  $3-1 = 2$ , dan  $df (n2) = n-k = 30$ . Maka di peroleh  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,32.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575,754	2	287,877	10,218	,000 <sup>b</sup>
	Residual	845,216	30	28,174		
	Total	1420,970	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Role Stress

Sumber : Data Primer (diolah SPSS v. 26) 2021

Dari hasil output SPSS pada tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Nilai  $F_{\text{hitung}} (10,218) > F_{\text{tabel}} (3,32)$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_{a3}$  diterima, dimana variabel independen yaitu *role stress* karyawan dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

## G. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh *Role Stress* Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t diatas menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar -0,885 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Nilai  $t_{\text{tabel}}$  untuk jumlah data sebesar 33 dan 2 variabel bebas dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, maka diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,042. Kemudian, jika dibandingkan dengan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka variabel tersebut tidak berpengaruh. Karena  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel  $X_1$  (-0,885) dan lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}} (2,042)$  maka keputusan  $H_{a1}$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Role Stress* Karyawan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Dalam hal ini, penelitian menunjukkan bahwa *role stress* atau stres kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso masih bisa di atasi dengan baik oleh karyawan. Pekerjaan yang senantiasa begitu tinggi, bisa menjadi salah satu tantangan tersendiri bagi karyawan itu sendiri, tergantung bagaimana persepsi setiap karyawan dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan, ada yang merasa jenuh dengan pekerjaan tersebut dan ada juga yang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan agar target dapat tercapai. Jika karyawan telah mencapai target yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan, baik itu berupa bonus atau promosi jabatan.

*Role stress* yang diukur berdasarkan ketidakjelasan peran, tekanan peran dan konflik peran dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank Sumut Syariah. Ketika stres kerja tinggi maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang menurun, begitu juga sebaliknya ketika stres kerja rendah maka kepuasan kerja akan tinggi. Oleh sebab itu, pimpinan Bank Sumut Syariah harus senantiasa untuk selalu memperhatikan penyebab karyawan mengalami stres kerja, seperti jumlah pekerjaan dan waktu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, selalu meningkatkan kemampuan atasan dalam memberikan arahan dan bimbingan atas pekerjaan karyawan, dan bagaimana para karyawan bisa mendapatkan peningkatan karir.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elok Damayanti (2017) yang berjudul Pengaruh *Role Stressor* dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Universitas Narotama Surabaya serta Ahmad Aswan Waruwu (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang menunjukkan bahwa *role stress* atau stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, tabel pada uji t diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,520 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Nilai  $t_{tabel}$  untuk jumlah data sebesar 33 dan 2 variabel bebas dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. Kemudian, jika dibandingkan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan. Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (4,520) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,042) maka keputusan  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, variabel Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan telah sesuai dengan keinginan para karyawan yaitu sudah dikelola dengan baik, adil dan wajar. Kompensasi ini mencakup gaji yang sesuai dengan kebutuhan dasar para pekerja, insentif yang didapatkan karyawan yang telah bekerja dengan memenuhi target, tunjangan yang sesuai dengan posisi dan jabatannya, serta fasilitas yang memadai karyawan dalam mengerjakan tugas. Artinya kompensasi yang diterapkan pada perusahaan sudah bagus sehingga bernilai positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Norhayati (2021) yang berjudul Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Ida Bagus Budi Utama (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, *Role Stress* dan Kompensasi Finansial Pada Kepuasan Kerja di Hotel Dekuta Bali yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kompensasi, dapat menjadi pertimbangan karyawan dalam menunjang kepuasan kerja, dimana jika kompesasi finansial yang sesuai dengan harapan para karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

### **3. Pengaruh *Role Stress* Karyawan dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Secara Simultan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa *role stress* karyawan dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,283 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,32 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga membuktikan bahwa  $H_{a3}$  diterima, dan dapat dikatakan bahwa *role stress* dan kompensasi sudah baik dalam menjelaskan keterkaitannya terhadap peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Untuk hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari variabel *Role Stress* Karyawan dan Kompensasi Kerja yang dapat dilihat melalui besar *R Square* adalah 0,405 atau 40,5%. Hal ini menandakan bahwa sebesar 40,5% dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel *role stress* karyawan dan kompensasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 59,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sukmakirana dan Nurwanti (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, *Role Stress*, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja serta Riska dan Prianthara (2018) yang berjudul *Role Stress*, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja yang menunjukkan bahwa *role stress* dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Role Stress* karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan karyawan menjadi salah satu tantangan tersendiri bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target atau bahkan lebih cepat, maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan dan karyawan akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan..
2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sudah cukup baik, adil dan wajar. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
3. *Role Stress* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat menandakan bahwa tuntutan pekerjaan tinggi harus sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi pekerjaan yang diterima oleh karyawan maka kompensasi yang diterima juga semakin tinggi sehingga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin meningkat.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi para petinggi di PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan sebaiknya mengevaluasi kebijakan-kebijakan perusahaan yang berpotensi menimbulkan stres bagi karyawan. Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres karyawan di tempat kerja, dan alangkah baiknya jika pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan yang berlaku dan selalu memperhatikan standar biaya hidup karyawan dan tanpa mengesampingkan asas adil layak dan wajar.
2. Bagi akademisi, hasil dari penelitian diharapkan dapat direkomendasikan menjadi bahan ajar maupun dipelajari sebagai studi kasus oleh mahasiswa dalam proses perkuliahan. Selain itu, bagi pihak kampus juga akan menambah lebih banyak referensi terkait dengan jurnal ataupun buku-buku mengenai *role stress*.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian yang jauh dari kata sempurna dan diharapkan penelitian ini menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan juga peneliti selanjutnya lebih menambah atau memperluas variabel agar bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal, lengkap serta akurat terkait dalam menentukan faktor kepuasan kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: UNIMAL PRESS, 2016.
- Bi Rahmani, Nur Ahmadi. *Metode Penelitian Ekonomi*. Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017
- Damayanti, Elok. *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Universitas Narotama Surabaya*, dalam E-Jurnal: Spirit Pro Patria, Vol. 3 No. 1, 20 April 2017
- Dwicahyani, Made Yurika Oka dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. *Pengaruh Role Stress Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi*, dalam E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 9 No.4, April 2020
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8 Cet.7*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. dalam Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 15 No.1, 2013
- Harahap, Isnaini dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2015
- Harahap, Sunarji. *Pengantar Manajemen*. Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016

- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011
- <https://www.banksumut.co.id/sejarah-bank-sumut/> (diakses pada tanggal 26 Desember 2021, pukul 20.21)
- Juwita, Kristin dan Devy Arantika. *Dampak Konflik Peran Pada Stres dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. Jombang Intemedia Pers*, dalam *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 18 No. 2, 2018
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2010
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi, Buku I dan II*. Jakarta: Salemba Empat, 2005
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2013
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017
- Norhayati. *Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*, dalam *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 18 No. 2, April 2021
- Nusran, Muhammad. *Dunia Industri, Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*, Makassar: Nas Media Pustaka, 2019
- Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Jilid I*. Jakarta : PT. Perhalindo Persada, 2003
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat, 2008

- Robbins, S.P. *Organizational Behavior. 9<sup>th</sup> Edition*, New Jersey: Precentice Hall International Inc, 2018.
- Safitri, Putu Ayu Dyah Julianti Sunadi dan I Putu Nuratama. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Kasus Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar)*, dalam E-Jurnal Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia Edisi Januari 2021, Vol. 2 No. 1, 2021
- Shihab, Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati, 2012
- Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana, 2017
- Sugandi, Dede. *Pengaruh Role Conflict dan Role Ambiguity Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional*, dalam Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, Vol. 5 No. 1, 2021
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV, 2013
- Sukmakirana, Viandita Wahyu dan Nurwanti. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Role Stress, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja*, dalam E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM), Vol. 1 No. 3, 2021
- Sunarto, Riduwan. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2014
- Suwarto. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung*, dalam Derrivatif Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 2, 2014
- Syafina, Laylan. *Metode Penelitian Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*. Medan: FEBI UIN-SU Press, 2019
- Syafrizal, Helmi Buyung Aulia. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja*, dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, Vol. 5 No. 2, Februari 2018

- Trisnu, Putra Rama dan I Gusti Made Suwanda. *Peran Role Stress dan Burnout Terhadap Professional Commitment Karyawan PT. Buana Inti Permai Denpasar*, dalam E-Jurnal Management Unud, Vol. 6 No. 11, 2017
- Umam, Khaerul, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2012
- Utama, Ida Bagus Budi dan Ida Bagus Ketut Surya. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Role Stress dan Kompensasi Finansial Pada Kepuasan Kerja di Hotel Dekuta Bali*, dalam E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 8 No. 2, 2019
- Waruwu, Ahmad Aswan. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara*, dalam Jurnal Manajemen Tools, Vol. 10 No. 2, Desember 2018
- Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2015
- Wulandari, Riska dan I.B. Teddy Prianthara. *Role Stress, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*, dalam Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 15 No.3, 2018
- Yozgat, *et. al.*, *Job Stress and Job Performance Among Employes in Public Sector in Istanbul: Examining The Moderating Role of Emotional Intelligence*, dalam Journal Social and Behavior Science, 2013, pp. 518-524
- Zainal, Rivai dan E.J Sagala, *Menegelola Stres dan Perspektif Islam dan Psikologi*, dalam Jurnal Psycho Idea, Vol. 8 No. 2, 2010

## LAMPIRAN

### 1. Kuisisioner Penelitian

**PENGARUH *ROLE STRESS* DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT  
CABANG SYARIAH MEDAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Karyawan Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso  
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Studi Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara, maka saya yang bernama :

Nama : Adelina Sari Harahap

NIM : 0503172222

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bermaksud melakukan penelitian serta menggali informasi dari Bapak/Ibu/Karyawan Bank Sumut Syariah Medan Cabang Brigjen Katamso. Saya mohon bantuan serta ketersediaannya untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepada pihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuisisioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya harapkan jawaban Bapak/Ibu yang diberikan merupakan jawaban jujur dan terbuka karena akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas segala bantuan Bapak/Ibu/Karyawan saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Adelina Sari Harahap

NIM. 0503172222

## INDETITAS RESPONDEN

Kepada Bapak/Ibu/Karyawan harap isi data di bawah ini dengan benar :

Nama :

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Usia :  ≤ 30 thn  31-40 thn  41-55 thn

Pendidikan Terakhir :

SMA/SMK/MA  D-III  S1 (Strata 1)

Pasca Sarjana  Lainnya (sebutkan) .....

Lama Bekerja :

### Petunjuk Pengisian

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda benar (√) pada kolom jawaban yang dipilih. Adapun jawaban yang saudara berikan mempunyai nilai sebagai berikut :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**DAFTAR PERNYATAAN**

1. *Role Stress*

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menerima dua atau lebih senior yang saling bertentangan secara prinsip					
2	Saya melakukan penugasan yang mungkin di tolak oleh orang lain, seperti penugasan tanpa didukung pengetahuan tentang usaha klien.					
3	Saya melakukan pekerjaan dalam penugasan yang sebenarnya menurut saya tidak perlu					
4	Saya bekerja dengan dua tim kerja atau lebih dengan cara kerja yang berbeda-beda					
5	Penugasan yang saya terima tanpa didukung SDM (rekan kerja) yang kompeten					
6	Saya tidak mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan perusahaan dari saya					
7	Saya tidak memahami tentang wewenang yang saya miliki saat ini untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan					
8	Saya tidak jelas mengenai pekerjaan yang seharusnya saya lakukan dalam perusahaan					
9	Saya merasa rencana dan tujuan pekerjaan saya tidak jelas, seperti mencari indikasi adanya kecurangan					
10	Saya tidak dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan dilapangan atau menyelesaikan laporan yang diminta atasan/ klien					
11	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilaksanakan pada satu waktu tertentu					

12	Saya mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang, tetapi saya kerjakan sendiri					
13	Saya merasa bahwa standard pekerjaan saya terlalu banyak					
14	Saya harus menyelesaikan semua pekerjaan dalam satu waktu					
15	Saya sering diberi pekerjaan yang seharusnya bukan bagian saya					

Sumber : Andi Nurul Izmi Amalia, 2017. Pengaruh *Role Stress* dan *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Auditor Dengan Aspek *Psychological Well-Being* Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar)

## 2. Kompensasi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya					
3	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dasar					
4	Upah lembur diterima memadai jika bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya					
5	Karyawan menerima berbagai tunjangan, seperti tunjangan kesehatan dan THR					
6	Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya					
7	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan					
8	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan					
9	Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja					
10	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan yang berlaku					
11	Perusahaan memberikan insentif jika mampu mencapai target kerja yang diharapkan					

12	Perusahaan memberikan insentif cukup adil kepada karyawan					
13	Perusahaan menyediakan fasilitas seperti, parkir, telepon, ruang kerja, mushola dan sebagainya					
14	Perusahaan menyediakan alat kerja yang dibutuhkan					
15	Perusahaan menyediakan alat tulis kantor yang dibutuhkan					
Sumber : Eko Hartanto, 2015. Kuesioner Kompensasi Untuk Penelitian Kuantitatif						

### 3. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Pekerjaan saya memberikan saya peluang untuk mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang					
3	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberikan saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan tidak ketergantungan					
4	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
5	Gaji saya sudah sesuai dengan standard gaji yang berlaku dip pasar tenaga kerja					
6	Besar dan jenis tunjangan yang saya terima sudah sesuai					
7	Atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					
8	Atasan secara objektif menilai prestasi kerja karyawan					
9	Atasan memberikan masukan-masukan jika saya mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
11	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik					

12	Rekan kerja selalu memberi nasihat, dukungan dan membantu saya apabila saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
13	Semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
14	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
15	Prestasi yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan					
Sumber : Eko Hartanto, 2017. Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan (Model Robbins & Judge) Program PascaSarjana						

## 2. Hasil Pengolahan Data SPSS 26

### a. Tabulasi Nilai Variabel

No.	<i>Role Stress</i>	<b>Kompensasi</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
1	56	73	75
2	45	72	69
3	54	65	61
4	54	67	67
5	48	50	48
6	69	57	54
7	73	72	74
8	65	75	67
9	45	65	69
10	49	67	66
1	60	62	75
12	74	74	69
3	45	72	70
14	45	59	66

15	57	75	64
16	64	55	54
17	55	56	68
18	45	54	69
19	51	73	69
20	54	64	56
21	60	60	69
22	45	69	74
23	66	54	63
24	64	67	65
25	48	75	75
26	55	60	60
27	49	57	65
28	54	69	71
29	60	75	71
30	68	74	72
31	49	60	67
32	67	74	73
33	58	70	75

b. Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r- Hitung	r-Tabel (Taraf Sign. 5%)	Keterangan
<i>Role Stress</i>	1	0.588	0.344	Valid
	2	0.554	0.344	Valid
	3	0.502	0.344	Valid
	4	0.607	0.344	Valid
	5	0.724	0.344	Valid
	6	0.745	0.344	Valid

	7	0.765	0.344	Valid
	8	0.575	0.344	Valid
	9	0.580	0.344	Valid
	10	0.743	0.344	Valid
	11	0.644	0.344	Valid
	12	0.715	0.344	Valid
	13	0.687	0.344	Valid
	14	0.816	0.344	Valid
	15	0.687	0.344	Valid
Kompensasi	1	0.686	0.344	Valid
	2	0.562	0.344	Valid
	3	0.702	0.344	Valid
	4	0.807	0.344	Valid
	5	0.630	0.344	Valid
	6	0.747	0.344	Valid
	7	0.745	0.344	Valid
	8	0.709	0.344	Valid
	9	0.667	0.344	Valid
	10	0.729	0.344	Valid
	11	0.763	0.344	Valid
	12	0.750	0.344	Valid
	13	0.778	0.344	Valid
	14	0.696	0.344	Valid
	15	0.468	0.344	Valid
Kepuasan Kerja	1	0.564	0.344	Valid
	2	0.659	0.344	Valid
	3	0.720	0.344	Valid
	4	0.795	0.344	Valid
	5	0.821	0.344	Valid
	6	0.648	0.344	Valid

	7	0.660	0.344	Valid
	8	0.808	0.344	Valid
	9	0.583	0.344	Valid
	10	0.735	0.344	Valid
	11	0.519	0.344	Valid
	12	0.604	0.344	Valid
	13	0.448	0.344	Valid
	14	0.631	0.344	Valid
	15	0.617	0.344	Valid

c. Frekuensi Data Responden

**Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	22	66,7	66,7	66,7
	Perempuan	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	<30	9	27,3	27,3	27,3
	31-40	19	57,6	57,6	84,8
	41-55	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

### Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA/SMK/MA	8	24,2	24,2	24,2
	Diploma	2	6,1	6,1	30,3
	Sarjana	23	69,7	69,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

### Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-5	24	72,7	72,7	72,7
	6-10	7	21,2	21,2	93,9
	11-20	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

#### d. Uji Reabilitas

##### *Role Stress*

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,902	,909	15

##### Kompensasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,924	15

## Kepuasan Kerja

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,904	,905	15

## e. Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,13935848
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,049
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

## f. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35,174	9,348		3,763	,001		
	Role Stress	-,096	,109	-,127	-,885	,383	,966	1,035
	Kompensasi	,566	,125	,648	4,520	,000	,966	1,035

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## g. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,174	9,348		3,763	,001
	Role Stress	-,096	,109	-,127	-,885	,383
	Kompensasi	,566	,125	,648	4,520	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## h. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575,754	2	287,877	10,218	,000 <sup>b</sup>
	Residual	845,216	30	28,174		
	Total	1420,970	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Role Stress

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Adelina Sari Harahap  
NIM : 0503172222  
Tempat/Tgl Lahir : Medan/16 Mei 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Jurusan Prodi : Perbankan Syariah  
Alamat : Jln. Pasar Lama Lingk. 29 Pekan Labuhan, Medan Labuhan  
No. Hp : 085376972095  
E-mail : asharahap25.ash@gmail.com  
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

## Nama Orang Tua

Ayah : Syarifuddin Harahap

Ibu : Widia Sari

## Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2005 – 2011 : SD Negeri 064004 Medan
2. Tahun 2011 – 2014 : SMP Negeri 39 Medan
3. Tahun 2014 – 2017 : SMA Negeri 19 Medan