

---

# JURNAL EKONOMI RABBANI

Volume: 2 Nomor. 1, Mei 2022, Hal: 188 – 197

E-ISSN: 2797-8427

<http://jurnal.steirisalah.ac.id/index.php/rabbani/index>

---

## ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN KATAMSO

Adelina Sari Harahap<sup>a\*</sup>, Hendra Harmain<sup>b</sup>, Laylan Syafina<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

<sup>b</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

<sup>c</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

<sup>a</sup> [asharahap25.ash@gmail.com](mailto:asharahap25.ash@gmail.com)

---

### ABSTRACT

*Role stress and compensation become one of the supporting variables of various elements that influence job satisfaction representatively. Researchers focus on research subjects on staff or employees of PT. Bank Sumut Sharia Branch Medan Katamso. This study uses an associative quantitative methodology, and the questionnaire for this study was chosen as the main data collection method. The population and sample in this study were 33 employees of PT. Bank Sumut Syariah Medan Katamso Branch, selected using saturated sampling. The statistical application of IBM SPSS version 26 is used to assist researchers in analyzing research data through multiple linear regression analysis, classical assumption test and hypothesis testing. The final result of the study revealed that role stress did not affect the job satisfaction experienced by workers. This situation indicates that the work pressure experienced by employees can still be handled properly. Meanwhile, compensation has a positive effect on employee job satisfaction. This situation confirms that high job demands will get a high level of compensation and employees will be more satisfied with their jobs.*

**Keywords:** *Role Stress, Compensation, Employees Job Satisfaction*

### ABSTRAK

*Role Stress dan kompensasi menjadi salah satu variabel pendukung dari berbagai elemen yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan yang representatif. Peneliti memfokuskan subjek penelitian pada staf atau karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso. Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif yang bersifat asosiatif, dan kuesioner untuk penelitian ini dipilih sebagai metode pengumpulan data yang utama. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 33 karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso, dipilih menggunakan sampling jenuh. Aplikasi statistik IBM SPSS versi 26 digunakan untuk membantu peneliti dalam menganalisa data penelitian melalui analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik serta uji hipotesis. Hasil akhir penelitian mengungkapkan bahwa *role stress* tidak mempengaruhi kepuasan kerja yang dialami pekerja. Keadaan ini menandakan bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan masih dapat tertangani dengan baik. Sementara itu, secara positif kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Keadaan tersebut menegaskan jika tuntutan pekerjaan yang tinggi akan memperoleh tingkat kompensasi yang tinggi serta karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya.*

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

---

## PENDAHULUAN

Dalam dunia organisasi, perusahaan memegang peranan penting dalam membangun dan mewujudkan tenaga kerja yang produktif, efisien dan efektif. Karyawan harus mampu dalam memahami dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka secara efektif di tempat kerja. Kurangnya sumber daya manusia dapat membuat suatu perusahaan tidak dapat berkinerja dengan baik dan juga mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya, baik itu organisasi yang bergerak dibidang kemasyarakatan maupun organisasi yang bergerak dibidang keuangan, termasuk perbankan Syariah seperti BUS, UUS, dan BPRS. Bank syariah pada prinsipnya melakukan kegiatan usaha yang sama dengan bank konvensional, tetapi kegiatan operasionalnya berbeda karena harus mematuhi prinsip dan syariat hukum Islam (Soemitra, 2018).

Ketika sumber daya manusia ditangani dengan benar dan berhasil, kepuasan dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan pada saat yang bersamaan. Seseorang yang berhasil mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, akan menciptakan rasa bahagia dan kepuasan karena telah berkerja keras untuk mengejar tujuan tersebut. Perasaan dan tindakan seseorang dalam bekerja sering disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak terlihat, tetapi nyata dan dapat berubah sebagai akibat dari pekerjaan tersebut (Hasibuan, 2011). Tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan dapat diamati dalam banyak cara, seperti produktivitas karyawan, ketidakhadiran, aktivitas aktif atau tidak aktif dalam organisasi, penghindaran tugas, membiarkan masalah pekerjaan secara terus menerus, dan sebagainya. Senang atau tidaknya perasaan seorang karyawan bisa digambarkan bagaimana sikapnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan serta harapan yang diberikan oleh perusahaan (Sudaryo, Aribowo & Sofiati, 2018).

Beberapa variabel berkontribusi terhadap ketidakpuasan karyawan di tempat kerja, salah satunya stres kerja. Keadaan emosional yang disebabkan ketidaksamaan antara beban kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya disebut dengan stres kerja (Vanchapo, 2020). Sedangkan *role stress* merupakan tekanan yang dialami seseorang dari fungsi dan peran yang dimainkannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Robbins & Judge, 2008). Setiap karyawan memiliki (*role*) peranannya masing-masing. Peranan yang dimiliki karyawan berbeda-beda, tergantung pada keterampilan yang dia miliki, tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan, pengalaman dan kegiatan yang diperlukan. Ketidakcocokan terhadap peran yang dimainkan akan menimbulkan konflik peran. Konflik peran merupakan wujud ketidaksesuaian antara harapan yang berkaitan dengan norma, aturan, etika ataupun kemandirian serta profesional dengan suatu peran (Hanna & Firnanti, 2013).

*Role stress* disebabkan oleh berbagai faktor, seperti *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload*. *Role ambiguity* akan muncul jika informasi yang diperlukan tidak cukup untuk menjalankan suatu peran, *role conflict* akan ada banyak tuntutan sekaligus, seperti berusaha menjaga satu hal sekaligus memenuhi yang lain, dan ini menimbulkan dilema karena sulit melakukan keduanya sekaligus. *Role overload* terjadi ketika karyawan harus berurusan dengan sejumlah masalah pekerjaan yang tidak relevan dalam waktu yang tersedia.

Sejatinya, karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso sudah mempunyai porsi pekerjaannya masing-masing. Untuk memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, perusahaan membebaskan pekerjaan lebih kepada karyawannya daripada yang biasa mereka lakukan. Selain itu, karyawan harus bekerja di akhir pekan dari pertengahan bulan hingga akhir bulan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Hal ini menyebabkan lebih banyak tekanan di tempat kerja dan waktu yang lebih lama bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Alhasil, tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan jatuh ke dalam keadaan stres, kemalasan dan tidak bersemangat untuk bekerja yang bisa mempengaruhi pekerjaan mereka dan membuat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan berkurang.

Karyawan tidak hanya termotivasi lebih dari sekadar keinginan untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, tetapi mereka juga termotivasi oleh tujuan lain, seperti menerima atau mengantisipasi imbalan atas kinerja dan kerja keras mereka. Di tempat kerja, kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh keberhasilan skema remunerasi perusahaan. Istilah "remunerasi" atau yang sering disebut dengan "kompensasi" mengacu pada setiap dan semua penghargaan yang diterima karyawan sebagai hasil kerja keras mereka. Organisasi akan lebih mudah menarik, menarik, dan mempertahankan individu jika gaji mereka kompetitif (Masram & Mu'ah, 2017).

Karyawan dengan semangat kerja yang rendah, loyalitas yang goyah, dan kinerja yang buruk mungkin berasal dari ketidakmampuan perusahaan untuk menawarkan remunerasi yang layak dan kepuasan karyawan. Perusahaan yang gagal melakukannya akan lebih rentan terhadap guncangan. Akibatnya, lingkungan kerja dan layanan perusahaan mungkin menjadi tidak stabil akibat protes dan demonstrasi karyawan.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai tentunya mengakibatkan adanya penurunan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Hasil wawancara dengan personil Pinsi Pembiayaan, Pinsi Operasional, dan Staf Administrasi menegaskan hal tersebut. Anggota pinsi pembiayaan mengatakan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai, pekerjaan yang senantiasa menumpuk mengharuskan beliau untuk selalu berada di kantor hingga larut malam dan mengorbankan waktu istirahatnya, dan karena hal ini beliau sering merasakan stres terhadap pekerjaan yang ia lakukan.

Selain itu, anggota pinsi operasional memiliki perasaan yang sama dengan anggota tim lainnya. Itulah yang dia katakan, dan dia berpendapat bahwa perusahaan harus menghargai mereka atas kerja keras mereka dengan memberi mereka penghargaan. Hal ini bukan tanpa alasan, beberapa karyawan terdapat sering mengeluh dengan kondisi pekerjaan mereka, fasilitas pekerjaan yang tidak mendukung dan jam kerja yang tinggi.

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 di perusahaan dan mengharuskannya untuk selalu datang pagi hingga larut malam demi mengerjakan pekerjaannya yang selalu menumpuk.

Dalam penelitian Sukmakirana dan Nurwanti (2021) mengenai *role stress* dan kompensasi, mengemukakan bahwa tempat kerja yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat mengurangi jumlah stres yang mereka rasakan dalam pekerjaan mereka dan juga karyawan merasa lebih dihargai dan puas dengan posisinya, perusahaan juga harus mempertimbangkan bagaimana kompensasi dibagi sesuai dengan tingkat produktivitas karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Safitri dan Nuratama (2021) menemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang disebabkan oleh konflik dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja. Karena pekerjaan sebagai auditor, karyawan berada dibawah tekanan besar. Dua aspek *role stress* dipelajari dalam penelitian ini, konflik peran dan ambiguitas. Pekerjaan auditor ditandai dengan tingkat ketidakpastian yang tinggi, yang memiliki efek dalam mengurangi kepuasan dalam bekerja, serta kompensasi yang lebih tinggi akan mengarah ke tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun, Dwicahyani dan Adnyani (2020) mengamati bahwa *role stress* berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat *role stress* yang lebih tinggi mengarah pada penurunan kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian Damayanti (2017) menunjukkan bertentangan dengan temuan sebelumnya, *role stress* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesenjangan perbedaan penelitian sebelumnya menandakan bahwa analisis kepuasan karyawan perlu penelitian lebih lanjut. Secara khusus, peneliti berharap bahwa penelitian ini akan membantu manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mengidentifikasi

langkah-langkah yang dapat diambil dalam mengurangi stres di tempat kerja (*role stress*), serta strategi apa yang harus ditempuh untuk meningkatkan kepuasan pekerja, begitu juga dengan upah yang harus sesuai dengan standar yang adil dan dapat diterima. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan di mana tingkat stres karyawan terus diturunkan berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku, dan remunerasi selalu memperhitungkan kualitas biaya hidup para pekerja dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, martabat, dan kewajaran.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik asosiatif digunakan untuk menentukan diterima atau tidaknya hipotesis berdasarkan temuan bukti (Sugiyono, 2015). Data penelitian ini berasal dari evidensi utama serta evidensi sekunder. Data yang dihasilkan secara langsung dari responden untuk menjawab masalah dalam penelitian melalui observasi serta penyebaran kuesioner disebut data primer, sedangkan data sekunder berasal dari literatur penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Karyawan Bank Sumut Syariah Medan Katamso yang berjumlah 33 orang menjadi fokus penelitian ini. Pengambilan sampel menggunakan non-probabilitas jenuh daripada keacakan. Survei sedang dibagikan di lapangan sebagai bagian dari penyelidikan ini. Untuk mengumpulkan data dari responden, kuesioner menyajikan pernyataan atau pertanyaan tertulis, yang kemudian merekaanggapi (Sugiyono, 2015). Penelitian ini bersifat lapangan, sehingga pada pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup, dimana peneliti menyediakan jenis pernyataan dengan jumlah opsi jawaban yang sudah ditentukan (Suwartono, 2010). Skala *likert* akan digunakan oleh responden untuk menjawab pernyataan-pernyataan dari kuisisioner yang disediakan sesuai dengan poin-poin yang telah ditentukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Dengan tes ini, dimungkinkan untuk menetapkan apakah kuesioner memaparkan faktor-faktor yang sedang diperiksa dengan benar atau tidak. Uji validitas dianggap valid bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Penelitian ini menggunakan kuesioner sebanyak 15 pertanyaan untuk setiap variabel, sehingga didapatkan hasil *role stress* karyawan memiliki nilai  $r_{hitung} 0,588 - 0,687 > 0,344$ , kompensasi kerja  $0,686 - 0,468 > 0,344$ , dan kepuasan kerja karyawan  $0,564 - 0,617 > 0,344$ , sehingga bisa disimpulkan kuesioner tiap variabel dinyatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Keandalan suatu kuesioner jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas penelitian ini.

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reabilitas	Ket.
Role Stress ( $X_1$ )	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

Skor *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,60 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa tes tersebut dapat diandalkan. Dengan demikian, data yang diperoleh dari kuesioner ini dapat digunakan secara efektif untuk studi lebih lanjut.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas, model regresi yang baik adalah data yang memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 dianggap normal. Salah satu uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 2 Hasil 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.

Sumber : Data Primer (diolah SPSS) versi 26

Pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai sign. 0,200 > 0,05, menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas.

### b. Uji Multikolinearitas

*Tolerance* juga dikenal sebagai VIF, digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi penelitian ini. Model regresi yang baik, tidak ada korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Untuk *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, data yang diuji tidak menunjukkan multikolinearitas.

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	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

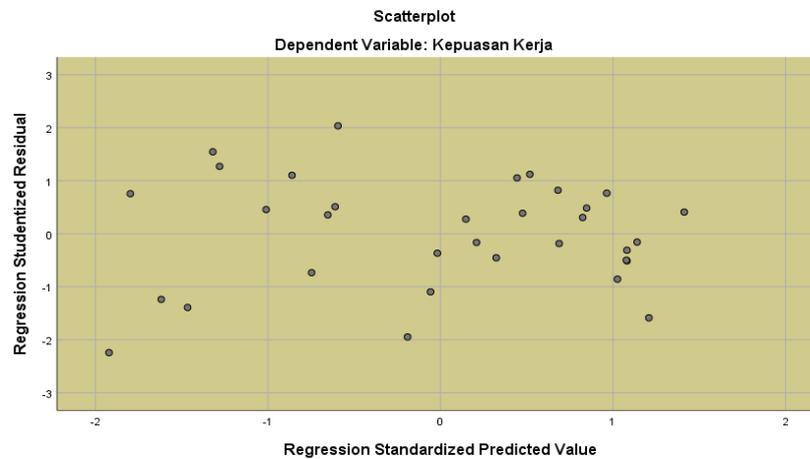
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer (diolah SPSS) versi 26

Tidak ada multikolinearitas yang ditemukan dalam data penelitian ini, karena nilai toleransi variabel (0,966 > 0,10) dan nilai VIF (1,035 < 10) ditampilkan di atas dalam tabel.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam menentukan apakah model regresi yang digunakan terjadi varians yang tidak sama dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dapat melalui uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah contoh cara melakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot*.



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot**

Sumber : Data Primer (diolah SPSS) versi 2016

Berdasarkan gambar tersebut, tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam data penelitian, karena titik-titik tidak berkumpul untuk membentuk pola tertentu dalam penelitian ini.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26 dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Modell	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

Sumber : Data Primer (diolah SPSS) versi 26

Dari tabel diatas, didapatkan persamaan variabel pada penelitian ini adalah :

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

- Kepuasan kerja karyawan akan naik sebesar (a) = 35.174 jika variabel *role stress* dan kompensasi sama dengan nol,
- Penurunan kepuasan kerja sebesar -0,096 terjadi untuk setiap kenaikan satu poin persentase *role stress* ( $X_1$ ).
- Jika kompensasi ( $X_2$ ) meningkat satu poin persentase dan semua variabel independen lainnya tetap sama atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,566 poin persentase.

#### 4. Uji Hipotesis

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

Untuk mengevaluasi kemampuan model dalam mencerminkan varians, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) harus dihitung. Dalam istilah statistik, R<sup>2</sup> adalah ukuran kekuatan prediksi dari variabel independen. Sedangkan R<sup>2</sup> kurang dari satu menyiratkan bahwa variabel independen hanya memiliki kapasitas terbatas untuk menjelaskan atau memprediksi variabel dependen, dan yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk melakukannya (Kuncoro, 2013).

**Tabel 5 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Modell Summaryl				
Model	R	R Squarel	Adjusted R Squarel	lStd. Errorl of thel lEstimate
1	,637 <sup>a</sup>	,405	,366	5,308

a. Predictorsl: (Constant), lKompensasi, Role Stress

Sumber : Data Primer (diolah SPSS) versi 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebesar 40,5 persen *role stress* dan kompensasi dijelaskan dalam penelitian ini, sedangkan 59,5 persen variabel lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

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

Uji parsial bisa digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan menemukan apakah ada hubungan antara keduanya. Tabel 6 memberikan data yang kita butuhkan untuk menarik kesimpulan berikut.

**Tabel 6 Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		lUnstandardized Coefficientsl		Standardized Coefficientsl	t	Sig.
		B	Std. Errorl	Betal		
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 lVariable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer (diolah SPSS) versi 26

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui masing-masing nilai variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variabel *role stress* memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,885, yang secara statistik tidak ada pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} (-0,885) < t_{tabel} (2,042)$  serta nilai signifikan secara statistik  $(0,383) > 0,05$ .
- Dalam penelitian ini,  $t_{hitung}$  kompensasi adalah 4,520, yang secara statistik terdapat pengaruh dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} (4,520) > t_{tabel} (2,042)$  serta nilai sig.  $(0,000) < 0,05$ .
- Uji F (Simultan)

Dengan menggunakan uji F, dapat dilihat apakah salah satu variabel independen dalam model regresi memiliki efek kumulatif pada variabel dependen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Sig. F(a) = 0,05, maka uji F diterima.

**Tabel 7 Uji F (Simultan)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
	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) versi 26

Pada tabel 7 menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang telah dihitung menjadi  $0,0000 < 0,05$ . Menurut  $F_{hitung}$  (10,218) yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,32), *role stress* dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso

Karena nilai  $t_{hitung}$  (-0,885) <  $t_{tabel}$  (2,042) dengan nilai sig. (0,383) > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa *role stress* tidak memiliki pengaruh atas kepuasan kerja karyawan. Bertentangan atas apa yang diamati (Dwicahyani & Adnyani, 2020), *role stress* memiliki hubungan negatif atas kepuasan karyawan di tempat kerja dan harus dihindari. Dalam hal ini, karyawan Bank Sumut Syariah Medan Katamso masih dapat mengatasi *role stress* dengan baik dan konstruktif, tergantung bagaimana perspektif masing-masing karyawan dalam menanganinya. Sementara beberapa karyawan mengeluh tentang pekerjaan mereka, yang lain ingin menyelesaikan pekerjaan mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan dan meraih *reward* yang telah dijanjikan oleh perusahaan. Ketika seorang karyawan mencapai tujuan yang telah ditentukan, karyawan tersebut akan menerima imbalan dari perusahaan dalam bentuk bonus atau promosi, dan ini searah dengan Damayanti (2017), dalam mengungkapkan bahwa *role stress* memiliki tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso

Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,520) >  $t_{tabel}$  (2,042) dan tingkat sign. (0,000) < 0,05. Bagi Bank Sumut Syariah Medan Katamso, hal ini menunjukkan bahwa pembayaran telah ditangani sesuai dengan preferensi karyawan, yaitu telah dikelola dengan benar. Semakin banyak pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan, semakin banyak uang yang mereka dapatkan untuk pekerjaan itu. Jelas sekali, 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. Gaji terbukti memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan karyawan dalam penelitian Sukmakirana dan Nurwanti (2021) dan Utama dan Surya (2019).

## SIMPULAN

*Role stress* tidak memiliki pengaruh atas kepuasan kerja karyawan, keadaan ini menegaskan bahwa terlepas dari tuntutan pekerjaan mereka, karyawan tetap dapat

mempertahankan pendekatan profesional. Pekerjaan adalah sumber frustrasi karena beban besar yang dipikul di pundak mereka. Tingginya tuntutan pekerjaan karyawan menjadi salah satu tantangan tersendiri bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target atau bahkan lebih cepat, maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan serta mereka akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan, dan karyawan akan lebih cenderung bahagia di tempat kerja jika mereka dihargai karena memenuhi tenggat waktu dan menunjukkan inisiatif dalam bekerja. Kompensasi memiliki pengaruh yang besar dan positif terhadap kebahagiaan karyawan, artinya semakin banyak gaji dan semakin baik gaji sesuai dengan harapan akan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih besar bagi karyawan.

Perlu adanya peninjauan kembali terhadap peraturan perusahaan yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan di level tertinggi PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan Katamso. Menurut undang-undang saat ini, upaya aktual dan konstan diperlukan untuk mengurangi tingkat stres karyawan di tempat kerja, gaji harus selalu memperhitungkan standar biaya hidup karyawan tanpa mengurangi prinsip keadilan, prestasi, dan kewajaran. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengintegrasikan tambahan variabel bebas dalam penentuan kepuasan karyawan karena unsur-unsur dalam penelitian ini sangat terbatas.

## REFERENSI

- Damayanti, E. (2017). PENGARUH ROLE STRESSOR DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DI UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA. *E-Jurnal: Spirit Pro Patria, Volume III No. 1*, 96–108.
- Dwicahyani, M. Y. ., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). PENGARUH ROLE STRESS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 9 No.*, 1273–1296.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 23 . Edisi 8. Cetakan ke-8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. In *Semarang, Universitas Diponegoro* (Vol. 8).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro*.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, 15*(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Kuncoro, M. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi, Jakarta Erlangga. *Jakarta: Erlangga*.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*.
- Robbins, S. P. dan T. A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Safitri, P. A. D. J. S., & Nuratama, I. P. (2021). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KONFLIK PERAN, KETIDAK JELASAN PERAN, TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR (Studi Kasus Kantor Akuntan Publik Di Kota Denpasar). *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia, 5*(April).

- Soemitra, A. (2018). Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Edisi kedua. *PrenadaMedia Group*.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmakirana, V. W., & Nurwanti. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ROLE STRESS, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Management Trisakti School of Management, Vol.1 No.3*.
- Suwartono. (2010). Dasar-Dasar Metodologi Penelitian. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*.
- Utama, I. B. B., & Surya, I. B. K. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ROLE STRESS, DAN KOMPENSASI FINANSIAL PADA KEPUASAN KERJA DI HOTEL DEKUTA BALI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p03>
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. *Humaniora*, Vol. 1.