

## **STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA MANDIRI**

**Muhamad Rizki Maulana<sup>1</sup>, Sri Harini<sup>2</sup>, Erni Yuningsih<sup>3</sup>**  
Universitas Djuanda Bogor<sup>1,2,3</sup>  
muhammadrizkimaulana@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (variabel X1) motivasi kerja (variabel X2) dan kompensasi (variabel X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data dimulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga tahap pengujian. Berdasarkan dari hasil perhitungan penelitian analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diperoleh hasil dari variabel stres kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) mempengaruhi sebesar 73,4% terhadap kinerja karyawan (Y) sisanya 26,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini pengembangan karir dan disiplin kerja. Simpulan, stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Stres Kerja

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of work stress (variable X1), work motivation (variable X2) and compensation (variable X3) on employee performance (Y). The method used in this research is descriptive and verification methods. The data collection techniques used by researchers in this research were observation, interviews, documentation and literature study. Data analysis techniques start from data preparation, data tabulation to the testing stage. Based on the results of multiple linear regression analysis research calculations. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value can be obtained from the variables work stress (X1), work motivation (X2) and compensation (X3) which influence employee performance (Y) by 73.4%. The remaining 26.6% is influenced by other factors that Career development and work discipline were not included in this research. In conclusion, work stress, work motivation and compensation have an impact on employee performance.*

**Keywords:** Compensation, Employee Performance, Work Motivation, Job Stress

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan sebagai organisasi memiliki ketergantungan yang saling terkait dengan individu dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu individu yang ada dalam perusahaan adalah karyawan yang merupakan bagian dari struktur organisasi dan memiliki peranan besar dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Fenomena yang sering terjadi adalah ketika suatu perusahaan mengalami penurunan produksi atau penurunan penjualan, evaluasi pertama yang dilakukan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya stres, motivasi kerja dan kompensasi (Wardani, 2018). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2017). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). PT. Satria Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi (pemasok) peralatan militer. PT. Satria Mandiri beralamat di Jl. Kalibata Timur No. 32, Pancoran Jakarta Selatan. Berikut adalah data pencapaian target produksi tersebut selama tahun 2022.

**Tabel 1.**  
**Pencapaian Target Produksi PT. Satria Mandiri Tahun 2022**

No	Bulan	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	Persentase (%)
1	Januari	50	45	90
2	Februari	50	23	46
3	Maret	50	50	100
4	April	50	21	42
5	Mei	50	45	90
6	Juni	50	40	80
7	Juli	50	50	100
8	Agustus	50	34	68
9	September	50	46	92
10	Oktober	50	37	74
11	November	50	48	96
12	Desember	50	39	78
Total		600	478	
Rata-rata			40	79,7

Sumber : PT. Satria Mandiri, 2022

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa pencapaian target produksi pada PT. Satria Mandiri selama tahun 2022 rata-rata sebesar 79,7%. Produksi terbesar terjadi pada bulan Maret dan Juli yaitu sebesar 50 unit dengan persentase 100%. Sebaliknya produksi terendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 21 unit dengan persentase 42%. Hal ini disebabkan oleh beberapa kemungkinan permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. Satria Mandiri yaitu diduga kurangnya semangat kerja yang diduga dipengaruhi oleh tingkat stres kerja karyawan, motivasi kerja karyawan yang belum maksimal, serta kompensasi yang diberikan masih belum terpenuhi sesuai dengan harapan karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga produksi menjadi terhambat. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda, dan stres juga dapat ditentukan pula oleh individu sendiri.

Penyebab stres diantaranya beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan (Margiati yang dikutip oleh Wibowo, 2014). Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dan memenuhi target. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja menurun maka kinerja akan menurun juga. Karyawan bekerja dalam perusahaan akan mengharapkan adanya imbalan atau kompensasi. Kompensasi yang sesuai dan diberikan tepat waktu akan meningkatkan kinerja karyawan dengan bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang telah ditentukan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan (Afandi, 2018). Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017). Komponen dari MSDM diantaranya sebagai berikut (Hasibuan, 2018):

- 1) Pengusaha
- 2) Karyawan
- 3) Pimpinan

Peranan MSDM dimulai dari menetapkan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, menempatkan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*, dan lain sebagainya.

### **Stres Kerja**

Stres Kerja merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya (Handoko, 2017). Tiga indikator stres kerja antara lain sebagai berikut (Handoko, 2017) :

- 1) Beban Kerja Berlebihan
- 2) Tekanan atau Desakan Waktu
- 3) Kualitas Supervisi yang Jelek

### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif

atau negatif (Sedarmayanti, 2017). Tiga indikator dari motivasi diantaranya sebagai berikut (Sedarmayanti, 2017):

- 1) Kondisi Kerja
- 2) Pengakuan atau Penghargaan
- 3) Tanggung jawab

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Kompensasi juga merupakan suatu cara untuk meningkatkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja bagi para karyawan. Kompensasi dikelompokkan kedalam dua bentuk umum, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Adapun tiga indikator motivasi kompensasi langsung maupun tidak langsung diantaranya sebagai berikut (Hasibuan, 2018):

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Tiga indikator kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut (Mangkunegara, 2017) :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2018). Sedangkan metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Variabel penelitian adalah variabel suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Stres ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Satria Mandiri yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, merupakan teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Hal ini dilakukan bila keadaan subjek populasi tidak terlalu banyak sehingga jumlah populasi adalah sampel. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Apabila populasi kurang dari 100 maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus (Arikunto, 2011). Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu 35 orang karyawan. Dalam rangka untuk mengumpulkan informasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Studi Lapangan (*Field Research*).
- 2) Studi Pustaka (*Library Research*).
- 3) Dokumentasi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 2.**  
**Rekapitulasi Karakteristik Karyawan**

<b>Keterangan</b>	<b>Jenis Karakteristik</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	94
Usia	31-40	21	60
Pendidikan	SMA/SMK	12	34
Lama Bekerja	6-10 Tahun	30	57

Bahwa dalam penelitian ini sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan usia 31-40 tahun dan memiliki tingkat Pendidikan SMA/SMK juga lama bekerja berada pada interval 6-10 tahun.

**Tabel 3.**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1 (Constant)	10,261	3,329		3,082	,004
Stres (X1)	-,205	,072	-,266	-2,830	,008
Motivasi Kerja (X2)	,610	,068	,876	8,979	,000
Kompensasi (X3)	,262	,096	,270	2,736	,010

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:  $Y = 10,261 - 0,205X_1 + 0,610X_2 + 0,262X_3 + \varepsilon$

**Tabel 4.**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,857	,734	,708	1,374

Diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,734 atau 73,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel stres, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 73,4%, sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti pengembangan karir dan disiplin kerja.

**Tabel 5.**  
**Koefisien Korelasi Berganda**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,857	,734	,708	1,374

Diketahui nilai R sebesar 0,857 yang berada pada interval nilai (0,801-1,000) dengan derajat sangat kuat sehingga diketahui terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel stres, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal

tersebut berarti semakin baik variabel stres, motivasi kerja dan kompensasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Satria Mandiri.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji F**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	161,385	3	53,795	28,506	,000 <sup>b</sup>
	Residual	58,501	31	1,887		
	Total	219,886	34			

Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,506 yang berarti lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,91 (28,506 > 2,91). Dari kedua kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel stres, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji t**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1 (Constant)	10,261	3,329		3,082	,004
Stres (X1)	-,205	,072	-,266	-2,830	,008
Motivasi Kerja (X2)	,610	,068	,876	8,979	,000
Kompensasi (X3)	,262	,096	,270	2,736	,010

Berdasarkan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Stres memiliki signifikansi sebesar 0,008 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,008 < 0,05) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,830 yang berarti lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,039 (-2,830 < -2,039). Dari kedua kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel stres berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel Motivasi Kerja memiliki signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,979 yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,039 (8,979 > 2,039). Dari kedua kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel Kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,010 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,010 < 0,05) dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,736 yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,039 (2,736 > 2,039). Dari kedua kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8.**  
**Rekapitulasi Pengujian Parsial (Uji t)**

No	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Hasil	Keputusan	Kesimpulan
1	Stres	- 2,830	- 2,039	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ha diterima	Stres berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	Motivasi Kerja	8,979	2,039	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3	Kompensasi	2,736	2,039	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan 8, satu variabel independen yaitu stres berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel stres yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja dan kompensasi lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Selain itu, nilai signifikansi ketiga variabel lebih kecil dari 0,05. Variabel motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya karena nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja lebih besar dibandingkan nilai  $t_{hitung}$  stres dan kompensasi. Semakin besar nilai  $t_{hitung}$  variabel independen maka akan semakin signifikan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan stres dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Bahwa 1) Kondisi stres, motivasi kerja dan kompensasi serta kinerja karyawan pada PT. Satria Mandiri termasuk kategori baik. Hal ini terlihat dari tanggapan atas kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dimana baik variabel stres, motivasi kerja dan kompensasi dan kinerja karyawan termasuk kategori baik. 2) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa stres, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Mandiri. 3) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Mandiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andjarwati, Tri. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 1. No. 1. Hal. 45-54.
- Ando, Umar, Agustina. (2017). Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017. *Jurnal Persada Husada Indonesia*. Vol. 4 No. 14. Hal. 2.
- Arifin, Zainal. (2011). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arwin, dkk. (2019). Analisis Stres Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*. Vol. 1. No. 1.
- Aryani, Andhika Devi, Wibowo Setiyo Nugroho dan Nur Wening. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen EBISMEN*. Vol. 1. No. 4. Hal. 281-305.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Biru, Mega., Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 39. No. 2.
- Damayanti, Silviana dan Sri Harini. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*. Vol. 4. No. 1. Hal. 45-55.
- Dewi, U. dan Satrya, A. (2012). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi. *Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Depok*.
- Ellyzar, Nova, Mukhlis Yunus dan Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah* Vol. 1. Hal. 37.
- Gemina, Dwi, Samsuri, dan Siti Mutiara Salma. (2021). Kinerja Karyawan PT. Jakarana Tama Ciawi-Bogor dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Visionida*. Vol. 7. No. 1. Hal. 22-32.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Aplikasi IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harini, Sri dan Agit Septiansyah. (2019). Pengaruh Motivasi Anggota, Manajemen Keanggotaan, dan Partisipasi Anggota Terhadap Keberhasilan Usaha Koperasi Wanita di Kabupaten Subang. *Jurnal Visionida*. Vol. 5. No. 1. Hal. 17-31.

- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadirsman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Perkasa.
- Lantara, D., dan Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mudhiarta Utama, Wayan, Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muharto dan Ambarita Arisandy. (2016). *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nugroho, Wibowo Setiyo. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta)*. Magelang: Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Permatasari, Prasetyo. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*. Vol. 2. No. 1. Hal. 89.
- Rinaldo, Jhon, Novi Yanti dan Anggia Mardaleni. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang*. *Jurnal Matua*. Vol. 4. No. 4. Hal. 667-682.
- Robbins dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiana, A., Sri Harini dan Sudarijati. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Sosial Humaniora*. Vol. 9. No. 1. Hal. 34-47.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soemohadiwidjojo, Arini T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sungadji, E. M. (2013). *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, Danang (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taufik, Iman, Sri Harini, dan Sudarijati. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Visionida*. Vol. 7. No. 2. Hal. 155-171.
- Vancapho, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Waluyo, Minto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wardani, Madiyan Riza Kusuma. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Seluler*

(Telkomsel) Branch Yogyakarta. Yogyakarta: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Yogyakarta.

Wibowo, I. G. P. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. Denpasar: Tesis Program Magister, Magister Manajemen Universitas Udayana.

Yuningsih, Erni, Sri Harini dan M. Gusnul Rifky. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*. Vol. 6. No. 1. Hal. 47-59.