

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MARKETING PT. FIF GROUP PADANG***THE EFFECT OF WORK STRESS AND COMPENSATION TO MARKETING
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. FIF GROUP PADANG***Jhon Rinaldo; Novi Yanti; Anggia Mardaleni**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

anggiamardaleni21@gmail.com, jhonrinaldo2010@gmail.com, dienqu955@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Jenis data adalah data kualitatif yang dijadikan data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. FIF Group Padang sebanyak 147 orang dengan sampel menggunakan purposive sampling maka jumlah sampel penelitian ini adalah 60 orang karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang. (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang. (3) Stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan / bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. FIF Group Padang. (4) Kontribusi persentase sumbangan variabel independen stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) sebesar 0,424 atau 42.4%. Sumbangan variabel X memberikan penjelasan yang cukup terhadap variabel Y . Sedangkan sisanya sebesar 57.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan variabel lainnya.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of work stress and compensation on marketing employee performance at PT. FIF Group Padang. Data collection techniques used are documentation, interviews and questionnaires. The type of data is qualitative data which is used as quantitative data with primary data sources. The population used in this study were employees of PT. FIF Group Padang as many as 147 people with a sample using purposive sampling, the number of samples in this study was 60 employees. Methods of data analysis in this study using descriptive analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing t test and F test. The results of this study indicate that: (1) Job stress partially negatively and significantly affects the performance of employees of PT. FIF Group Padang. (2) Compensation partially positive and significant effect on the performance of employees of PT. FIF Group Padang. (3) Work stress (X_1) and compensation (X_2) simultaneously / together have a positive and significant effect on the performance (Y) of employees of PT. FIF Group Padang. (4) The percentage contribution of the independent variable work stress (X_1) and compensation (X_2) to the performance dependent variable (Y) is 0.424 or 42.4%. The contribution of the X variable provides a sufficient explanation for the Y variable. While the remaining 57.6% is influenced by other variables outside this study such as motivation, work environment, leadership style, work conflict, and other variables.

Keywords: Job Stress, Compensation, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengelola, mengatur dan menggerakkan roda organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dapat berkembang atau tidak tergantung kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dibutuhkan organisasi sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Suatu perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja terbaik untuk memajukan perusahaannya. Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya dalah terfokus pada langkah- langkah tertentu yang diambil oleh manajemen.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi dengan tingkat pemberian stres kerja dan kompensasi adalah perusahaan pembiayaan PT. FIF Group Padang. FIF Group adalah grup perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen, terutama untuk pembiayaan motor dan produk-produk elektronik. Grup ini terdiri dari FIFASTRA yang memiliki bisnis utama pada pembiayaan sepeda motor, khususnya motor Honda, dan SPEKTRA yang bergerak pada pembiayaan multiguna. Visi dari FIF Group adalah membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat, dan untuk mencapainya FIF Group mengemban misi untuk menjadi pemimpin industri yang dikagumi secara nasional.

Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu, sebagai salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembiayaan PT FIF Group dimana perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang terpercaya dan wajib mempunyai kinerja yang baik. Sehingga perusahaan ini harus selalu mempersiapkan dengan segala kemungkinan yang terjadi. Diantaranya dengan mengurangi stres kerja dan pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan

kualitas kinerja. Berikut adalah jumlah pencapaian karyawan marketing selama 6 bulan terakhir yaitu

Tabel 1 Target dan Jumlah Pencapaian Karyawan Marketing Periode Juni - November Tahun 2020

No	Bulan	Nasabah (orang)		Persentase Pencapaian
		Target	Pencapaian	
1	Juni	1000	754	75.4 %
2	Juli	1000	811	81.1 %
3	Agustus	1000	782	78.2 %
4	September	1000	770	77.0 %
5	Oktober	1000	843	84.3 %
6	November	1000	827	82.7 %

Sumber : PT.FIF Group Padang (2020).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terlihat kurang optimal karena pencapaian target nasabah yang tidak sesuai dengan target yang telah dibebankan oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan terbuktinya permasalahan tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena disebabkan beberapa faktor. Ditambah lagi kondisi Indonesia yang sedang pandemic covid-19 menyebabkan turunnya daya beli masyarakat. Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut diperkirakan karena target produk yang tinggi, maka akan menimbulkan stres kerja karyawan yang berlebih dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi atau faktor internal maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal tersebut misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain. Sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan membuat karyawannya mampu bertahan dalam perusahaan tersebut dan mengeluarkan performa terbaiknya dalam bekerja dengan cara memperhatikan hak-hak karyawan, terutama tingkat stres kerja dan kompensasi yang diberikan di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya. Stres pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan disamping stres yang begitu hebat sehingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.

Fenomena stres kerja yang terjadi pada PT. FIF Group Padang adalah karyawan dituntut untuk memenuhi target perusahaan. Sedangkan dalam hal mencari nasabah, karyawan marketing seringkali bertengkar atau selisih paham untuk memberikan pengajuan kepada para calon nasabah yang akan diproses pinjaman dana karena data yang didapatkan tidak dapat di validasi atau telah di blacklist oleh Bank Indonesia. Selain itu setiap marketing mempunyai target untuk mencari nasabah minimal 15 orang perbulan baik yang senior maupun junior dengan ketentuan angsuran pertama sampai ketiga para nasabah tidak boleh telat untuk melakukan pembayaran apabila nasabah

telat harus di tanggung oleh pihak marketing. Akibatnya setiap marketing harus menagih angsuran yang macet dan tidak fokus pada tanggung jawabnya untuk mencari nasabah. Mengakibatkan penurunan tingkat pencapaian target untuk masing-masing cabang. Banyaknya marketing yang tidak dapat mencapai target dan kredit macet yang tinggi mengharuskan para marketing bekerja keras dan menyiapkan dana talangan untuk kredit macet yang tidak bisa diselesaikan..

Selain stres kerja, kompensasi juga merupakan faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi menurut Sedarmayanti (2017:239) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang diterima oleh individu yang bekerja didalam suatu instansi atau perusahaan umumnya berupa finansial yang diterima langsung oleh pegawai seperti gaji, upah, bonus, insentif, komisi dan ada juga pemberian yang tidak langsung diantaranya mengikutkan pegawai kedalam program asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, asuransi jaminan hari tua. Disamping hal tersebut di atas kompensasi yang berupa finansial ada juga kompensasi yang tidak dalam bentuk finansial seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis.

Fenomena kompensasi pada PT. FIF Group Padang beragam, mulai dari berupa bonus produksi dan penagihan hingga reward berupa wisata ke luar negeri. Beragamnya jenis insentif ini memberi semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut hasil wawancara dengan bagian HRD pada 29 Januari 2021, beliau mengatakan kompensasi berupa bonus lebih diberikan untuk karyawan bagian marketing karena mereka memiliki beban kerja dan tingkat stres yang lebih tinggi daripada karyawan lain. Karyawan marketing yang mencapai target akan diberikan bonus tambahan apabila target perusahaan tercapai dan bonus akan lebih besar seiring dengan meningkatnya pencapaian target karyawan tersebut diatas target yang diberikan perusahaan. Karyawan marketing yang mencapai target dan memiliki penjualan tertinggi juga berkesempatan untuk pergi berwisata dengan dibiayai oleh perusahaan. Selain itu setiap karyawan telah di fasilitasi dengan tunjangan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan untuk menjamin seluruh karyawan agar tetap sehat dan selamat dalam bekerja. Maka dari itu karyawan harus selalu meningkatkan kinerjanya agar mereka bisa menikmati bonus tambahan diluar gaji yang diberikan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Muhammad Yalzamul Insan (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Plasindo Eksportir Kantong Plastik yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang ?

2. Apakah secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang ?
3. Apakah secara simultan Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang ?

KAJIAN TEORI

A. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Robbins (2017:91) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfortasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Indikator stres kerja menurut Stephen P. Robbins (2017:154) dapat dibagi dalam, tiga aspek yaitu :

1. Psikologis
2. Fisik
3. Perilaku

B. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2014:50) kompensasi adalah bentuk finansial yang penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Menurut Simamora (2014:79) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan adalah

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

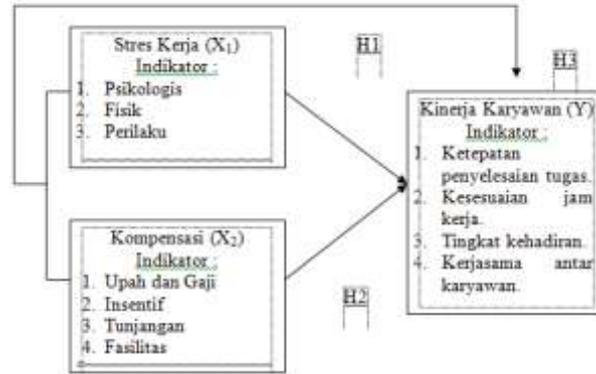
C. Kinerja

Menurut Donni Junni Priansa (2014:269) : Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Menurut Setiawan (2014:1476) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Setiawan (2014:1477) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari kerangka konseptual diatas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Diduga bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang.

H₂ : Diduga bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang.

H₃ : Diduga bahwa secara simultan Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. FIF Group Padang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada PT. FIF group Padang dilakukan dengan pengumpulan data menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Jenis data adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF Group Padang yang berjumlah 147 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu secara *purposive sampling* maka didapatkan sampel sebanyak 60 karyawan. Uji instrumen penelitian yang digunakan ada 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisis deskriptif variabel, analisa regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisa Deskriptif Variabel

Tabel 2 TCR Variabel Stres Kerja

Indikator	No	ΣXi	Rs	TCR	Keterangan
Psikologis	1	248	4,13	83%	Sangat Baik
	2	244	4,07	81%	Sangat Baik
	3	246	4,10	82%	Sangat Baik
	4	252	4,20	84%	Sangat Baik
	5	246	4,10	82%	Sangat Baik
Fisik	6	248	4,13	83%	Sangat Baik
	7	250	4,17	83%	Sangat Baik
	8	244	4,07	81%	Sangat Baik
	9	249	4,15	83%	Sangat Baik
	10	241	4,02	80%	Baik

	No	ΣXi	Rs	TCR	Keterangan
Perilaku	11	232	3,87	77%	Baik
	12	242	4,03	81%	Sangat Baik
	13	243	4,05	81%	Sangat Baik
	14	248	4,13	83%	Sangat Baik
	15	248	4,13	83%	Sangat Baik
Jumlah		3681	4,09	82%	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah (2020).

1. Dari tabel 2 dapat dilihat rata – rata tingkat capaian responden pada variabel stres kerja adalah 82% atau sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dirasakan karyawan tergolong tinggi. Jika dilihat pada indikator psikologis, tingkat capaian responden pada pernyataan nomor 1 – 5 termasuk kedalam golongan sangat baik. Hal ini bearti karyawan mudah merasa tersinggung atas perkataan orang disekitarnya, tidak komunikatif, kurang konsentrasi dan memiliki tingkat kekhawatiran yang tinggi. Pada indikator fisik, tingkat capaian responden pada pernyataan 6 – 10 termasuk kedalam golongan sangat baik dan baik. Hal ini bearti karyawan kewalahan saat bekerja, tidak memiliki kestabilan detak jantung atau detak jantung berdetak cepat, tidak sehat secara fisik, mudah merasakan kelelahan fisik dan memiliki masalah tidur. Lebih lanjut pada indikator perilaku tingkat capaian responden pada pernyataan 11 – 15 termasuk kedalam golongan sangat baik dan baik. Hal ini bearti karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi yang terlihat dari perilakunya seperti merokok berlebihan, suka menunda pekerjaan, suka mensabotase pekerjaan teman dan perilaku makan yang tidak sesuai normalnya. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja pada karyawan PT. FIF Padang tergolong tinggi sehingga perlu adanya manajemen stres dari perusahaan agar karyawan mampu mengontrol stres yang mereka rasakan.

Tabel 3 TCR Variabel Kompensasi

Indikator	No	ΣXi	Rs	TCR	Keterangan
Upah dan Gaji	1	247	4,12	82%	Sangat Baik
	2	241	4,02	80%	Baik
	3	245	4,08	82%	Sangat Baik
	4	245	4,08	82%	Sangat Baik
	5	239	3,98	80%	Baik
Insentif	6	241	4,02	80%	Baik
	7	245	4,08	82%	Sangat Baik
	8	243	4,05	81%	Sangat Baik
	9	245	4,08	82%	Sangat Baik
	10	245	4,08	82%	Sangat Baik
Tunjangan	11	234	3,90	78%	Baik
	12	241	4,02	80%	Baik
	13	239	3,98	80%	Baik
	14	237	3,95	79%	Baik
	15	242	4,03	81%	Sangat Baik
Fasilitas	16	245	4,08	82%	Sangat Baik
	17	250	4,17	83%	Sangat Baik
	18	243	4,05	81%	Sangat Baik
	19	248	4,13	83%	Sangat Baik
	20	250	4,17	83%	Sangat Baik
Jumlah		4865	4,05	81%	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah (2020).

2. Dari tabel 3 dapat dilihat rata – rata tingkat capaian responden pada variabel kompensasi adalah 81% atau sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat baik dirasakan oleh karyawan. Jika dilihat pada indikator upah dan gaji, tingkat capaian

responden pada pernyataan nomor 1 – 5 termasuk kedalam golongan sangat baik dan baik. Hal ini bearti karyawan merasa tercukupi dengan upah dan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Pada indikator insentif, tingkat capaian responden pada pernyataan 6 – 10 termasuk kedalam golongan sangat baik dan baik. Hal ini bearti karyawan merasa insentif yang mereka terima dari hasil pekerjaan mereka telah sangat baik dari perusahaan. Lebih lanjut pada indikator tunjangan tingkat capaian responden pada pernyataan 11 – 15 termasuk kedalam golongan sangat baik dan baik. Hal ini bearti karyawan merasa perusahaan telah baik dalam mencukupi segala tunjangan yang mereka butuhkan seperti tunjangan jabatan. Pada indikator fasilitas tingkat capaian responden pada pernyataan 16 – 20 termasuk kedalam golongan sangat baik. Hal ini bearti karyawan mendapatkan fasilitas yang sangat baik dari perusahaan. Perusahaan memperhatikan fasilitas penunjang pekerjaan karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi pada karyawan PT. FIF Padang tergolong sangat baik sehingga manajemen perlu mempertahankannya agar karyawan tidak terlalu terbebani dengan stres kerja yang mereka rasakan.

Tabel 4 TCR Variabel Kinerja

Indikator	No	ΣX_i	R_s	TCR	Keterangan
Ketepatan penyelesaian tugas	1	254	4,23	85%	Sangat Baik
	2	246	4,10	82%	Sangat Baik
	3	250	4,17	83%	Sangat Baik
	4	248	4,13	83%	Sangat Baik
	5	248	4,13	83%	Sangat Baik
Kesesuaian jam kerja	6	240	4,00	80%	Baik
	7	254	4,23	85%	Sangat Baik
	8	249	4,15	83%	Sangat Baik
	9	247	4,12	82%	Sangat Baik
	10	244	4,07	81%	Sangat Baik
Tingkat kehadiran	11	250	4,17	83%	Sangat Baik
	12	249	4,15	83%	Sangat Baik
	13	252	4,20	84%	Sangat Baik
	14	245	4,08	82%	Sangat Baik
	15	239	3,98	80%	Baik
Kerjasama antar karyawan	16	248	4,13	83%	Sangat Baik
	17	245	4,08	82%	Sangat Baik
	18	249	4,15	83%	Sangat Baik
	19	254	4,23	85%	Sangat Baik
	20	244	4,07	81%	Sangat Baik
Jumlah		4955	4,13	83%	Sangat Baik

Sumber : Data yang diolah (2020).

3. Dari tabel 4 dapat dilihat rata – rata tingkat capaian responden pada variabel kinerja adalah 83% atau sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa kinerja yang diberikan kepada perusahaan telah sangat baik. Jika dilihat pada indikator ketepatan penyelesaian tugas, tingkat capaian responden pada pernyataan nomor 1 – 5 termasuk kedalam golongan sangat baik. Hal ini bearti karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu sehingga karyawan bisa menerima kompensasi yang dijanjikan perusahaan. Pada indikator kesesuaian jam kerja, tingkat capaian responden pada pernyataan 6 – 10 termasuk kedalam golongan sangat baik dan baik. Hal ini bearti karyawan bekerja sesuai dengan jadwal yang telah disediakan oleh perusahaan sesuai dengan SOP yang telah ada. Lebih lanjut pada indikator tingkat kehadiran tingkat capaian responden pada pernyataan 11 – 15 termasuk kedalam golongan sangat baik dan baik. Hal ini bearti karyawan merasa kehadiran dibutuhkan oleh perusahaan

sehingga karyawan akan selalu hadir untuk bekerja. Pada indikator kerjasama antar karyawan tingkat capaian responden pada pernyataan 16 – 20 termasuk kedalam golongan sangat baik. Hal ini berarti karyawan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga kinerja mereka bisa maksimal. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. FIF Padang tergolong sangat baik sehingga manajemen perlu mempertahankannya dan meningkatkan agar menjadi sempurna melalui pemberian stres kerja dan kompensasi

2. Hasil Analisa Kuantitatif

1. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada table berikut ini.

Tabel 5 Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.932	9.919		1.808	.076
	STRES_KERJA	-.667	.162	-.488	-4.107	.000
	KOMPENSASI	.292	.135	.257	2.166	.035

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel 5 dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 17,932 - 0,667 X_1 + 0,292 X_2$$

- 1) Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 17,932 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai stres kerja dan kompensasi sama dengan nol maka nilai kinerja adalah sebesar 17,932. Dengan kata lain nilai kinerja tanpa stres kerja dan kompensasi adalah sebesar 17,932 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,667, koefisien bernilai negatif artinya antara variabel stres kerja terhadap kinerja berpengaruh negatif. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel stres kerja sebesar satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar 0,667 satuan. Kenaikan variabel stres kerja berakibat penurunan pada variabel kinerja.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,292, koefisien bernilai positif artinya antara variabel kompensasi terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,292 satuan. Kenaikan variabel kompensasi berakibat kenaikan pada variabel kinerja.

2. Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari stres kerja (X1) dan kompensasi (X2), secara simultan terhadap variabel dependen kinerja (Y).

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.424	5.23478
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, STRES_KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel 6 diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,424 atau 42.4%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) sebesar 0,424 atau 42.4%. Sumbangan variabel X memberikan penjelasan yang cukup terhadap variabel Y . Sedangkan sisanya sebesar 57.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan variabel lainnya.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.932	9.919		1.808	.076
	STRES_KERJA	-.667	.162	-.488	-4.107	.000
	KOMPENSASI	.292	.135	.257	2.166	.035
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 60-2-1 = 57$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2.00247. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 7 diketahui sebagai berikut :

- Nilai t hitung dari variabel stres kerja adalah sebesar 4.107 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga $t\ hitung > t\ tabel$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.000 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang.
- Nilai t hitung dari variabel kompensasi adalah sebesar 2.166 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga $t\ hitung > t\ tabel$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.035 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

Tabel 8 ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1246.619	2	623.310	22.746	.000 ^b
	Residual	1561.964	57	27.403		
	Total	2808.583	59			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, STRES_KERJA						

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel 8 diketahui nilai F hitung 22.746 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.00 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0.000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0.05 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. FIF Group Padang.

PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. FIF Group Padang. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja yang bernilai negatif berarti setiap peningkatan stres kerja akan berdampak pada penurunan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang. Dengan pengaruh negatif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan menurunkan stres kerja yang dirasakan karyawan. Pihak perusahaan harus menindaklanjuti penyebab terjadinya stres kerja karyawan agar karyawan tidak merasakan stres kerja terus menerus dan permasalahan kinerja yang terjadi dapat diatasi dengan baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh K.S Wiryu (2020) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane (2019) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yalzamul Insan (2020) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti (2019) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Melkyory Andronicus (2020) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja menjadi suatu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen

dalam perusahaan. Jika hal ini tidak segera diatasi stres kerja akan membuat karyawan merasa gugup, semas yang berlebihan, peningkatan emosi dan berpikir keras sehingga bisa mempengaruhi kondisi fisik karyawan, mengancam dan mengganggu kinerja karyawan. Tujuan yang hendak dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap karyawan yang menjadi penggerak, sehingga sudah selayaknya pihak manajemen perusahaan memperhatikan kondisi karyawannya.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah stres kerja dengan indikator psikologi karyawan, fisik karyawan dan perilaku karyawan. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres ditempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan kompensasi akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan kompensasi dari perusahaan. Dengan meningkatnya kompensasi dari perusahaan maka karyawan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang setimpal perlu dipertimbangkan perusahaan untuk karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty Sinaga (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alvi Nugraha (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ruslinda Agustina (2019) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Aria Mulyapradana (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan. Kompensasi bisa berupa uang atau barang tergantung kebijakan yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan kantor berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh kantor. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan turun kinerjanya. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan kinerja karyawan, program kompensasi harus dibuat

sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di kantor.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. FIF Group Padang. Pengaruh stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) yang bernilai positif berarti setiap peningkatan stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. FIF Group Padang. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui beberapa cara meningkatkan kinerja adalah dengan menurunkan stres kerja karyawan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan. Stres kerja yang dapat diatasi perusahaan dengan baik akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan yang diiringi dengan pemberian kompensasi yang setimpal dengan kinerja yang karyawan berikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Muhammad Yalzamul Insan (2020) yang mendapatkan hasil bahwa secara simultan kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti (2019) yang mendapatkan hasil bahwa secara simultan kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gabungan dari penelitian yang dilakukan oleh Nadia Antonita Christy (2017) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Dahliani Damanik (2020) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Aria Mulyapradana (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Donni Junni Priansa (2014:269) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja dapat ditingkatkan melalui stres kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan. Stres kerja dan kompensasi berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik perlu diperhatikan pemberian stres kerja dan kompensasi kepada karyawan. Apabila stres kerja yang diberikan terlalu tinggi maka akan membuat kinerja karyawan tersebut menurun sedangkan apabila kompensasi yang diberikan sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai stres kerja tinggi maka akan membuat karyawannya merasa terbebani, walaupun karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai, hal ini akan mengakibatkan karyawan merasakan kelelahan dalam bekerja karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Apabila stres kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka karyawan akan bekerja dengan hasil kemampuan maksimal dan jika didukung dengan pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan karyawan, maka karyawan akan bekerja sesuai apa yang diharapkan perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (Y) karyawan PT. FIF Group Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang.
3. Stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan / bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Padang.
4. Kontribusi persentase sumbangan variabel independen stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) sebesar 0,424 atau 42.4%. Sumbangan variabel X memberikan penjelasan yang cukup terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya sebesar 57.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. FIF Padang dipengaruhi oleh stres kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan. Maka penulis memberikan beberapa saran yang bisa dijadikan bahan pertimbangan yaitu :

- a) Dilihat dari rata – rata tingkat capaian responden pada variabel stres kerja adalah 82% atau sangat baik. Karyawan merasakan stres tertinggi pada psikologisnya sehingga mereka mudah merasa tersinggung atas perkataan orang disekitarnya, tidak komunikatif, kurang konsentrasi dan memiliki tingkat kekhawatiran yang tinggi. Untuk itu perusahaan perlu membimbing karyawannya untuk bisa mengontrol stres yang dirasakan.
- b) Dilihat dari rata – rata tingkat capaian responden pada variabel kompensasi adalah 81% atau sangat baik. Namun, karyawan belum merasakan sangat baik dalam hal tunjangan yang diberikan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu menyeimbangkan keseluruhan aspek kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan.
- c) Dilihat dari rata – rata tingkat capaian responden pada variabel kinerja adalah 83% atau sangat baik. Namun, karyawan belum merasakan sangat baik dalam hal kesesuaian jam kerja dan tingkat kehadiran. Untuk itu perusahaan perlu lebih memperhatikan kondisi jam kerja karyawan dan tingkat kehadiran mereka agar bisa memberikan kinerja terbaiknya terhadap perusahaan mengingat karyawan telah menerima kompensasi yang sangat baik dari perusahaan walaupun sebanding dengan stres kerja yang mereka rasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Alvi Nugraha. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol 3 No 3 Hal 24 – 32.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Aria Mulyapradana. 2020. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol 4 No 1 Hal 27 – 33.
- Dewi Dahliani Damanik. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*. Vol 2 No 1 Hal 30 – 39.
- Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayanti. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Plasindo Eksportir Kantong Plastik. *Jurnal Manajemen*. Vol 11 No 2 Hal 150 – 158.
- K.S Wirya. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 2 No 1 Hal 50 – 60.
- Melkyory Andronicus. 2020. Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen*. Vol 6 No 2 Hal 9 – 16.
- Muhammad Yalzamul Insan. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada rumah Sakit Umum Wulan Windy. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*. Vol 4 No 1 Hal 91 -103.
- Mulyadi, S. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Nadia Antonia Christy. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol 3 No 2 Hal 74 – 83.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslinda Agustina. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi*. Vol 12 No 1 Hal 102 – 116.

- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sri Gustina Pane. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/NK Kodam I Bukit Barisan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*. Vol 1 No 1 Hal 92 – 101.
- Trifena Setiawaty Sinaga. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 8 No 1 Hal 15 – 22.