

## **PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN SUKAJADI**

**Dini Anggraeni, Anton Budi Santoso**

Universitas Widyatama Bandung

Email: dini.anggraeni@widyatama.ac.id, anton.budi@widyama.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan sukajadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kecamatan sukajadi berjumlah 30 orang. teknik pengambilan sampelnya yaitu dengan sampel jenuh dengan jumlah 30 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, hasil kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji f menyatakan bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** stress kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

### **Abstract**

*This study was conducted to determine the effect of job stress and compensation on employee performance at the Sukajadi sub-district office. The method used in this research is quantitative research with descriptive research techniques. The population in this study were all employees of the Sukajadi sub-district totaling 30 people. the sampling technique is with a saturated sample with a total of 30 respondents. The data collection method uses a questionnaire, the results of the questionnaire are then processed using SPSS version 25. The results of the f test state that work stress and compensation have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** job stress, compensation, employee performance.

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, yang dimana pada dasarnya sumber daya manusia berfungsi sebagai suatu penggerak bagi

How To Cite:	Dini Anggraeni, Anton Budi Santoso (2023), Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sukajadi, Vol. 8, No. 4, April 2023, <a href="http://Dx.Doi.Org/10.36418/Syntax-Literate.v8i4.11649">Http://Dx.Doi.Org/10.36418/Syntax-Literate.v8i4.11649</a>
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

setiap kegiatan di dalam perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang tertata dengan baik suatu organisasi akan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik dan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan. Karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan suatu kunci utama untuk perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan serta penggerakan sumber daya yang lainnya dalam suatu organisasi agar berjalan dengan baik. Keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yaitu sumber daya manusia. Faktor penggerak kegiatan organisasi yang memiliki kedudukan yang sangat strategis yaitu Sumber Daya Manusia. Dalam organisasi perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting karena dapat memperoleh kinerja karyawan seperti yang telah diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi tujuan dalam organisasi.

Rahman & Kader, (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi atau perusahaan yang harus dijaga. Menurut Herawati, (2018) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam hal efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu berasal dari Sumber Daya Manusia. Tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan tercapai apabila karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya tuntutan tugas yang berat pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya stress kerja pada karyawan. Apabila karyawan tidak dapat menyesuaikan diri dengan cepat hal tersebut akan menjadi ancaman bagi dirinya yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

Khaidir & Sugiati, (2016) Stress adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya tidak pasti dan tidak penting. Menurut Yulianti et al., (2022) menyatakan bahwa stress kerja dapat diartikan sebagai kondisi tertekan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi stress kerja dapat mempengaruhi emosi seseorang yang akhirnya akan mengganggu proses berpikirnya. Farisi & Pane, (2020) Adapaun faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja kerja keras dan memberikan loyalitasnya kepada perusahaan apabila dalam perusahaan tersebut memberikan suatu reward seperti kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Sumantri & Susanto, (2020). Dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan tepat akan memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Selain itu, karyawan pun akan termotivasi dan lebih bersemangat dalam mengerjakan

pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan dapat mendorong karyawan agar lebih berprestasi. Supatmi et al., (2012) menjelaskan komponen-komponen dan keseluruhan program kompensasi dapat dibagi dalam bentuk-bentuk: Kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*). Yang dimana kompensasi langsung itu terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Sementara kompensasi tidak langsung biasanya meliputi tunjangan, imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Kinerja merupakan tolak ukur yang sangat erat kaitannya dengan hasil dari kinerja karyawan dalam penilaian perusahaan. Kinerja Karyawan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, maka dari itu perlu adanya suatu upaya agar tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Supatmi et al., (2012) Kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

### Grafik hasil penelitian Pra Survey di Kantor Kecamatan Sukajadi



Hasil prasurvey yang telah dilakukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja dan kompensasi. Yang dimana stress kerja dan kompensasi menunjukkan hasil tertinggi diantara 2 faktor lainnya. Stress kerja sebesar 48,3% dan kompensasi sebesar 41,4%. Hal tersebut juga didukung dengan hasil wawancara dengan pegawai di Kantor Kecamatan Sukajadi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Sukajadi yaitu stress kerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pegawai sering menemui kesulitan pada saat bekerja, merasa terbebani dengan target yang cukup tinggi serta merasa pekerjaan yang dilakukan terlalu padat sedangkan waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pegawai merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban tugas yang diberikan, tunjangan yang diberikan juga tidak sesuai dengan jabatan yang ditempati oleh pegawai, dan juga pegawai merasa insentif yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Rahman & Kader, (2019) yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dharmayasa & Adnyani,

(2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Dwianto et al., (2019) oleh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa stress kerja dan kompensasi diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Kecamatan Sukajadi”.

Stress kerja adalah kondisi dimana seseorang mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga orang tersebut merespon secara negatif dan akan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya Aswir & Misbah, (2018). Stress kerja merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang Soelton & Yasinta, (2018). Lestari et al., (2020) Menyebutkan stress kerja terhadap kinerja karyawan yaitu tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja, target dan harapan.

Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian Arifudin, (2019). Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

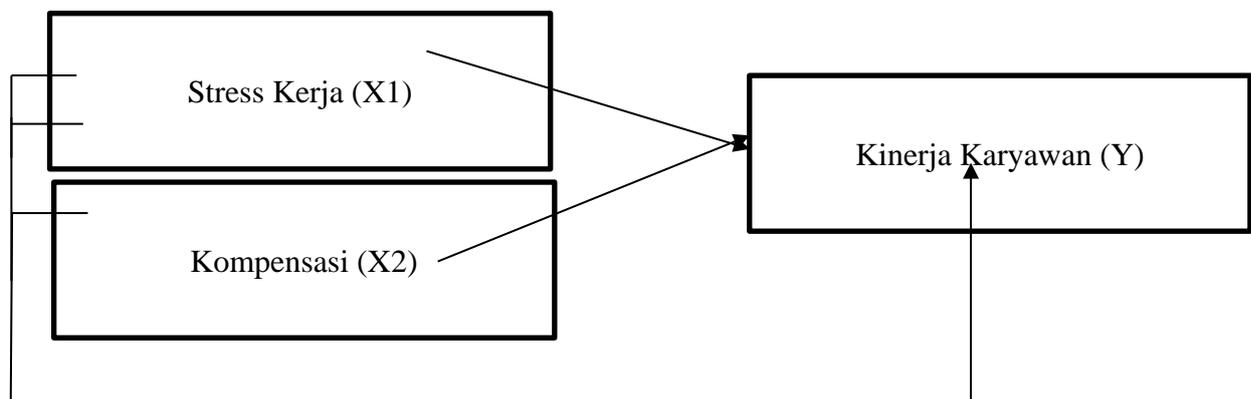
(Safitri, 2015) Bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. Gaji dan upah  
Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Insentif  
Tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan.
3. Fasilitas  
Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat bekerja.
4. Tunjangan  
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Abdillah & Wajdi, (2011). Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi Christy & Amalia, (2018). Menurut Fauzi, (2014) indikator dari kinerja adalah:

- a. Keterampilan kerja  
Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya.
- b. Kualitas pekerjaan  
Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- c. Tanggung jawab  
Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
- d. Prakarsa  
Kemampuan pegawai dlam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
- e. Disiplin  
kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
- f. Kerja sama  
Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
- g. Kuantitas pekerjaan  
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas telah disampaikan, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sukajadi.

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sukajadi.

H3 : Stress Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sukajadi.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian deskriptif. Obyek yang digunakan pada penelitian ini yaitu Karyawan Kantor Kecamatan Sukajadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kecamatan sukajadi berjumlah 30 orang. teknik pengambilan sampelnya yaitu dengan sampel jenuh dengan jumlah responden 30. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data kuesioner, kemudian hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 25.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini analisis uji data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan uji hipotesis, hasil dari analisis data dapat dilihat sebagai berikut :

#### Hasil Penelitian

##### Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau tidaknya salah satu uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov tes (K-S).

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40825141
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.086
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1, hasil Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan (Asymp .Sig. (2-tailed) sebesar 0,174 oleh karena itu, jika nilai Asymp . Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual memiliki distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016;103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolonearitas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.940	4.471		1.105	.279		
	StressKerja(X1)	.199	.137	.239	1.457	.157	.838	1.193
	Kompensasi(X2)	.571	.192	.488	2.968	.006	.838	1.193

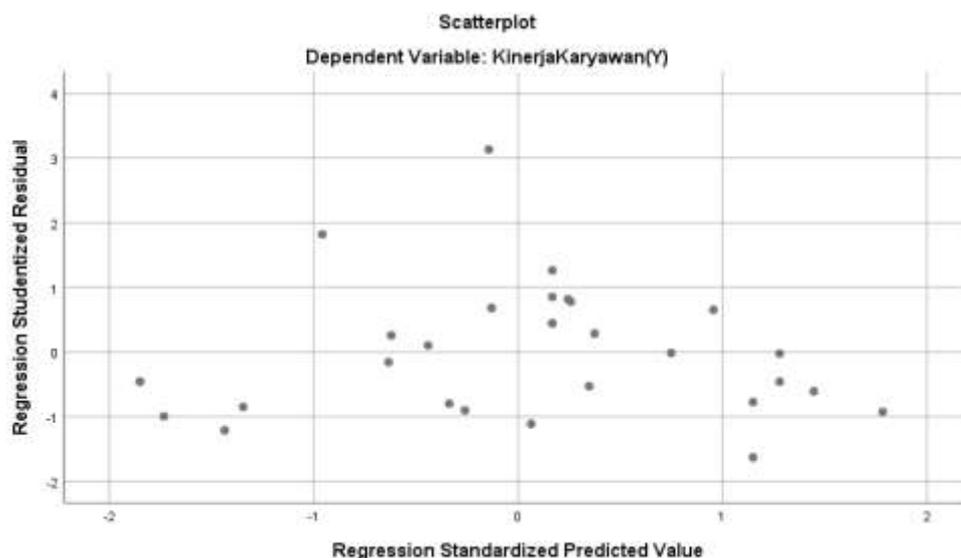
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Berdasarkan pada Tabel 2. Nilai Toleransi yang ditentukan dari kedua variabel bebas adalah  $0,838 > 0,10$  dan nilai  $VIF > 10$  seperti yang terlihat pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, bahkan tidak adanya korelasi yang kuat antara variabel independen, sehingga asumsi multikolineritas data terpenuhi.

**Uji Heterokedasitas**

Uji heterokedasitas apabila terjadi ketidaksamaan antara satu pengamat dengan pengamat lain tetap, hal tersebut dapat disebut sebagai homoskedastistas. Dan jika berbeda maka disebut heterokedasitas.

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Het**



Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Gambar 1, tidak ada pola yang terlihat, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat diartikan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen Ghozali (2016).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.940	4.471		1.105	.279
	StressKerja(X1)	.199	.137	.239	1.457	.157
	Kompensasi(X2)	.571	.192	.488	2.968	.006

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Berdasarkan hasil pada tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 4,940 + 0,199X_1 + 0,571 X_2$$

Koefisien regresi variabel stress kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,199 maka menyatakan bahawa adanya pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, apabila semakin baik tingkat stress kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,571 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Pada intinta mengukur sebearapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi dependen, Imam Ghozali (2016).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.389	.344	2.496

a. Predictors: (Constant), Kompensasi(X2), StressKerja(X1)

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Berdasarkan tabel menunjukan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,344. Hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Sukajadi diperngaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, 3,89% diantaranya

dapat dikaitkan dengan stress kerja dan kompensasi dan sisanya 61,1 disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Uji Simultan (Uji f)**

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen Ghozali (2016:171).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.009	2	53.505	8.589	.001 <sup>b</sup>
	Residual	168.191	27	6.229		
	Total	275.200	29			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi(X2), StressKerja(X1)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan pengaruh stress kerja dan kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 8,589 > F_{tabel} 3,34$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh stress kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent (Ghozali, 2016:171).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.940	4.471		1.105	.279
	StressKerja(X1)	.199	.137	.239	1.457	.157
	Kompensasi(X2)	.571	.192	.488	2.968	.006

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh ilai signifikan sebagai berikut:

1. Nilai signifikan variabel stress kerja yaitu  $0,157 > 0,05$ . Nilai  $T_{hitung}$  sebesar 1,457 sedangkan  $T_{tabel}$  sebesar 2,052. Hasil dari pengujian terlihat bahwa  $T_{hitung} < T_{tabel}$  adalah  $1,457 < 2,052$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai signifikan variabel kompensasi yaitu  $0,006 > 0,05$ . Nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,968 sedangkan  $T_{tabel}$  sebesar 2,052. Hasil dari pengujian terlihat bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  adalah  $2,968 > 2,048$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui Hasil penelitian ini menunjukan kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,157 > 0,05$ . Nilai  $T_{hitung}$  1,457 maka diperoleh nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  adalah  $1,456 < 2,052$ . Maka didapatkan hasil bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathussyaadah & Ratnasari, (2019) bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui hasil penelitian ini menunjukan kompensasi dengan nilai signifikan  $0,006 > 0,05$ . Nilai  $T_{hitung}$  2,968 sedangkan  $T_{tabel}$  2,052 maka diperoleh nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  adalah  $2,968 > 2,052$ . Maka didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tallo, 2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui hasil penelitian ini menunjukan bahwa stress kerja dan kompensasi memiliki nilai Sig.t sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah  $8,589 > 3,34$ . Maka didapatkan hasil bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianti et al., (2022) bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sukajadi”. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa telah dilakukan uji menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BIBLIOGRAFI

- Abdillah, Arief Chaidir, & Wajdi, Farid. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1–11.
- Arifudin, Opan. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media (Pt.Gm) Bandung. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/Mea.Vol3.Iss2.Pp18>
- Aswir, & Misbah, Hasanul. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pikiran Rakyat Bandung. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.
- Christy, Nadia Antonita, & Amalia, Sholihati. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/Jrbi.V3i2.935>
- Dharmayasa, Putu Bagoes, & Adnyani, I. Gusti Ayu Dewi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I08.P02>
- Dwianto, Agung Surya, Purnamasari, Pupung, & Tukini, Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i2.74>
- Farisi, Salman, & Pane, Ilyas Hadi. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar Of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Fathussyaadah, Eva, & Ratnasari, Yulia. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, V(2), 16–35.
- Fauzi, Usman. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Herawati, Puri. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *Jpap: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 958–961. <https://doi.org/10.30996/Jpap.V4i1.1279>
- Khaidir, Muhammad, & Sugiati, Tinik. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt.Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–

185.

- Lestari, Wahyu Muji, Liana, Lie, & Aquinia, Ajeng. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja Dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Rahman, Wahyudin, & Kader, Munawar. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 2(1), 126. <https://doi.org/10.32529/Emor.V2i1.195>
- Safitri, Rahmadana. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660.
- Soelton, Mochamad, & Yasinta, Dian. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 20–32. <https://doi.org/10.24912/Je.V23i1.331>
- Sumantri, P. Edi, & Susanto, Irwan. (2020). Analisis Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Usaha Kecil Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 132–140.
- Supatmi, Mamik Eko, Nimram, Umar, & Utami, Hamidah Nayati. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Tallo, Maria Graciana Yudith. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perhutani Plywood Industry Di Kabupaten Kediri Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1, 3.
- Yulianti, Nyayu Apni, Marnisah, Luis, & Roswaty, Roswaty. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 3(1), 6–12. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V3i1.676>

---

**Copyright holder:**

Dini Anggraeni, Anton Budi Santoso (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

