

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MULIA EMPAT SATU

Faizatun Nisam Brillianti¹ Kridho Hery Gunawan²
Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
faizatunnisam13@gmail.com¹, krido@untag-sby.co.id²

Abstract

This study aims to analyze the influence of job stress, workload, and compensation on employee performance at PT Mulia Empat Satu. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The number of respondents in this study was 105 employees. Hypothesis testing was conducted both partially (t-test) and simultaneously (F-test) to determine the individual and collective effects of the independent variables on the dependent variable.

The results of the t-test showed that partially, job stress (X1) and workload (X2) had no significant effect on employee performance, indicated by significance values of 0.721 and 0.252 (> 0.05), and t-values of 0.358 and -1.151 ($< t$ -table value of 1.984), respectively. In contrast, compensation (X3) had a significant and positive effect on employee performance, with a significance value of 0.000 (< 0.05) and a t-value of 5.887 ($> t$ -table 1.984). The F-test results showed that simultaneously, job stress, workload, and compensation had a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 (< 0.05), F-value of 15.023 $>$ F-table of 2.70.

In conclusion, job stress, workload, and compensation collectively have a significant effect on employee performance, but only compensation has a significant effect when tested individually.

Keywords: job stress, workload, compensation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Empat Satu. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 105 orang. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial, variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)[.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sebesar 0,721 dan 0,252 ($> 0,05$), serta nilai t hitung 0,358 dan -1,151 ($< t$ tabel 1,984). Sementara itu, variabel kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t hitung 5,887 ($> t$ tabel 1,984). Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), F_{hitung} 15,023 $> F_{tabel}$ 2,70.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan.

Kata kunci: stres kerja, beban kerja, kompensasi, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah komponen organisasi. Sumber daya manusia memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Dengan latar belakang yang berbeda tersebut maka diperlukan manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan. Persaingan industri yang semakin ketat dan kondisi sosial ekonomi seringkali menimbulkan permasalahan yang berujung pada kegagalan perusahaan. Mengantisipasi kegagalan tersebut memerlukan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Karena harus diakui bahwa manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan pada hakikatnya berfungsi sebagai penggerak seluruh aktivitas dalam perusahaan. Agar suatu organisasi dapat menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan modal terpenting dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan menggerakkan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. PT. Mulia Empat Satu adalah perusahaan solusi penyimpanan industri. Perusahaan ini menawarkan sistem rak, panel sandwich, layanan pendukung, dan masih banyak lagi yang masih dalam pengembangan untuk tidak hanya memberikan solusi terbaik bagi klien, tetapi juga untuk meningkatkan standar pergudangan di Indonesia dan sekitarnya. Wilayah distribusi ada di Indonesia, Asia Tenggara dan India. Pada penelitian yang dilakukan Sirajul Ulum, Budi Wahono dan Khalikussabir (2023) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cita Intrans Selaras" menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Intrans Selaras.

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) Manajemen Sumber Daya Manusia 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 (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Stres Kerja

Menurut Rivai (dalam Safitri & Astutik 2019:15) bahwa stres kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang memengaruhi fisik, psikis serta emosi individu.

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Kompensasi

Menurut J. Long (2016:219) Kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spectrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2017:48) kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan kinerjanya.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *causal explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017: 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Selanjutnya agar tujuan penelitian dapat dicapai, maka data dikumpulkan dengan metode survei dengan instrumen kuisioner. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh stres kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Empat Satu.

Lokasi Penelitian

Obyek penelitian yang diteliti adalah PT Mulia Empat Satu tersebar di 3 kota, peneliti melakukan penelitian di ke 3 tempat tersebut. Alamatnya berada di Ruko Sentra Kencana Jln Bungtomo No 8 kaving 19, Ngagel, Surabaya. Kemudian di Jl Pahlawan Sunaryo No 168, Tudan, Kemiri Sewu, Kec. Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur. Dan yang terakhir di Kawasan Industri Delta Silicon 3, Jl Kayu Manis II Blok F10-3M, Cikarang Sel, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mulia Empat Satu.

Sampel

Sampel pada penelitian ini diambil dari populasi karyawan PT Mulia Empat Satu yang berjumlah 105 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.914	>	0.191	Valid
	X1.2	0.918	>	0.191	Valid
	X1.3	0.903	>	0.191	Valid
	X1.4	0.854	>	0.191	Valid
	X1.5	0.853	>	0.191	Valid
	X1.6	0.855	>	0.191	Valid
	X1.7	0.913	>	0.191	Valid
	X1.8	0.899	>	0.191	Valid
	X1.9	0.937	>	0.191	Valid
	X1.10	0.927	>	0.191	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.942	>	0.191	Valid
	X2.2	0.945	>	0.191	Valid
	X2.3	0.932	>	0.191	Valid
	X2.4	0.908	>	0.191	Valid
	X2.5	0.888	>	0.191	Valid
	X2.6	0.932	>	0.191	Valid
	X2.7	0.937	>	0.191	Valid
	X2.8	0.925	>	0.191	Valid
	X2.9	0.947	>	0.191	Valid

Kompensasi (X3)	X3.1	0.747	>	0.191	Valid
	X3.2	0.829	>	0.191	Valid
	X3.3	0.824	>	0.191	Valid
	X3.4	0.793	>	0.191	Valid
	X3.5	0.823	>	0.191	Valid
	X3.6	0.76	>	0.191	Valid
	X3.7	0.812	>	0.191	Valid
	X3.8	0.845	>	0.191	Valid
	X3.9	0.811	>	0.191	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.708	>	0.191	Valid
	Y2	0.74	>	0.191	Valid
	Y3	0.64	>	0.191	Valid
	Y4	0.777	>	0.191	Valid
	Y5	0.737	>	0.191	Valid
	Y6	0.637	>	0.191	Valid
	Y7	0.685	>	0.191	Valid
	Y8	0.751	>	0.191	Valid
	Y9	0.765	>	0.191	Valid
	Y10	0.764	>	0.191	Valid
	Y11	0.796	>	0.191	Valid
	Y12	0.732	>	0.191	Valid
	Y13	0.755	>	0.191	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan data diatas penelitian r tabel ini ketika df dihitung $105 - 2 = 103$ dengan alpha signifikan 0,05 adalah sebesar 0.191. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa setiap pernyataan pada variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung > r tabel, sehingga setiap butir pertanyaan variabel dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.973	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.980	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.931	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.926	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan data diatas nilai *Cronbach Alpha* pada variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai lebih dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini yaitu reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,92632114
Most Extreme Differences	Absolute	,247
	Positive	,151
	Negative	-,247
Test Statistic		,247
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan table diatas nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis lanjutan dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan non-parametrik untuk memastikan validitas hasil.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,166	6,033
	X2	,164	6,080
	X3	,962	1,039

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan table diatas nilai *tolerance* dan VIF menunjukkan nilai *tolerance* berada diatas 0.10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,081	3,390		5,924	,000
	X1	,014	,097	,030	,147	,883
	X2	,050	,103	,100	,485	,629
	X3	-,457	,078	-,502	-5,883	,000

Sumber : Data diolah penulis,

2025

Berdasarkan table diatas hasil dari ketiga variabel diatas yaitu nilai signifikansi stres kerja (X1) sebesar $0.883 > 0.05$, nilai signifikansi beban kerja (X2) sebesar $0.629 > 0.05$, nilai signifikansi kompensasi (X3) sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas pada variabel X3. Sementara itu, variabel X1 dan X2 memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,738	5,018		6,325	,000
	X1	,051	,144	,073	,358	,721
	X2	-,175	,152	-,235	-1,151	,252
	X3	,676	,115	,497	5,887	,000

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpullkan bahwa :

Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 31.738 yang memiliki arti angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Apabila stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (Y) dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi stres kerja (X1) menunjukkan angka sebesar 0.051 yang memiliki arti nilai positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel stres kerja (X1) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat 0.051. Dengan asumsi bahwa variabel lain penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi beban kerja (X2) menunjukkan angka sebesar -0.175 yang memiliki arti nilai negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel beban kerja (X2) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat -0.175. Dengan asumsi bahwa variabel lain penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi kompensasi (X3) menunjukkan angka sebesar 0.676 yang memiliki arti nilai positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel kompensasi (X3) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat 0.676. Dengan asumsi bahwa variabel lain penelitian ini dalam keadaan konstan.

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,738	5,018		6,325	,000
	X1	,051	,144	,073	,358	,721
	X2	-,175	,152	-,235	-1,151	,252
	X3	,676	,115	,497	5,887	,000

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,721 > 0,05$ dan nilai t hitung $0.358 < 1.984$, maka H_a ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya bahwa variabel stres kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,252 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1.151 < 1.984$, maka H_1 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya bahwa variabel beban kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.887 > 1.984$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya bahwa variabel kompensasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2915,694	3	971,898	15,023	,000 ^b
	Residual	6533,963	101	64,693		
	Total	9449,657	104			

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas nilai signifikansi adalah $0.00 < 0.05$ dan nilai untuk F_{hitung} sebesar $15.023 > F_{tabel} 2.70$, nilai F_{tabel} berasal dari rumus $f(k; n-k) = 2.70$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,309	,288	8,04318

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas nilai $R^2 = 0.309$ yang berarti bahwa sebesar 30.9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3). Sedangkan 28.8% dijelaskan oleh variabilitas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh $t_{hitung} (0.358) < t_{tabel} (1.984)$, selain itu untuk nilai signifikansi $0.721 > 0.05$ yang dapat disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh variabel stres kerja adalah positif yang hasilnya lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan lebih besar dari nilai signifikansi yang berarti terkadang akan ada saatnya stres kerja memberikan pengaruh baik dan juga terkadang memberikan pengaruh yang kurang baik.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh $t_{hitung} (-1.151) < t_{tabel} (1.984)$, selain itu untuk nilai signifikansi $0.252 > 0.05$ yang dapat disimpulkan variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh variabel beban kerja adalah positif yang hasilnya lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan lebih besar dari nilai signifikansi yang berarti terkadang akan ada saatnya beban kerja memberikan pengaruh baik dan juga terkadang memberikan pengaruh yang kurang baik.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh $t_{hitung} (5.887) > t_{tabel} (1.984)$, selain itu untuk nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh variabel kompensasi adalah positif yang berarti kebijakan kompensasi yang adil dan memadai menjadi prioritas utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya $<$ dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis H4 yang berbunyi "Stres kerja, Beban Kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Empat Satu" dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas stres kerja dan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Empat Satu. Berbeda dengan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Empat Satu. Dan Stres kerja, beban kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Empat Satu. Dengan demikian PT. Mulia Empat Satu perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Perusahaan dapat menyediakan program manajemen stres kerja dan fasilitas relaksasi untuk menunjang karyawan dalam bekerja dan memperhatikan beban kerja pada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sistem antar karyawan supaya berdampak peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Dendeng, R. C., & Uhing, Y. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(4).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 2 (2), 209-223.
- Duli, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish.
- Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019). *Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi*. Jurnal Ekonomak, 5(2), 16-35.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.Yogyakarta
- Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. K. (2014). *Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of Pakistan)*. International journal of business and social science, 5(2).
- Hanafi, A., & Zunaidah, M. U. (2018). *The effect of job stress toward employee performance through job satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees*. International Journal of Scientific and Research Publications, 8(8), 1-5.
- Ihsan, N., Anwar, A., & Rozi, A. F. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 161-173.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kurnia, R. J. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), 5(2), 165-172.