

PENGARUH STRES KERJA MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Walpindri Aftariansyah⁽¹⁾, Ratnawili⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
walpindriaftariansyah26@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress, motivation, and compensation on employee job satisfaction at CV. Cental Elektro Bengkulu. to determine the effect of work stress, motivation and compensation on employee job satisfaction at CV. Cental Elektro Bengkulu. The respondents of this study were 38 respondents who were employees of CV. Cental Elektro Bengkulu. In this study there are several surveys, with quantitative data analysis techniques, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Test and Hypothesis Testing. Based on the results of research on the effect of work stress, motivation and compensation on employee job satisfaction at CV. Cental Elektro Bengkulu. So it can be concluded that job stress, motivation and compensation have a significant effect on employee job satisfaction CV. Electrical Center.

Keywords: Job Stress, Motivation, Compensation, and Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi, perusahaan, pemerintahan dan juga dalam menjalankan suatu usaha baik usaha kecil hingga besar. Sumber daya manusia pun memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apa pun tentunya dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya karena memiliki pengaruh besar bagi perusahaan atau organisasinya. Menurut (Gibson et al., 2021) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya, dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut (Sutrisno, 2016) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Perasaan puas umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan positif yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam ciri seseorang, (Robbins dan Judge, 2015) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa

menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan perusahaan agar tidak menimbulkan permasalahan seperti, stres kerja, motivasi dan kompensasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja. Menurut (Sulastri & Onsardi, 2020) stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja, sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan (Colquitt, Jason, LePine, 2018).

Motivasi menurut (Hasibuan, 2018) menyatakan motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya mencapai kepuasan.

Pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut (Hasibuan, 2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam bekerja yang berupa gaji, cuti, dll. Pemberian kompensasi dihitung secara spesifik dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, dengan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kerja yang adil. Selain itu stres kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Banyak perusahaan mengalami permasalahan pada kepuasan kerja karyawan mulai dari tenaga kerja yang kurang, beban kerja karyawan yang tinggi hingga motivasi dan insentif yang kurang dan apabila permasalahan tersebut di biarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang tinggi. CV central elektro yaitu objek penelitian ini. CV central elektro yang dikenal sebagai perusahaan yang fokus bergerak di bidang penjualan perawatan dan spare part alat-alat pendingin ruangan seperti AC (air conditioner), kulkas freezer, water dispenser freezer box, chiller, cold storage dll, serta menerima perawatan rutin dengan perjanjian kontrak kerja untuk properti seperti rumah tinggal, perhotelan, perkantoran pemerintah dan swasta, minimarket, swalayan kampus, dll pelayanan CV central elektro untuk jasa perbaikan dan pemasangan meliputi bengkulu, kota seluma, manna, bintuhan, bengkulu tengah, kepahiang, curup, lelong, arga makur, ketahun, ipuh, muko-muko.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan di CV central elektro yakni masih ada indikasi ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan karena dianggap membosankan sehingga tidak membuat mereka merasa berkembang dalam bekerja, serta para karyawan juga sering mendapat tekanan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja pada karyawan sehingga dapat memperlambat pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, menurut saudara risiki beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dirasa berlebihan, serta ketidakjelasan tanggung jawab yang diberikan dalam bekerja, ditambah lagi karyawan bekerja dibawah tekanan atau desakan waktu, yang kemudian mengakibatkan stres kerja saat bekerja. Sedangkan Bapak neking mengatakan bahwa mereka bekerja baru sebatas memenuhi kebutuhan pokok, selain itu bapak fubi juga perusahaan dirasa kurang memberikan potensi diri melalui pelatihan. Serta ada beberapa karyawan merasa keterlambatan dalam pembayaran gaji dan pemberian bonus dan tunjangan.

Beberapa penelitian sebelumnya mengaitkan hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja, seperti yang dilakukan (Kusumayadi, 2021) yang meneliti stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian (Setiani, 2019) pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT. Sumber citra persada kabuh, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berperan dalam menurunkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Sumber citra persada kabuh motivasi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan kompensasi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Perasaan puas umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan positif yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam ciri seseorang. (Onsardi et al., 2021) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri.

Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan pada karyawan CV. Central Elektro, waktu penelitian dilaksanakan pada bulan maret sampai dengan selesai, Dengan objek yang di teliti adalah karyawan CV. Central Elektro.

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian survey, dengan analisis data secara kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan skala likert dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Persamaan Regresi linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10,302	4,129
	Stres Kerja	-,626	,123
	<i>Motivasi</i>	,346	,151
	Kompensasi	,433	,191

Sumber: Hasil olah data kuesioner (Februari 2022)

Persamaan:

$$Y = 10,302 - 0,626 X_1 + 0,346X_2 + 0,433X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Stres Kerja

X2 = *Motivasi*

X3 = Kompensasi

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 10,302 mempunyai arti bahwa variabel Stres Kerja (X1), *Motivasi* (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sama dengan nol, maka variabel Kepuasan Kerja akan tetap yaitu 10,302.
2. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X1) - 0,626. Hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Central Elektro. Apabila variabel Stres Kerja naik sebesar satu-satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Central Elektro akan mengalami penurunan sebesar - 0,626, dengan asumsi variabel Stres Kerja (X1) tetap.
3. Koefisien regresi variabel *Motivasi* (X2) 0,346. Hal ini berarti bahwa variabel *Motivasi* (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Central Elektro. Apabila variabel *Motivasi* naik sebesar satu-satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Central Elektro dapat meningkat sebesar 0,346, dengan asumsi variabel *Motivasi* (X2) tetap.
4. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X3) 0,433. Hal ini berarti bahwa variabel Kompensasi (X) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Central Elektro. Apabila variabel Kompensasi naik sebesar satu-satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan CV. Central Elektro dapat meningkat sebesar 0,433, dengan asumsi variabel Kompensasi (X3) tetap.
5. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel X3 adalah variabel yang paling dominan yaitu dengan nilai 0,433 atau 43%. Artinya variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X3 (Kompensasi) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X3 bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik Kompensasi yang di berikan maka semakin meningkat Kepuasan Kerja Karyawan dalam melakukan pekerjaan di CV. Central Elektro tersebut.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Hasil uji korelasi (R) dan determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi dan determinasi pada tabel berikut :

Tabel 3.

Hasil Uji Korelasi Dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,509	,465	2,999

Sumber :Data Primer diolah (Februari 2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka seagai berikut:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0,713 yang berarti ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Besar koefisien korelasi 0,713 berarti hampir

mendekati satu artinya hubungan variabel Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah termasuk tinggi.

2. Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,509 atau (50,9%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dalam menjalankan tugas/pekerjaan di CV. Cenntal Elektro. Dengan kata lain variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh adanya Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi 50,9%, sedangkan sisanya sebesar 9,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

1. Stres Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas Dapat dilihat bahwa t_{hitung} dari variabel Stres Kerja (X1) yakni (-) 5,080 dan nilai t_{tabel} 1,690 tingkat probabilitas (α) adalah 0,000. Artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H1 diterima.

2. Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas Dapat dilihat bahwa t_{hitung} dari variabel *Motivasi* (X2) yakni 2,297 dan nilai t_{tabel} 1,690 tingkat probabilitas (α) adalah 0,028. Artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H1 diterima.

3. Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas Dapat dilihat bahwa t_{hitung} dari variabel Kompensasi (X3) yakni 2,265 dan nilai t_{tabel} 1,690 tingkat probabilitas (α) adalah 0,030. Artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H1 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Rumus untuk mencari f tabel adalah $f = (k-1, n-k)$ (n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas dan terikat) $(3-1 ; 105-3 = 2 ; 102)$. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316,510	3	105,503	11,729	,000 ^b
Residual	305,832	34	8,995		
Total	622,342	37			

Sumber :Data Primer diolah (Februari 2022).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai f 11,729 > 3,27 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu 3.27 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H1 diterima. Artinya Stres Kerja, *Motivasi* dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di CV. Central Elektro.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di CV. Central Elektro. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($-5,080 > 1,690$) dan nilai signifikan 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi & Netra, 2015) tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow *Restaurant And Spa* Legian Kuta-Bali. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Matahari Bungalow. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Matahari Bungalow, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Matahari Bungalow. Motivasi kerja berpengaruh lebih besar dibandingkan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Gofur, 2018) tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai menyimpulkan bahwa variabel Stres Kerja Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun. Begitu pula semakin menurun stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Motivasi* dengan keputusan pembelian pada Pada Karyawan CV. Central Elektro. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,297 > 1,690$) dan nilai signifikan 0,028 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,028 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Central Elektro. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pahlawan, A., Onsardi, 2020) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif variabel, lingkungan kerja, Motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kompensasi dengan keputusan pembelian pada Pada Karyawan CV. Central Elektro. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,265 > 1,690$) dan nilai signifikan 0,030 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,030 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Central Elektro. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Vikky, 2017) menyimpulkan bahwa kompensasi kerja, stres kerja dan *Motivasi* kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja, *Motivasi* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai F hitung sebesar 11,729 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari f tabel 3.27 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Stres Kerja, *Motivasi*, dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Central Elektro.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Azizah & Wijaya, 2016) tentang pengaruh stres kerja, motivasi, serta kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. yang menyimpulkan bahwa variabel Stres Kerja menunjukkan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Parimita et al., 2018) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari menyimpulkan Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Jika kompensasi dalam perusahaan meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Central Elektro. Hal ini membuktikan bahwa tingkat Stres Kerja tinggi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Central Elektro. Hal ini membuktikan bahwa *Motivasi* mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV. Central Elektro.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap CV. Central Elektro. Hal ini membuktikan bahwa Kompensasi yang baik mampu meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan CV. Central Elektro.
4. Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Central Elektro.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, & Wijaya, D. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan Rsud Dr. Soedirman Kebumen). *Majalan Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 13(2).
- Colquitt, Jason, Lepine, W. (2018). Organization Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace. In *Mcgraw-Hill Education* (Vol. 4, Issue 4).
- Dewi, P., & Netra, I. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2021). Organizations Behavior, Structure, Processes (Fourteenth Edition). In *Mcgraw-Hill*.

- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 3. <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V3is1.147>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Kusumayadi, D. (2021). Determinasi Kompensasi, Motivasi, Stres, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(2). <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V2i2.392>
- Onsardi, O., Fintahiasari, M., & Hermawan, D. J. (2021). The Influence Of Human Resource Management Practices On Employee Outcomes In Private And Public Banking In Indonesia. *Review Of International Geographical Education*, 11(9).
- Pahlawan, A., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1). <https://doi.org/10.21009/Jrmsi.009.1.09>
- Robbins Dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Selemba.
- Setiani, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Other Thesis*.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Vikky, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Gading Mas Indonesia Teguh Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Sdm*.