

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACCENTUATES CABANG KOTA BENGKULU

Ichsan Gustianto¹⁾, Islamuddin²⁾
¹⁾²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
ichsangustianto36@gmail.com,
islamuddin@umb.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress and compensation on employee performance at PT. Accentuates Bengkulu City Branch. The research type used was the quantitative method. The object of the research was the employees of PT. Accentuates Bengkulu City Branch using the sampling method namely the total sampling technique. The respondents consisted of 42 people. The researcher used the data collection methods by means of observation, interviews and distributing questionnaires. The data was analyzed using Instrument Tests. They were Validity Test and Reliability Test, Classical Assumption Test namely Multicollinearity Test, Normality Test and Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Coefficient of Determination (R²), and Hypothesis Testing namely t-test and f-test. The results show that the work stress variable has a negative and partially significant effect on the employee performance at PT. Accentuates Bengkulu City Branch. The compensation variable has a positive and partially significant effect on the employee performance at PT. Accentuates Bengkulu City Branch, while the work stress and compensation have a significant effect simultaneously on the Employee Performance PT. Accentuates Bengkulu City Branch.

Keywords: *Job Stress, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral yang penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu organisasi atau perusahaan. Karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan pemikiran-pemikiran yang inovatif yang akan menghasilkan kreatifitas. Menurut (Cascio & Ramos, 1986) organisasi dikelola dan dilaksanakan oleh manusia sehingga tanpa adanya manusia maka organisasi tersebut tidak bisa berkembang.

Sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk bisa memberdayakan semua komponen sumber daya manusia supaya bisa meningkatkan daya saing. Terdapat tiga level strategi perusahaan yang dikenal, yaitu strategi level korporasi, strategi level unit bisnis, dan strategi level fungsional. Salah satu strategi fungsional adalah strategi sumber daya manusia, jenis strategi ini berisi perekrutan sumber daya manusia serta melakukan pengembangan sumber daya manusia dan stafnya (Wirawan, 2009).

Banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan yang menuntut karyawan melakukan work overload (tugas lebih) dari seorang karyawan serta kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan pastinya akan memicu stress kerja yang berujung akan mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan diperusahaan tersebut dan pastinya ini akan membuat kualitas dari karyawan serta perusahaan menurun.

Kebutuhan manusia sebagai karyawan di perusahaan perlu diketahui supaya perusahaan mengerti bagaimana setiap karyawan mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Wilson, 2012) berpendapat bahwa *performance* (kinerja) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan *job requirement* (persyaratan-persyaratan pekerjaan). Sedangkan Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar tujuan perusahaan tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan (Robbins, 2006) Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Menurut Selye (1976) dalam Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2000) dalam hal ini pelopor peneliti stres, mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak yang positif dan dampak negative. Reaksi pertahanan penyebab stres berdampak pada bagian tubuh tanggapan ini menunjukkan dan menyesuaikan menghadapi penyebab stres dengan melewati tiga *fase* berbeda yang pertama disebut sinyal (*alarm*) tingkat ini normal dari ketahanan seseorang, kedua *fase* perlawanan dimana seseorang mengalami kelelahan, ketakutan dan ketegangan dimana tingkat ketahanan naik diatas normal dan *fase* yang ketiga yaitu kelelahan penurunan kesehatan mengakibatkan perubahan di dalam fungsi sistem kekebalan. Proses berlangsung secara bertahap dan akan mengakibatkan dalam kondisi yang berbahaya.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif dan maupun negative. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik.

Beberapa peneliti menemukan bahwa stres kerja menghubungkan kepuasan kerja dengan keseluruhan kinerja karyawan. Karena organisasi lebih menuntut hasil kinerja yang baik dan maksimal. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal daripada karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka merasa senang setiap melakukan tugas-tugas yang diterima.

Selain stres kerja faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2014) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, stres kerja dan juga kompensasi.

Seperti kasus pada PT. Accentuates melalui wawancara yang dilakukan kepada Muhammad Arif Budiman selaku Supervisor mengatakan banyak karyawan yang kinerjanya

menurun ketika ada pemotongan kompensasi yang dilakukan perusahaan, kasus seperti ini justru akan membuat karyawan malas melakukan pekerjaan yang padahal seharusnya pemotongan kompensasi sangat jelas dilakukan perusahaan karena sudah tersedia keterangan di slip gaji masing-masing karyawan.

Pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Menurut Dessler (2015) mengemukakan bahwa: “kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Menurut Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Simamora (2004) mendefinisikan: “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut penelitian Tallo & Sudiro (2015) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berhubungan erat dengan pemberian gaji, upah, tunjangan dan pemberian fasilitas yang memadai secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT.Accentuates atau yang biasa dikenal dengan Samsung elektronik indonesia adalah sebuah perusahaan retail yang bergerak dibidang penjualan smartphone, tahun 1969 adalah tahun pertama kalinya pt.accentuates menjual produk smartphone yaitu samsung, kurang lebih sudah 52 tahun pt.accentuates bergerak dibidang retail elektronik dan smartphone, pastinya kesuksesan ini tidak luput dari kinerja karyawan pt.accentuates yang sangat baik.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan sebelumnya, telah ditemukan beberapa masalah di PT Accentuates Cabang Kota Bengkulu, Menurut M. Arif Budiman selaku *supervisor* menjelaskan bahwa seorang karyawan bisa mengalami stres kerja jika diberikan pekerjaan diluar dari job desk yang mereka biasa kerjakan serta kompensasi yang dialami oleh para karyawan pada PT.Accentuates yaitu menunjukkan bahwa para karyawan mengalami stress kerja ketika tuntutan pekerjaan yang dilakukan semakin bertambah dan tidak mendapatkan kompensasi lebih hal ini tentunya akan merujuk kepada kinerja karyawan yang menjadi menurun dan pastinya membuat perusahaan mengalami penurunan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Accentuates Samsung Indonesia Cabang Bengkulu yang berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 42 orang karyawan dan teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah total *sampling*.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga cara untuk mengumpulkan data, yaitu melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data digunakan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.073	2.515		.824	.415
	Stres Kerja	-.294	.105	-.343	-2.810	.008
	Kompensasi	.468	.114	.501	4.104	.000

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.073 + - 0.294 (X_1) + 0.468 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 2.073 mempunyai arti bahwa apabila variabel stress kerja (X_1), dan kompensasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap yaitu 2.073 apabila variabel stress kerja (X_1), dan kompensasi (X_2), sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar - 0.294 mempunyai makna jika nilai variabel stress kerja (X_1) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar - 0.294 dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.468 mempunyai makna jika nilai variabel kompensasi (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.468 dengan asumsi variabel stress kerja (X_1) dianggap tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2.
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.433	1,457
a. Predictors: (Constant), kompensasi, stress kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.461. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel kualitas produk dan harga terhadap variabel kinerja karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.461 atau 46,1% terhadap kinerja karyawan pada karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.539 atau 53.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis dengan Uji t

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = $42-2-1 = 39$ (1.684) setiap variabel sebagai berikut :

1. Stres Kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2.810 > 1.684$) dan ($sig \alpha = 0,008 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa stress kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu.
2. Berdasarkan uji t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_2) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.104 > 1.684$) dan ($sig \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu.
3. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel kompensasi (X_2) sebesar 4.104, dan variable stres kerja (X_1) sebesar -2.810.

Uji Hipotesis dengan Uji F

Tabel 3.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.828	2	35.414	16.678	.000 ^b
	Residual	82.814	39	2.123		
	Total	153.643	41			

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh Fhitung sebesar 16.678 dengan nilai Ftabel sebesar 4.091 yaitu ($16.678 > 4.091$) dan ($sig a = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima artinya secara simultan variabel stres kerja dan kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja khususnya di PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu berdampak terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Hasil ini didukung teori dari Robbins (2006) berpendapat stres sebagai suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang (opportunity) kendala (contrains) atau tuntutan (demans) yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai tidak penting dan tidak pasti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) yang hasil penelitian berjudul pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Di mana dari hasil penelitian

menemukan bahwa stres kerja juga signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil koefisien regresinya yaitu -0.323.

Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis terbukti maka H₂ dalam penelitian ini dapat diterima. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik. Dengan memberikan kompensasi seperti bonus/insentif ataupun tunjangan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung teori dari Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kader & Rahman (2018) telah menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stres kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu. Artinya secara bersama-sama atau simultan variabel stress kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kader, Rahman (2018) telah menunjukkan bahwa stress kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu. Semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu. Kompensasi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa diterima, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Stres Kerja dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sales Counter PT. Accentuates Kota Cabang Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. *Personnel Psychology*, 42(2), 343–358.
- Cascio, W. F., & Ramos, R. A. (1986). Development and application of a new method for assessing job performance in behavioral/economic terms. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 20.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Emory, W. (2008). *Business research methods*. Boston, Mass.: McGraw-Hill Irwin.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. London: Pearson.
- Dhaniala, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15–23.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Donsu, J. D. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2000). *Organizations : behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kardiawan, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Burnout Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4).
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Nas Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meriyani, W. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Departemen Store Cabang Blok M Jakarta)*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nopianto, I., Islamuddin, & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Bengkulu Tengah. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 183–191.
- Notoatmojo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Purnamasari, T. A. (2015). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Plasa Telkom Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 18(1).
- Ristanty, E. R. (2020). Pengaruh Komitmen, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(02), 72–85.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Harlow: Pearson.
- Sandy Martha, M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Widyautama Bandung.
- Saragih, T. D. P., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 7.
- Sari, R. P. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.

- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tallo, M. G. Y., & Sudiro, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perhutani Plywood Industry Di Kabupaten Kediri Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1). Retrieved from <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1542>
- Utami, T. S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Walker, J., Merzari, E., Obabko, A., Fischer, P., & Siegel, A. (2014). Accurate prediction of the wall shear stress in rod bundles with the spectral element method at high Reynolds numbers. *International Journal of Heat and Fluid Flow*, 50, 287–299.
- Wibowo, L. N., & Sukirno, S. (2016). Pengaruh Skema Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Moderator Love of Money. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), 42–52.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yolanda, H. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinago Utama Palembang*. UIN Raden Fatah.
- Yuliawan, E. (2011). Pengaruh Pengetahuan Konsumen Mengenai Perbankan Syariah Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Pada PT. Bank Syariah Cabang Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 1(1).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.