

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multi Finance di Kabupaten Bulukumba

Sri Pebri Yulisa^{1*}, Wahidah Amra², St. Rahmi Razak³

Email korespondensi: ysrifebri@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Mandala Multi Finance di Kabupaten Bulukumba dengan tujuan menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dan kompensasi berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel penelitian berjumlah 23 responden, yang ditentukan menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun, dan sebaliknya. Selain itu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, sementara penurunan kompensasi berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Stress Kerja; Kompensasi; Kinerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Era globalisasi membawa dampak yang signifikan terhadap dunia usaha, terutama dalam bentuk persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk membangun organisasi yang **efektif dan efisien** agar mampu bertahan dan bersaing secara berkelanjutan (Mahesa, 2010). Efektivitas dan efisiensi menjadi prasyarat penting bagi perusahaan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif.

Dalam organisasi, **sumber daya manusia** memegang peranan yang sangat strategis. Karyawan berfungsi sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif karyawan, meskipun perusahaan telah didukung oleh teknologi dan sarana kerja yang canggih. Pengelolaan karyawan menjadi kompleks karena setiap individu memiliki latar belakang, kebutuhan, perasaan, dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga tidak dapat diperlakukan seperti mesin atau aset fisik lainnya (Hasibuan, 2009).

Karyawan sebagai makhluk sosial merupakan aset utama perusahaan. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya—yang tercermin melalui kepuasan kerja, tingkat stres, dan komitmen—akan sangat menentukan kinerja, dedikasi, serta loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, sikap positif perlu dibina secara

berkelanjutan, sementara sikap negatif seperti stres dan frustrasi kerja perlu dikelola dan diminimalkan sejak dini (Hasibuan, 2009).

Sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik akan menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi masalah serius dan menghambat daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan berbagai aspek penting, seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan sistem kompensasi (Istiani, 2017).

Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah menciptakan **kepuasan kerja karyawan**, antara lain melalui pengelolaan stres kerja yang baik serta pemberian kompensasi yang adil dan layak. Stres kerja dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja, sedangkan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

PT Mandala Multi Finance merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen dan beroperasi di Kabupaten Bulukumba. Dalam praktiknya, perusahaan ini menghadapi berbagai permasalahan terkait stres kerja, seperti tingginya tekanan pekerjaan, konflik internal, serta tingkat pengunduran diri karyawan (resign) yang relatif tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan stres kerja karyawan. Selain itu, terdapat ketidakseimbangan dalam sistem kompensasi, di mana gaji pokok yang diterima sebagian karyawan masih berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bulukumba.

Fenomena tingginya tingkat pengunduran diri karyawan dan ketidaksesuaian kompensasi berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan menyebabkan target perusahaan tidak tercapai secara optimal. Berdasarkan kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandala Multi Finance."

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan responden karyawan sebagai objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu pada bulan Maret hingga April 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandala Multi Finance yang berjumlah 23 orang. Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 23 responden.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Mandala Multi Finance. Sebelum pengisian kuesioner, peneliti menjelaskan secara singkat tujuan penelitian serta tata cara pengisian kuesioner kepada responden. Kuesioner yang digunakan memuat pernyataan-pernyataan

yang berkaitan dengan indikator stres kerja, indikator kompensasi, dan indikator kinerja karyawan.

Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert, dengan kategori sebagai berikut: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Semakin tinggi skor yang diberikan responden, semakin besar pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, berupa buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung pembahasan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara statistik.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan mengorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien korelasi bernilai positif (Rahmawati et al., 2015).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode one-shot measurement, menggunakan koefisien Cronbach's Alpha melalui program SPSS. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi stres kerja

b_2 = Koefisien regresi kompensasi

X_1 = Stres kerja

X_2 = Kompensasi

e = Error (kesalahan pengganggu)

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan beberapa uji statistik, yaitu uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan kriteria pengujian bahwa hipotesis alternatif diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan kriteria yang sama. Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Mandala Multi Finance. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan tautan (link) kepada seluruh responden. Jumlah responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 23 orang, sesuai dengan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (74%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang (26%). Komposisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mandala Multi Finance didominasi oleh karyawan laki-laki. Berdasarkan usia, responden yang berumur ≤ 25 tahun tidak ada (0%). Responden dengan rentang usia 25–35 tahun berjumlah 17 orang (74%), usia 35–45 tahun sebanyak 5 orang (22%), dan usia ≥ 45 tahun sebanyak 1 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif, yaitu 25–35 tahun. Dilihat dari lama bekerja, responden dengan masa kerja ≤ 2 tahun berjumlah 2 orang (9%), masa kerja 2–3 tahun sebanyak 1 orang (4%), masa kerja 3–5 tahun sebanyak 4 orang (17%), dan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 16 orang (70%). Dengan demikian, sebagian besar karyawan PT Mandala Multi Finance merupakan karyawan dengan masa kerja relatif lama.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t Parsial, Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 12,110, koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) sebesar $-0,321$, dan koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,894. Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 12,110 - 0,321X_1 + 0,894X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 12,110 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja dan kompensasi dianggap konstan (nol), maka kinerja karyawan berada pada nilai 12,110; Koefisien regresi stres kerja bernilai negatif ($-0,321$), yang berarti peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,321 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan; Koefisien regresi kompensasi bernilai positif (0,894), yang berarti setiap peningkatan kompensasi satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,894 satuan.

Uji t (Parsial), Hasil uji t menunjukkan bahwa: Variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi $0,001 \leq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini diterima.

Koefisien Determinasi (R^2), Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,957 (95,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kompensasi sebesar 95,7%, sedangkan sisanya sebesar 4,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,978 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji F (Simultan), Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian,

hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, dapat dijelaskan pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multi Finance sebagai berikut.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multi Finance. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan tingkat stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, penurunan tingkat stres kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan* dapat diterima. Kondisi ini disebabkan oleh adanya beban pekerjaan yang tidak selalu sesuai dengan keterampilan dan kemampuan sebagian karyawan, sehingga memicu tekanan kerja, kelelahan psikologis, serta menurunnya semangat kerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Riandy (2016) dan Tri Wartoon (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada besarnya pengaruh, di mana penelitian sebelumnya menemukan pengaruh stres kerja yang relatif lebih besar dibandingkan dengan hasil penelitian ini. Meskipun demikian, baik berdasarkan hasil uji statistik maupun tanggapan responden, penelitian ini tetap membuktikan adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Mandala Multi Finance.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multi Finance. Temuan ini berarti bahwa peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penurunan kompensasi berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Kompensasi yang dirasakan adil dan layak akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan motivasi kerja dan menghambat pencapaian kinerja optimal. Secara konseptual, kompensasi terdiri atas dua komponen utama, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diterima karyawan secara rutin dan langsung, seperti gaji, bonus, dan insentif. Sementara itu, kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan dan fasilitas, seperti jaminan kesehatan, asuransi, dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh PT. Mandala Multi Finance, seperti pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja, insentif bagi karyawan yang mencapai target, tunjangan kesehatan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai, mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Temuan ini mendukung hasil penelitian Fauzi (2017), Hamdani dan Padila (2016), serta Deflin (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Oktapriani et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, kebijakan perusahaan, serta kondisi lingkungan kerja yang diteliti.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multi Finance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap peningkatan tingkat stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, penurunan tingkat stres kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi kerja yang menimbulkan tekanan berlebih dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun fasilitas pendukung lainnya, mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, penurunan kompensasi dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multi Finance. Artinya, perubahan tingkat stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama akan memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kondisi kerja yang minim tekanan dan didukung oleh sistem kompensasi yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi perusahaan, PT. Mandala Multi Finance diharapkan dapat mengelola dan mengurangi persaingan tidak sehat antar karyawan guna menekan tingkat stres kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk menyediakan fasilitas kerja yang memadai serta meningkatkan kedisiplinan dan kehadiran karyawan agar kinerja dapat terus ditingkatkan secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2011). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoki, H. D. (2010). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening* (Skripsi). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Arifin, Z. (2013). *Evaluasi pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Azzanir, Q. (2011). *Hubungan prokrastinasi dan stres kerja pada pegawai negeri sipil (Tugas akhir)*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of human resource management* (15th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-10). Jakarta: PT Indeks.
- Devianty, E. (2020). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada UD Rasma Indah di Kabupaten Pinrang)* (Skripsi). Universitas Muslim Indonesia, Makassar.
- Dewi, R. K. (2014). *Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Unggul Jaya Blora)* (Skripsi). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gaffar, H. (2012). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Wilayah X Makassar* (Skripsi). Makassar.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istiana, H. C. (2017). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi*. *Jurnal Manajemen*, Universitas PGRI Yogyakarta.
- Mahesa, D. (2010). *Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (Studi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia)* (Skripsi). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Muthia, A. (2012). *Pengaruh stres kerja, iklim organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan* (Tesis). Universitas Terbuka, Jakarta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia strategik* (Edisi ke-2). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siregar, A. (2009). Perilaku stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Sucofindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–12.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.