

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perhubungan Kabupaten Kolaka Timur

Windy Khaerannisa^{1*}, Ratna Dewi², Mukhlis Sufri³

Email korespondensi: khaerannisawindy@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 bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perhubungan Kabupaten Kolaka Timur. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 66 pegawai sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada instansi tersebut.

Kata Kunci: *Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja*

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

Pendahuluan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai karena besar kecilnya kompensasi mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Semakin sesuai kompensasi yang diterima dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Hasibuan (2017:119) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi tidak hanya berupa gaji atau upah yang bersifat finansial, tetapi juga mencakup penghargaan nonfinansial seperti pengakuan, fasilitas kerja, dan jaminan keselamatan kerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi psikologis individu (Hasibuan, 2017:204). Tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja pegawai, karena pegawai merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan fisik maupun mentalnya. Robbins dan Judge (2017:21) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan, peluang, atau tekanan yang berkaitan dengan lingkungan organisasi maupun dirinya sendiri.

Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perasaan senang, nyaman, dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Afandi (2018:74) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya melalui penilaian terhadap pekerjaan sebagai

bentuk penghargaan atas nilai-nilai penting pekerjaan. Hamali (2016:202) menambahkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan situasi kerja, hubungan antarpegawai, imbalan yang diterima, serta kondisi fisik dan psikologis dalam pekerjaan.

Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perhubungan Kabupaten Kolaka Timur terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, kompensasi yang diberikan berupa gaji telah sesuai dengan standar upah minimum, namun insentif dan tunjangan belum dirasakan adil oleh seluruh pegawai. Beberapa pegawai tidak menerima tunjangan keselamatan kerja karena perbedaan jabatan, sehingga menimbulkan perasaan ketidakadilan.

Selain itu, beban kerja yang tinggi juga memicu munculnya stres kerja. Sebagian pegawai sering bekerja melebihi waktu istirahat dan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan kemampuan maupun waktu yang tersedia. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai mengalami kelelahan kerja, bahkan beberapa di antaranya sering mengajukan izin atau tidak masuk kerja karena tekanan pekerjaan.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perhubungan Kabupaten Kolaka Timur memiliki sekitar 190 pegawai yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai honorer. Namun tidak seluruh pegawai menerima penghasilan yang sama setiap bulan, sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja serta meningkatkan stres kerja. Padahal, menurut Kasmir (2016:6), manajemen sumber daya manusia bertujuan mengelola tenaga kerja melalui perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, dan pemeliharaan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi serta kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara adil dan stres kerja dapat dikendalikan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan berdampak pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perhubungan Kabupaten Kolaka Timur.

Metode Analisis

Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan prosedur yang digunakan dalam suatu penelitian, mulai dari perumusan masalah hingga penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data berupa angka yang diperoleh dari hasil perhitungan jawaban responden terhadap kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner.

Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian secara faktual dan sistematis. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta kecenderungan jawaban responden terhadap setiap indikator variabel. Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud melakukan generalisasi.

Hasil dan Pembahasan

Variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa kompensasi meliputi gaji, insentif, bonus, tunjangan, serta fasilitas kerja yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mendorong kinerja organisasi. Variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur menggunakan 8 pernyataan dan hasil tanggapan responden disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 1 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi

Item	Presentase Tanggapan Responden										N	Total	Mean
	STS		TS		CS		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	1	1.5	5	7.6	5	7.6	52	78.8	3	4.5	66	249	3.77
X1.2	1	1.5	8	12.1	12	18.2	44	66.7	1	1.5	66	234	3.55
X1.3	-	-	18	27.3	26	39.4	21	31.8	1	1.5	66	203	3.08
X1.4	-	-	-	-	33	50.0	27	40.9	6	9.1	66	237	3.59
X1.5	-	-	1	1.5	29	43.9	31	47.0	5	7.6	66	238	3.61
X1.6	-	-	3	4.5	21	31.8	29	43.9	3	4.5	66	200	3.03
X1.7	-	-	-	-	5	7.6	15	22.7	46	69.7	66	305	4.62
X1.8	-	-	2	3.0	7	10.6	54	81.8	3	4.5	66	256	3.88
Jumlah												1922	29.12

Berdasarkan Tabel 7, secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap kompensasi yang diterima. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban pada kategori *setuju* dan *sangat setuju* pada sebagian besar indikator. Nilai rata-rata (mean) setiap item berada pada rentang kategori baik, dengan skor tertinggi terdapat pada indikator ketersediaan fasilitas kerja, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kesesuaian tunjangan yang diterima pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai menilai kompensasi yang diberikan instansi sudah cukup memadai, namun masih terdapat ketidakpuasan pada aspek tunjangan. Dengan kata lain, pegawai tidak terlalu memperlumahkan gaji pokok, tetapi sensitif terhadap keadilan tambahan kompensasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin baik persepsi pegawai terhadap kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perhubungan Kabupaten Kolaka Timur. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan

yang menyatakan bahwa semakin layak balas jasa yang diterima pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Variabel Stres Kerja (X2)

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi psikologis individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Variabel stres kerja diukur menggunakan 8 pernyataan dan hasil tanggapan responden disajikan pada Tabel.

Tabel 2 Jawaban Responden Berdasarkan Stres kerja

Item	Presentase Tanggapan Responden										N	Total	Mean
	STS		TS		CS		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1	1	1.5	29	43.9	28	42.4	8	12.1	-	-	66	175	2.65
X2.2	2	3.0	27	40.9	31	47.0	6	9.1	-	-	66	173	2.62
X2.3	1	1.5	30	45.5	29	43.9	6	9.1	-	-	66	172	2.61
X2.4	1	1.5	27	40.9	33	50.0	5	7.6	-	-	66	174	2.64
X2.5	-	-	21	31.8	33	50.0	12	18.2	-	-	66	189	2.86
X2.6	-	-	47	71.2	7	10.6	11	16.7	1	1.5	66	164	2.48
X2.7	-	-	56	84.8	8	12.1	1	1.5	1	1.5	66	145	2.20
X2.8	1	1.5	39	59.1	19	28.8	7	10.6	-	-	66	164	2.48
Jumlah												1356	20.55

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden cenderung memberikan jawaban pada kategori *tidak setuju* dan *cukup setuju*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pegawai relatif berada pada tingkat sedang. Beberapa indikator yang berkaitan dengan beban kerja dan ketidaksesuaian tugas dengan keahlian memperoleh nilai lebih rendah dibanding indikator lainnya. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan, beban kerja berlebih, serta ketidaksesuaian tugas dengan kompetensi menjadi faktor utama yang menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu determinan utama penurunan kepuasan kerja.

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perasaan nyaman, senang, dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 5 pernyataan dan hasil tanggapan responden disajikan pada Tabel 9.

Tabel 3 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja

Item	Presentase Tanggapan Responden										N	Total	Mean
	STS		TS		CS		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y1	-	-	1	1.5	2	3.0	58	87.9	5	7.6	66	265	4.02
Y2	-	-	7	10.6	31	47.0	26	39.4	2	3.0	66	221	3.35
Y3	-	-	2	3.0	33	50.0	30	45.5	1	1.5	66	228	3.45
Y4	1	1.5	1	1.5	28	42.4	35	53.0	1	1.5	66	232	3.52
Y5	-	-	3	4.5	14	21.2	48	72.7	1	1.5	66	245	3.71
Jumlah												1191	18.05

Berdasarkan Tabel 3 sebagian besar responden memberikan jawaban *setuju* pada hampir seluruh indikator. Nilai rata-rata keseluruhan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai secara umum telah merasa cukup puas terhadap pekerjaan mereka, terutama pada aspek hubungan kerja dan lingkungan kerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa responden yang memberikan penilaian moderat, khususnya terkait kesempatan pengembangan dan penghargaan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perhubungan Kabupaten Kolaka Timur. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh bagaimana instansi memberikan balas jasa atas kontribusi pegawai.

Secara teoritis, kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), dimana pegawai akan memberikan kinerja dan loyalitas sebagai balasan atas perlakuan organisasi yang dianggap adil. Pegawai tidak hanya menilai jumlah gaji, tetapi lebih pada persepsi keadilan (*perceived fairness*). Ketika pegawai merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, maka muncul perasaan dihargai oleh organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Pada konteks instansi penelitian, hasil deskriptif menunjukkan bahwa pegawai relatif puas terhadap fasilitas kerja dan sarana pendukung. Namun, aspek tunjangan dan insentif masih menjadi sumber ketidakpuasan. Ini penting: pegawai tidak terlalu sensitif terhadap gaji pokok, tetapi sangat sensitif terhadap keadilan tambahan kompensasi. Artinya, masalahnya bukan "jumlah", tetapi struktur pembagian.

Secara psikologis, pegawai sektor publik cenderung tidak menuntut gaji tinggi, tetapi sangat peka terhadap perlakuan yang dianggap tidak adil. Ketika pegawai melihat pegawai lain dengan beban kerja serupa memperoleh insentif berbeda, maka yang muncul bukan sekadar ketidakpuasan finansial, melainkan ketidakpuasan emosional terhadap organisasi. Kondisi inilah yang kemudian memengaruhi kepuasan kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa semakin layak balas jasa yang diterima pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, kompensasi dalam penelitian ini berfungsi sebagai faktor motivasional eksternal yang memengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan.

Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menyelesaikannya. Pada instansi penelitian, stres kerja terutama disebabkan oleh beban kerja berlebih, pekerjaan yang tidak sesuai kompetensi, serta keterbatasan waktu penyelesaian tugas. Kondisi ini menyebabkan pegawai mengalami kelelahan kerja dan tekanan psikologis.

Dalam perspektif perilaku organisasi, stres kerja mengganggu kondisi psikologis pegawai, seperti emosi, konsentrasi, dan motivasi. Pegawai yang mengalami stres kerja tinggi cenderung tidak menikmati pekerjaannya, mudah lelah, dan memiliki keterikatan kerja yang rendah. Akibatnya, kepuasan kerja menurun karena pekerjaan tidak lagi dipersepsikan sebagai aktivitas yang menyenangkan, melainkan sebagai tekanan.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa tugas yang diberikan tidak selalu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Ketidakesesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu penyebab utama stres kerja. Pegawai dipaksa menyelesaikan pekerjaan di luar kapasitasnya, sehingga muncul rasa tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja.

Temuan ini konsisten dengan teori Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan respon individu terhadap tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Ketika stres meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun karena pegawai tidak lagi merasakan kenyamanan psikologis dalam bekerja.

3. Implikasi Temuan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis daripada faktor administratif. Kompensasi meningkatkan kepuasan kerja karena menciptakan perasaan dihargai, sedangkan stres kerja menurunkan kepuasan kerja karena menciptakan tekanan mental.

Ini berarti masalah utama organisasi bukan hanya soal kebijakan formal, tetapi soal pengelolaan manusia. Instansi tidak cukup hanya memberikan gaji sesuai aturan, tetapi harus memastikan:

1. pembagian kompensasi dipersepsikan adil,
2. beban kerja sesuai kemampuan,
3. tugas sesuai kompetensi pegawai.

Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja pegawai tidak hanya dapat dilakukan melalui peningkatan kompensasi, tetapi juga melalui pengendalian stres kerja, terutama melalui pengaturan beban kerja dan penempatan pegawai yang tepat.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perhubungan Kabupaten Kolaka Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi pegawai terhadap kompensasi yang diterima, baik berupa gaji, insentif, maupun fasilitas kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kompensasi yang dianggap adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mampu menumbuhkan perasaan dihargai sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Kedua, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perhubungan Kabupaten Kolaka Timur. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Stres kerja yang muncul akibat beban kerja berlebih, tekanan waktu, serta ketidaksesuaian tugas dengan kemampuan pegawai dapat menurunkan kenyamanan kerja dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Adelia, A. A. S. R. C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di RS Dharma Kerti Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 3335–3363.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep, dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Djalil, A., & Devi, W. S. G. R. (2020). Pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai produksi PT Daya Anugrah Mandiri. *EKONAM: Jurnal Ekonomi*, 2(2), 86–94.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (ed. revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (ed. revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (ed. 2)*. Bandung: Alfabeta.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 1560–1573.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 63–73.

- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (13th ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Runtulalo, A. R., Areros, W. A., & Sambu, S. A. P. (2020). Kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver PT Go-Jek Indonesia (Go-Ride). *Productivity*, 1(4), e-ISSN 2723-0112.
- Sari, K. D. P., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan BRSU Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 3878–3905.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (ed. ke-9). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vikky, S. (2017). Pengaruh kompensasi kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT Gading Mas Indonesia Teguh Jember. *Jurnal Ekonomi dan SDM*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (ed. 5). Depok: RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.