

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah

Muhammad Iqbal^{1*}, Muhammad Syafi'i A. Basalamah², Amir³

Email korespondensi : mi9604567@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 merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja dan kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik Slovin. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi. Analisis data diawali dengan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif (persentase dan nilai mean), pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

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

Pendahuluan

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan. Kemampuan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan SDM dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Apabila individu dalam organisasi mampu bekerja secara efektif, maka organisasi juga akan berjalan secara efektif; dengan demikian keberlangsungan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. SDM merupakan aset utama organisasi yang ditempatkan pada berbagai unit kerja sesuai kebutuhan organisasi, sehingga efisiensi pelaksanaan aktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki. Organisasi dituntut mampu meningkatkan kualitas SDM karena kualitas tersebut sangat dipengaruhi oleh sistem organisasi dalam mendukung kebutuhan pegawai dan tujuan organisasi (Simangunsong & Oktaviani, 2023).

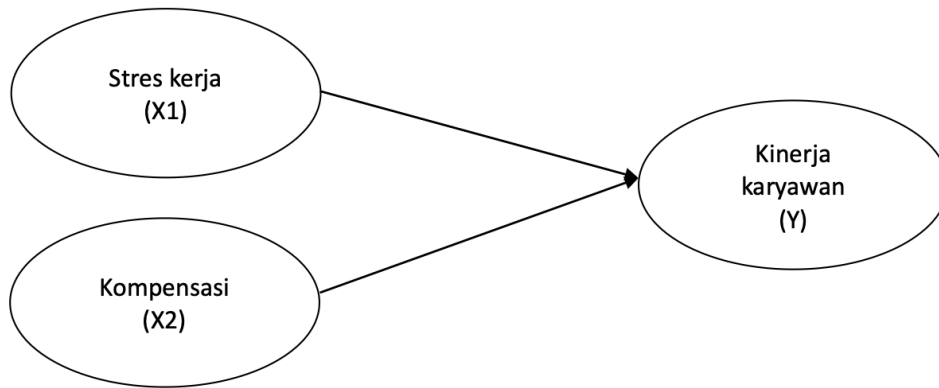
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya stres kerja dan kompensasi. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu. Stres kerja dipahami sebagai kondisi tertekan yang memengaruhi emosi dan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya (Tyas A. A. dalam Alfian, 2019). Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dari perusahaan juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Yulianti dkk., 2022). Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Thamrin (2014), kompensasi adalah seluruh bentuk penghasilan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pentingnya kinerja karyawan bagi keberhasilan organisasi, serta peran stres kerja dan kompensasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: (H1) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah, dan (H2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada instansi tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi kepegawaian. Peran manusia dalam organisasi sangat dominan karena individu bertindak sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penentu keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Kusuma dkk., 2023). Stres kerja merupakan keadaan tegang yang muncul ketika individu mengalami kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi perasaan, pola pikir, serta kesehatan fisik. Stres kerja juga dipandang sebagai respons terhadap tekanan internal maupun eksternal yang melebihi kapasitas fisiologis dan psikologis pekerja (Roswiyanti dkk., 2021). Sementara itu, kompensasi merupakan bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi tenaga kerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Wibowo, 2017). Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang juga bertujuan mendorong motivasi kerja (Amadi, 2021).

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang diukur berdasarkan standar kualitas kerja yang ditetapkan organisasi. Organisasi yang mampu

meningkatkan kemampuan karyawan akan memperoleh perkembangan yang berkelanjutan serta mampu bersaing dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi (Pratama & Trimarjono, 2022).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Metode Analisis

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008) dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10% dari jumlah populasi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 100 orang. Rumus Slovin yang digunakan adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = margin of error (tingkat kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi)

Berdasarkan rumus tersebut, perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1)^2}$$

$$n = 50$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang diperoleh adalah 50 responden. Data penelitian diperoleh melalui teknik kuesioner dan observasi. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, teknik

analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta pengujian koefisien determinasi (R^2).

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai ASN pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki sebanyak 29 orang (58%) dan perempuan sebanyak 21 orang (42%). Berdasarkan usia, responden didominasi kelompok usia di atas 30 tahun sebanyak 27 orang (54%), usia di atas 40 tahun sebanyak 22 orang (44%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang (2%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan SMA sebanyak 3 orang (6%), pendidikan S1 sebanyak 33 orang (66%), dan pendidikan S2 sebanyak 14 orang (28%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai korelasi r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,278). Selanjutnya, seluruh variabel penelitian juga dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga instrumen penelitian dinilai mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan titik-titik pada grafik Normal Probability Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance variabel stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) sebesar 0,999 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,001 (< 10). Oleh karena itu, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.326	0.737	–	4.513	0.000
Stres Kerja (X_1)	-0.297	0.181	-0.209	-1.640	0.108
Kompensasi (X_2)	0.505	0.149	0.433	3.397	0.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3.326 - 0.297X_1 + 0.505X_2 + e$$

Interpretasi model:

1. Nilai konstanta sebesar 3,326 menunjukkan bahwa jika stres kerja dan kompensasi bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai 3,326.
2. Koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar -0,297 menunjukkan hubungan negatif. Artinya, peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,505 menunjukkan hubungan positif. Artinya, semakin tinggi kompensasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian table 1 maka dapat disimpulkan:

- Stres kerja memiliki nilai $t = -1,640$ dengan sig. 0,108 ($> 0,05$), sehingga secara parsial berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi memiliki nilai $t = 3,397$ dengan sig. 0,001 ($< 0,05$), sehingga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.801	2	1.900	7.287	0.002
Residual	12.258	47	0.261		
Total	16.059	49			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai $F_{hitung} = 7,287$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,802$

Dengan demikian, stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0.487	0.237	0.204	0.51069

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai $R^2 = 0,237$ menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 23,7%, sedangkan 76,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan Penelitian

Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan bersifat berlawanan arah, di mana peningkatan tingkat stres cenderung diikuti oleh penurunan kinerja, dan sebaliknya penurunan stres kerja akan diikuti oleh

peningkatan kinerja. Namun demikian, karena pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, perubahan tingkat stres kerja belum cukup kuat untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan secara meyakinkan.

Tanggapan responden terhadap variabel stres kerja yang diukur melalui lima indikator menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan memperoleh nilai tertinggi, terutama pada pernyataan "Saya merasa bahwa pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan saya". Hal ini mengindikasikan bahwa kejelasan arahan dari pimpinan mampu mengurangi tekanan psikologis dalam bekerja serta membantu karyawan menjalankan tugasnya dengan lebih terarah. Sebaliknya, indikator tuntutan tugas menjadi faktor yang paling menghambat pekerjaan, sebagaimana tercermin pada pernyataan "Saya merasa tertekan karena pekerjaan yang terlalu padat dan waktu istirahat yang terbatas". Sementara itu, nilai terendah terdapat pada indikator tuntutan peran dengan pernyataan "Saya merasa tidak siap untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya", yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan atau kesiapan karyawan.

Di sisi lain, kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan bersifat searah, sehingga peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja, sedangkan penurunan kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja.

Tanggapan responden terhadap lima indikator kompensasi menunjukkan bahwa indikator asuransi kesehatan memperoleh nilai tertinggi, khususnya pada pernyataan "Saya merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan yang diberikan". Hal ini menunjukkan bahwa jaminan kesehatan memberikan rasa aman dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, indikator fasilitas kantor juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana tercermin pada pernyataan "Adanya fasilitas yang diberikan saya dapat bekerja dengan baik", yang menandakan bahwa fasilitas kerja yang memadai menimbulkan kepuasan kerja dan mendorong produktivitas. Adapun nilai terendah terdapat pada indikator gaji dengan pernyataan "Saya menerima gaji sesuai dengan harapan". Kondisi ini menunjukkan masih adanya ketidakpuasan sebagian karyawan terhadap tingkat gaji yang diterima, sehingga dapat memengaruhi persepsi mereka mengenai kesejahteraan dan keadilan di tempat kerja.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui pengolahan kuesioner serta pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan tersebut, beberapa saran dapat diajukan. Bagi instansi terkait, disarankan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif. Adapun bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ade Irawan, Semmaila, B., & Mapparenta. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Tiran Group Makassar. *Tata Kelola*, 8(2), 268–280. <https://doi.org/10.52103/jtk.v8i2.726>
- Agung, A., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dika Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 328–344. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5754>
- Amadi, J. (2021). Pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 1–6. <https://doi.org/10.51179/eko.v13i2.644>
- Anandita, S. R., Fatikha, L. N., & Mahendri, W. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 68–74. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i3.325>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Bari, M. M., Kusnadi, E., & Sari, L. P. (2022). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Melio Indotama Sejahtera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(9), 1842. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2236>
- Budi, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>

- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p02>
- Dunggio, M., Chusnah, C., Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (2022). Peran kompensasi sebagai variabel moderasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 5(1), 96–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2353>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- Fitriyah Nurul Khikmah. (2020). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama Demak. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2), 109–116. <https://doi.org/10.56910/jvm.v6i2.125>
- Jalil, A. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Magda, M. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Cabang Malang pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 47–57. <https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1087>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). The influence of work stress, work conflict, and compensation on employee performance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh jenjang karier dan etos kerja pada PT Victory Chingluh Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7296>

- Nandafiriska, I., & Marhandri, D. (2021). Pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1 (2), 38–44. <https://doi.org/10.69989/m30e0j73>
- Nurhayati, I. A., & Dongoran, J. (2022). Faktor-faktor penyebab stres kerja dan upaya penyelesaian stres kerja pada karyawan PT Golden Flower saat masa pandemi COVID-19. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4198>
- Nurviana, W., & Lelawati, N. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(1), 161–168. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i1.1047>
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT DEW Indonesia. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 148. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3900>
- Pratama, Z. I., & Trimarjono, A. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Tam Cargo Cabang Surabaya). *PRAGMATIS*, 3(1), 48. <https://doi.org/10.30742/pragmatis.v3i1.2477>
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 286. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4866>
- Ristanti, E. M., & Febriyanto, F. (2022). Pengaruh motivasi, stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(2), 459–478. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i2.1169>
- Roswiyanti, R., Muhtazib, M., & Mentari, M. (2021). Pengaruh iklim kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Graha Pena Makassar. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 28–38. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v1i3.1538>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh job insecurity terhadap stres kerja, kinerja, dan turnover intention karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(3).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Simangunsong, B. A. M. P., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan



Sukabumi. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 74–87.
<https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.147>

Wahyuni, T., & Mulyadin, M. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa Kota Bima. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 509–527.
<https://doi.org/10.33373/dms.v11i3.4253>

Welson, W., & Simanjuntak, J. (2022). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui gender sebagai variabel kontrol. *Jurnal Ekuivalensi*, 8(2), 397–412. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v8i2.692>

Yulianti, N. A., Marnisah, L., & Roswaty, R. (2022). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 6–12.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.676>