



Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara

Jens Batara Marewa^{1*}, Ellyn Patadungan², Linda³

¹⁻³Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia

*Penulis korespondensi: distro.pasal@yahoo.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of compensation and work stress on employee performance at the Misiliana Hotel, North Toraja Regency. This research uses quantitative research, where data is obtained by distributing questionnaires to 50 employees at the Misiliana Hotel. In this research, data analysis techniques were carried out using the SPSS version 25 application, with data testing techniques such as classic assumption tests, research instrument tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests, correlation coefficient tests and coefficient of determination tests. Based on the results of the f test, it was found that the calculated f value was 23.069 > the f table value was 3.20 with a significance level of 0.00 < 0.05. The conclusion in this research is that compensation has a significant positive effect on employee performance, and work stress has a significant negative effect on employee performance at the Misiliana Hotel, North Toraja Regency.*

Keywords: *Employee Compensation; Employee Performance; Hotel Misiliana; Regresi Linear; Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di hotel misiliana kabupaten toraja utara. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, di mana data-data yang di peroleh dengan membagikan kuesioner kepada 50 karyawan di hotel misiliana. Dalam penelitian ini teknik analisis data di olah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dengan teknik uji data seperti, uji asumsi klasik, uji instrument penelitian, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien kolerasi dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji f didapatkan hasil bahwa nilai f hitung sebesar 23,069 > nilai f table sebesar 3,20 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel misiliana kabupaten toraja utara.

Kata kunci: Hotel Misiliana; Kinerja Karyawan; Kompensasi Karyawan; Regresi Linear; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Toraja Utara sendiri memiliki posisi strategis dalam sektor pariwisata di Indonesia. Sebagai destinasi wisata yang menawarkan keunikan budaya dan pemandangan alam yang indah, Toraja Utara menarik wisatawan baik domestik maupun internasional. industri perhotelan, merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan suatu hotel. Industri ini, yang berorientasi pada layanan langsung kepada konsumen, sangat mengandalkan sumber daya manusia sebagai penggerak utamanya. Karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan aspek-aspek yang memengaruhi motivasi dan produktivitas mereka (Puspitawati & Atmaja, 2020). Hotel Misiliana di Kabupaten Toraja Utara, sebagai salah satu hotel yang cukup dikenal di kawasan tersebut, menghadapi tantangan yang sama. Penting untuk meninjau berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan demi mempertahankan dan meningkatkan daya saing serta kualitas layanan yang ditawarkan.

Hotel Misiliana memiliki peran strategis sebagai salah satu akomodasi unggulan yang mendukung pertumbuhan sektor pariwisata di daerah Toraja. Oleh karena itu, memastikan bahwa karyawan hotel dapat bekerja dengan maksimal tidak hanya penting bagi keberhasilan hotel itu sendiri tetapi juga bagi perkembangan sektor pariwisata di Toraja Utara secara keseluruhan khususnya di bulan tertentu yaitu bulan 6 dan bulan 12 karna banyaknya tamu ang datangdari luar untuk berlibur.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang efektif mencakup berbagai elemen, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, hingga fasilitas tambahan yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga sebagai motivasi intrinsik yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka (Fathussyaadah & Ratnasari, 2019).

Faktor lain yang sering kali memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan adalah stres kerja. Dalam konteks perhotelan, stres kerja dapat muncul karena berbagai alasan, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan manajerial, dan tekanan untuk memberikan layanan prima kepada pelanggan. Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, termasuk menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, hingga tingginya tingkat turnover karyawan (Apni Yulianti et al., 2022).

Beberapa karyawan mulai menunjukkan penurunan disiplin, seperti terlambat masuk kerja dan meninggalkan tempat kerja lebih awal. Perubahan ini mencerminkan dampak psikologis dari ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima. Karyawan yang merasa tidak dihargai secara finansial mungkin mulai kehilangan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Selain itu, hotel perlu memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi masalah lebih awal. Dengan memantau perilaku kerja karyawan secara rutin, manajemen dapat mengambil langkah proaktif untuk mengatasi penurunan kinerja sebelum masalah tersebut menjadi lebih besar (Observasi, 2024).

Penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan keberhasilan suatu hotel. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, pihak manajemen Hotel Misiliana dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung pertumbuhan bisnis mereka. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi sektor perhotelan di Toraja Utara secara keseluruhan, yang pada akhirnya mendukung pengembangan pariwisata di daerah tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

(Dassler, 2017) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan dalam bentuk upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan, termasuk berbagai hal lain yang berkaitan langsung dengan tenaga kerja. Sementara itu, (Sedarmayanti, 2019) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup semua imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap pekerjaan.

Kompensasi dianggap sebagai bagian dari penghargaan yang secara khusus terkait dengan aspek ekonomi. Namun, seiring dengan pemahaman bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam lingkungan organisasi, kompensasi kini juga dikaitkan dengan reward yang diberikan organisasi sebagai penghormatan terhadap pencapaian karyawan (Widodo, 2014).

Indikator Kompensasi

Menurut (Sinambela, 2016), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kompensasi, yaitu: Upah dan Gaji: Upah adalah bentuk bayaran yang umumnya diberikan kepada pekerja non-permanen, seperti buruh harian atau pekerja kontrak. Pembayarannya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan, sesuai kesepakatan antara pihak pekerja dan pemberi kerja. Sebaliknya, gaji adalah bentuk pembayaran tetap yang diberikan secara rutin kepada karyawan tetap berdasarkan perjanjian kerja. Insentif: Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan dalam mencapai target tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tunjangan: Tunjangan adalah manfaat tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan, cuti, dan program kesejahteraan lainnya, untuk meningkatkan kepuasan kerja. Fasilitas: Fasilitas adalah bentuk dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mempermudah pekerjaan mereka, seperti kendaraan dinas, koneksi internet, atau tempat tinggal, guna meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja. Reward: Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang di berikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu

Stres Kerja

Stres adalah reaksi yang muncul ketika seseorang dihadapkan pada tekanan, tuntutan, atau ancaman yang dapat mempengaruhi perilaku dan pola pikir mereka. Stres memiliki dampak yang luas, baik pada kondisi fisik maupun emosional seseorang. Menurut (Fahmi, 2016), stres merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang merasa tertekan secara mental dan emosional di luar kapasitas mereka untuk menghadapinya. Jika stres ini tidak

ditangani dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik maupun mental seseorang.

Indikator Stres kerja

Menurut Fauzi dkk, (2022) terdapat beberapa indikator stres kerja antara lain: Ketidakpastian peran: ketidakpastian peran merujuk pada situasi di mana karyawan tidak memiliki kejelasan mengenai tugas. Kemajuan karir: kemajuan karir merujuk pada perkembangan dan pencapaian karyawan dalam jalur profesional mereka. Hubungan di tempat kerja: hubungan di tempat kerja mencakup interaksi dan dinamika antara karyawan rekan kerja, atasan dan bawahan.

Indikator Kinerja

Menurut (Nisa et al., 2018), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: Kuantitas: Mengacu pada respon karyawan terhadap jumlah tugas yang diberikan serta hasil kerja yang dicapai. Kualitas: Mengukur bagaimana kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan keahlian karyawan. Hasil kerja dinilai berdasarkan seberapa baik tujuan pekerjaan tersebut tercapai. Ketepatan Waktu: Menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, serta memanfaatkan waktu secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya. Efektivitas: Mengukur sejauh mana sumber daya dan waktu digunakan secara optimal untuk meningkatkan keuntungan perusahaan dan mengurangi kerugian. Kehadiran: Kehadiran karyawan di tempat kerja menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Djunaedi, 2017), kinerja adalah pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi selama periode waktu tertentu, yang bertujuan untuk memenuhi target organisasi. Sementara itu, (Sartono Sinambela, 2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencerminkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas tertentu. Kinerja ini penting untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, diperlukan standar evaluasi yang jelas, terukur, dan disepakati secara kolektif sebagai pedoman penilaian. Menurut (Suryani, 2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang bersifat unik bagi setiap individu, dihasilkan dari tanggung jawab dan tugas yang mereka selesaikan secara mandiri.

3. METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi prinsip-prinsip ilmiah yang konkrit, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Tujuan dari metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan dengan mempelajari populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan melakukan analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif atau statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Misiliana yang berjumlah 102 orang karyawan. Menurut (Sugiyono, 2022), sampel merujuk pada bagian dari populasi yang dipilih untuk dianalisis atau diamati dan dianggap sebagai representasi dari populasi yang lebih besar. Untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasi, pemilihan sampel perlu memperhatikan kesesuaian karakteristik antara sampel dan populasi yang diteliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan Hotel Misiliana.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

(Sugiyono, 2011) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Menurut (Suliyanto, 2018) variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan stress kerja (X2). Menurut (Suliyanto, 2018) variabel terikat variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Variabel terkait yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Definisi operasional adalah penjelasan dan rinci mengenai variabel atau konsep yang akan diukur dalam suatu penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk mengumpulkan data dari para responden. Menurut (Sugiyono, 2019), teknik pengumpulan data dengan kuesioner melibatkan penyebaran serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut disusun secara terstruktur agar mempermudah proses analisis dan interpretasi data yang diperoleh. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan skala Likert, yaitu instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan, dengan pilihan jawaban yang umumnya beragam dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Uji F

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan uji F diambil dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel berdasarkan kriteria berikut: Jika F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai F lebih kecil dari α , maka H_1 diterima, yang menunjukkan pengaruh signifikan. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel atau nilai F lebih besar dari α , maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hotel Misiliana telah berdiri sejak tahun 1980 dan dibangun oleh keluarga lokal Toraja. Dengan pengelolaan system manajerial kekeluargaan akan memberikan suasana yang hangat dan kekeluargaan, sehingga para tamu merasa berada di rumah sendiri. Pada awalnya Hotel Misiliana hanya mempunyai 5 kamar, lobi dan restoran. Dengan tekad untuk memberikan kualitas layanan terbaik untuk para tamu, maka manajemen hotel menambah jumlah kapasitas kamar dan fasilitas lainnya, untuk meningkatkan standar pelayanan. Sekarang Hotel Misiliana telah mempunyai 101 kamar yang telah beroperasi, dan dirancang dalam kombinasi suasana internasional maupun budaya tradisional toraja.

Hotel Misiliana adalah salah satu hotel yang terletak di Kabupaten Toraja Utara, Suawesi Selatan. Hotel ini terkenal dengan suasana yang nyaman, bersih, dan pelayanan yang ramah, serta lokasi yang strategis. Terletak di dekat pusat kota Rantepao, Hotel ini memudahkan tamu untuk mengakses berbagai tempat wisata di Toraja, seperti kuburan batu dan rumah adat Tongkonan.

Hotel Misiliana menawarkan berbagai fasilitas yang lengkap, seperti kamar yang luas dengan berbagai tipe, restoran, serta area parkir yang memadai. Selain itu, hotel ini juga sering digunakan sebagai tempat untuk acara atau pertemuan bisnis. Pengunjung dapat menikmati suasana sekitar yang asri, serta pemandangan gunung yang indah, yang menjadi daya tarik tersendiri bagi para wisatawan yang mengunjungi Toraja. Toraja Misiliana Hotel adalah pilihan yang cocok bagi anda yang ingin menikmati keindahan pemandangan alam budaya Toraja. Dengan pemandangan gunung, hutan, disertai fasilitas dengan kualitas yang tinggi membuat liburan anda semakin berkesan.

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana b_1 (nilai koefisien regresi kompensasi) sebesar 0,263 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya setiap penurunan atau kenaikan satu satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini. Selain itu dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang di peroleh untuk variabel kompensasi adalah 3,766 dan nilai t tabel yang telah di hitung sebesar 2,01174 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa H_1 Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara.

Dari hasil yang di lakukan maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di lihat dari hasil jawaban responden melalui kuesioner tentang kompensasi (X_1) yang hasil rata-rata dari jawaban responden di peroleh sebesar 4,29 yang di kategorikan sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi pada Hotel Misiliana di Kabupaten Toraja Utara berpengaruh terhadap kinerja karyawan karna kompensasi yang di berikan dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sehingga mereka lebih bersemangat dan optimal dalam bekerja. kompensasi yang di berikan kepada karyawan dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan insentif. Kompensasi yang di berikan juga dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Habiburahman & Nur'aini (2023) bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi maka karyawan semakin produktif dalam bekerja.

Stres kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di mana b_2 (nilai koefisien regresi stress kerja) sebesar -0,927 menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara, artinya setiap kenaikan satuan variabel stress kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti. Selain itu uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel stress kerja sebesar $0,000 < 0,05$ Nilai t hitung yang di

peroleh untuk variabel stress kerja adalah -0,677 dan Nilai t tabel adalah 2,01174 artinya t hitung > t tabel Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa H2 : stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah di lakukan maka dapat di ambil kesimpulan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara. Hal ini sejalan dengan pendapat dari karyawan bahwa banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang di bebaskan karna harus mengganti pekerjaan karyawan yang tidak hadir sehingga menimbulkan stress kerja dapat mempengaruhi kesiapan kerja dan mental karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaan yang akan di lakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Rocky, dkk (2020) bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di mana hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan stress kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan uji simultan, ditemukan adanya pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di mana f hitung 23,069 > f tabel 3,20 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil kuesioner yang di berikan kepada responden, menurut tanggapan sejumlah pegawai mengenai kompensasi dan stres kerja akan mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa setiap karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara memiliki semangat dalam bekerja namun pengaruh dari kompensasi dan stress kerja membuat karyawan menjadi kurang produktif dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ketut Sudarsana (2016) bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan stres kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa dengan terwujudnya variabel kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan maka akan terjadi peningkatan hasil kerja yang lebih baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah di uraikan

pada bab sebelumnya maka di simpulkan bahwa: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara. Kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara. Artinya kompensasi dan stress kerja secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Misiliana Kabupaten Toraja Utara.

Saran

Dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, baik keterbatasan data maupun keterbatasan waktu. Agar dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal dan lebih luas, maka penulis menyarankan beberapa hal berikut: Bagi pihak pengelola hotel penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen hotel dalam merancang kebijakan kompensasi yang efektif dan strategis untuk mengelola stress kerja demi meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya, di harapkan agar dapat menambah atau pun menambah indikator yang baru dalam penelitian yang akan di lakukan selanjutnya, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih luas di bandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Apni Yulianti, N., Marnisah, L., & Roswaty. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 2745–7257.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Arikunto S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arinawaty, E., & B. Suryadi. (2021). *Penataan Produk (C3) Kompetensi Keahlian : Daring dan Pemasaran*. Grasindo. Asih Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, &
- Rusmalia Dewi. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Dassler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kesembilan)*. Indek Kelompok Gramedia.
- Djunaedi, N. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Pertama)*. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Perilaku_Organisasi/
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. PT. Alfabeta.
- Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 5(2).
- Febriyanti, A., & Edison, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Cemara Hotel Jakarta. *Manajemen Dan Pariwisata*, 3(2).
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Jafar S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 5(2). https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Perilaku_Organisasi/
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Bakti Saraswati, 09(02).
- Sartono Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. PT Rajagrafindo Persada. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Perilaku_Organisasi/
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV.Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabet.
- Suliyanti. (2018). Pengembangan Hipotesis. Jurnal Bisnis Dan Manajemen.
- Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis (Edisi Pertama). Andi Offset.
- Suryani, et al. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Nilacakra. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Perilaku_Organisasi/
- Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, & Victor P.K. Lengkong. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Jurnal EMBA, 7(1), 741–750.
- Widodo, S. D. (2014). Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance (Study on Industrial Manufacture in West Java). Journal of Economics and Sustainable Development, 5(26).