

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin)

Maulia Shakila

Universitas Islam Kadiri

Korespondensi penulis: maulia628@gmail.com

Sri Wahyuni Mega

Universitas Islam Kadiri

Email: swmegah@yahoo.co.id

Nuril Aulia Munawaroh

Universitas Islam Kadiri

Email: nurilaulia@uniska-kediri.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance, work stress, and compensation of Auto 2000 Kediri Hasanudin. It is very important to know how much influence it has on the performance of Auto 2000 Kediri Hasanudin employees. By knowing this relationship, it is hoped that the Auto 2000 Kediri Hasanudin company will be able to maintain and even increase the variables mentioned above so that the performance of the Auto 2000 Kediri Hasanudin employees will increase.*

The sampling technique used in this study was a saturated sample, where all the population of the Auto 2000 Kediri Hasanudin workshop were used as respondents. The data in this study were obtained through observation, interviews, and questionnaires. And the data analysis technique in this study uses statistical tests through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests through t tests and f tests using SPSS 25 for windows. Based on the results of the analysis used, the results showed that work-life balance and work stress partially had a significant effect on employee performance, but partial compensation had no significant effect on employee performance in Auto 2000 Kediri Hasanudin.

Keywords: *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Work-Life Balance, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kompensasi Auto 2000 Kediri Hasanudin sangat penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin. Dengan mengetahui hubungan tersebut, diharapkan perusahaan Auto 2000 Kediri Hasanudin mampu mempertahankan bahkan meningkatkan dari variabel-variabel yang telah disebutkan sehingga kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin semakin meningkat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini, menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi bengkel Auto 2000 Kediri Hasanudin digunakan sebagai responden. Data pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner.

Serta Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistic melalui uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS 25 for windows. Berdasarkan hasil analisis yang digunakan, hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Saat ini, kemajuan dunia usaha termasuk usaha di bidang otomotif di negara-negara Asia termasuk Indonesia berkembang semakin pesat, mengakibatkan persaingan usahapun berjalan semakin ketat. Ketatnya persaingan usaha menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan dalam bersaing, bertahan dan terus berkembang. Kualitas sumber daya manusia yang unggul merupakan salah satu keunggulan dalam kompetitif yang harus dimiliki setiap perusahaan.

Standar kualitas dalam suatu perusahaan sebagai acuan dan tolak ukur bagi pimpinan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mencapai standar kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan pendukung utama dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan atau organisasi. Pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, hal itu disebabkan karyawan memiliki kehidupan lain selain pekerjaan yang harus diperhatikan. Keadaan ini mengacu pada pekerjaan dengan kehidupan pribadi, pekerjaan dengan keluarga, dan pekerjaan dengan aktifitas sosial. Pengaturan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dikenal dengan istilah *work-life balance*.

Salah satu karyawan perusahaan yang mengalami ketidak seimbangan *work-life balance* yaitu Auto 2000 Kediri Hasanudin. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin merasa tidak memiliki *work-life balance* yaitu antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, keterlibatan bersama keluarga dengan pekerjaan, dan keseimbangan kepuasan kontribusi ditempat kerja dengan kebersamaan bersama keluarga. Hal ini terjadi karena adanya pandemi covid-19. Perusahaan memberi himbauan kepada karyawa, apa bila seorang karyawan terjangkit

covid-19 maka karyawan tersebut harus melakukan isolasi mandiri dan tidak diperbolehkan masuk kerja. Sehingga pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan tersebut dilimpahkan kepada karyawan lain dan menyebabkan karyawan yang di limpahkan pekerjaan mempunyai beban tambahan. Hal ini dapat mempengaruhi *work-life balance* dari karyawan yang mendapatkan pekerjaan tambahan maupun yang terjangkit covid-19 menjadi tidak seimbang.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis mengalami tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Tingkat stres kerja pada karyawan merupakan aspek penting dari sebuah organisasi yang harus dikelola untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan kurang mampu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, mereka cenderung merasa tertekan dan mengalami stres. Pada masa pandemi covid-19 seperti ini, karyawan perusahaan Auto 2000 Kediri Hasanudin mengalami keadaan dimana tingkat stres pada karyawan meningkat. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dengan karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin beban kerja yang tidak seimbang dapat mengakibatkan stres kerja yaitu banyaknya pekerjaan yang diberikan dan laporan-laporan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Meningkatnya stres kerja pada karyawan disebabkan oleh beberapa karyawan yang terjangkit covid-19 melakukan isolasi mandiri, dan melimpahkan pekerjaan pada karyawan lain. Selain itu selama masa pandemi covid-19 dalam kurun waktu dua tahun Auto 2000 Kediri Hasanudin meniadakan acara *family day* yang melibatkan anggota keluarga dari karyawan, dimana acara tersebut merupakan fasilitas yang diberikan untuk *refreshing* dan menambah keakraban antar karyawan.

Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang dihasilkan untuk menunjang kemajuan perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. Besarnya gaji yang diberikan pada karyawan merupakan nilai ukur atas kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka lebih baik dan bertanggung jawab untuk setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin, ada beberapa masalah yang terjadi selama pandemi covid-19. Masalah-

masalah tersebut antara lain ketidakpuasan karyawan terhadap tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Karena adanya pandemi covid-19 pelatihan (*training*) yang dilaksanakan dua kali selama satu tahun, hanya dilaksanakan melewati *zoom meeting*, hal ini berdampak pada kinerja karyawan.

Dari beberapa fenomena diatas yang disebutkan oleh penulis, penulis tertarik untuk mengangkat topik *work-life balance*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Toyota Auto 2000 Kediri Hasanudin.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi semua perusahaan, Eka dan Ratnawati (2018:24). Menurut Mangkunegara (dalam Fajar et al. 2017:131), kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dina (2018:184) bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Herlambang et al. (2019:559) *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut penelitian Balkan (2014:38) bahwa ada hubungan yang kuat antara stres kerja, faktor kinerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Ekhsan dan Septian (2021:17) bahwa pengelolaan tingkat stres kerja yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal yang perlu diperhatikan yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan. Menurut penelitian dari Massie et al. (2018:48) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Namun menurut penelitian Ekhsan dan Septian (2021:11) stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut penelitian Fauzi (2014:184) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin tinggi kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun menurut penelitian dari Sari dan Ardana

(2016:495) berdasarkan hasil analisis penelitian kompensasi secara langsung memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin. Dalam penelitian ini memiliki 89 responden yaitu pegawai tetap Auto 2000 Kediri Hasanudin. Sampel diperoleh dengan cara purposive sampling.

Work-Life Balance (X1) merupakan salah satu variable independent yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Greenhaus (dalam Yustiani dan Yuliza, 2021:62), *work-life balance* diartikan sebagai situasi dimana seseorang individu mengalami keseimbangan keterikatan dan kepuasan dalam perannya sebagai karyawan dan dalam keluarga. *Work-life balance* diukur dengan indikator menurut pendapat Greenhaus, et al (2003) (dalam Yustiani dan Yuliza, 2021:64) terdiri dari beberapa aspek yaitu: 1) keseimbangan waktu, 2) keseimbangan peran, 3) keseimbangan kepuasan. Untuk variable selanjutnya yaitu stres kerja (X2), menurut Rivai (dalam Eroy et al.

2021:50) stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja diukur dengan indikator menurut Khuong dan Yen (2016) (dalam Meriyani, 2020:51-52) dan Rivai (2014) (dalam Rizaldi, 2021:37) terdiri dari beberapa aspek yaitu: 1) ambiguitas peran, 2) konflik peran, 3) kondisi fisik atau kesehatan. Variabel independen yang terakhir yaitu kompensasi (X3). Menurut Devis, et al. (dalam Mangkuperwira, 2003:196), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi layanan mereka kepada perusahaan. Kompensasi diukur dengan indikator Simamora (2004) (dalam Yustiani dan Yuliza, 2021:53) yang terdiri dari beberapa aspek-aspek yaitu: 1) gaji, 2) insentif, 3) tunjangan, dan 4) fasilitas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Menurut Mukhtar, (2021:61) kinerja adalah hasil kerja dari suatu pekerjaan yang diukur dari kualitas dan kuantitasnya. Peneliti menggunakan salah satu indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno (2011) dalam (Pratama Syahputra, 2019:9) yang terdiri dari beberapa aspek-aspek yaitu: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) waktu kerja. Data dalam

penelitian ini diperoleh dengan kuesioner yang berisikan pernyataan yang mewakili dari beberapa indikator setiap variabel. Responden memberi tanggapan yang diberikan pada setiap pernyataan akan dinilai menggunakan skala likert dengan nilai 1 untuk pernyataan sang tidak setuju dan 5 untuk pernyataan sangat setuju. Dalam penelitian ini, kualitas data ditetapkan dengan melalui uji validitas, dan uji reliabilitas. Dan juga didukung dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisiensi detriminasi, uji parsial dan uji simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas berdasarkan hasil output *SPSS 25 for windows* dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian, dikarenakan nilai antara r hitung $\geq r$ table dan nilai sig r lebih kecil dari 0,005 yang menunjukkan semua item pernyataan valid.

Uji Realibilitas diukur dengan nilai cronchbach alpha lebih besar dari 0,6, hal ini dapat disimpulkan semua data yang digunakan dalam penelitian semuanya reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			89
Normal Parameters ^{ab}	mean		.0000000
	Std. Deviation		3.13093106
Most Extreme Differences	Extreme Absolute		.060
	Positive		.060
	Negative		-.039
Test Statistic			.060
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200

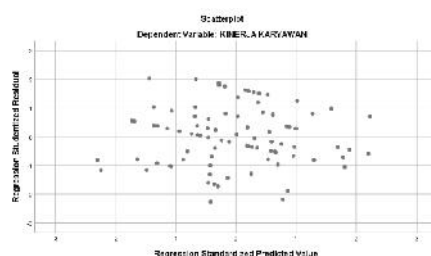
Uji normalitas didapat nilai sig sebesar 0,200 dan dinyatakan lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulka hasil dari data penghitungan tersebut residual berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variable Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work-Life Balance</i>	0,959	1,043
Stres Kerja	0,983	1,017
Kompensasi	0,943	1,061

Uji multikolinearitas dapat diketahui, jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Nilai VIF semua data < 10, artinya tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y maka kesimpulanya tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Variabel terikat	Variable bebas	Unstandardized Coefficients	T	Signifikan	Keterangan
		B			
Y	(constant)	13,717	2,903	0,005	
	X1	0,306	3,045	0,003	Signifikan
	X2	0,354	2,814	0,006	Signifikan
	X3	-0,157	-1,470	0,145	Tidak Signifikan

Penilaian uji dilakukan dengan menggunakan olah data SPSS 25 for windows sebagai berikut :

$$Y = 13,717 + 0,306X_1 + 0,354X_2 - 0,157X_3 + e$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta dari persamaan tersebut adalah 13,717 artinya apabila kepuasan pelanggan dicapai sebesar 13,717 satuan, maka *work-life balance*, stres kerja, kompensasi sama dengan nol.
- 2) $b_1 = 0,306$, artinya setiap tambahan satu satuan *work-life balance* (X_1), kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,306 satuan. Jadi apa bila *work-life balance* (X_1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,306 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- 3) $b_2 = 0,354$, artinya setiap tambahan satu satuan stres kerja (X_2) kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,354 satuan. Jadi apabila stres kerja (X_2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,354 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- 4) $b_3 = -0,157$, artinya setiap tambahn satuan kompensasi (X_3) kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,157 satuan. Jadi apabila kompensasi mengalami menurun 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,157 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Uji Koefisiensi Detrminasi

Tabel 4. Uji Koefisiensi Detrminasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,411	0,169	0,140

hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,164 artinya variabel denpenden yaitu kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel independent sebesar 16,4% yaitu *work-life balance*, stres kerja, dan kompensasi. Hal ini berarti 16,4% kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin dipengaruhi oleh *work-life balance*, stres kerja, dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja.

Uji t (Uji Parsial)**Tabel 5. Uji t (Uji Parsial)**

Variabel	t	Signifikan	Keterangan
ccnstant	2,903	0,005	Signifikan
<i>Work-life balance</i>	3,045	0,003	Signifikan
Stres kerja	2,814	0,006	Signifikan
Kompensasi	-1,470	0,145	Tidak Signifikan

Work-life balance (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung $>$ dari t tabel dengan nilai $3,045 > 1,662$ dan nilai sig. $0,005 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung $>$ t tabel dengan nilai $2,814 > 1,662$ dan nilai sig. $0,006 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung $<$ dari t tabel dengan nilai $-1,470 < 1,662$ dan nilai sig. $0,145 > 0,05$ yang artinya H_a ditolak dan H_o diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)**Tabel 6. Uji F (Uji Simultan)**

	Sum of squares	Df	Mean square	F	Signifikan
Regression	175,337	3	58,446	5,759	0,001
Residual	862,640	85	10,149		
Total	1037,978	88			

F hitung sebesar 5,759 dan signifikan 0,001 dengan F tabel sebesar 2,71. Menggunakan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,759 > 2,71$ dan nilai Sig.

$0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin. Selanjutnya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin.

Serta penelitian ini menunjukan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin. Secara simultan *work-life balance*, stres kerja, dan kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin.

Serta penelitian ini diharapkan pihak perusahaan mampu meningkatkan mutu dari kompensasi secara finansial maupun non finansial seperti memberi fasilitas yang

memadahi, membuat lingkungan kerja yang nyaman, dan membangun interaksi yang baik antar karyawan. Karena variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin. Selain itu dengan disertai meningkatkan pengelolaan *work-life balance*, terutama dalam pengelolaan keseimbangan kepuasan dan meningkatkan pengelolaan stres kerja, yaitu memperhatikan kondisi fisik dan kesehatan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Aisyah M.F, et al. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akutansi* . 6(1), Hal. 131-135.
- Angin I. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. In *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*. 1(1), Hal. 48-57.
- Aromega Tanod Nanda, et al. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*. 7(1), Hal. 741-750
- Atmaja Hanung Eka, & Shita Ratnawati. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*. ISSN 2614-2953, Hal. 21-35.
- Balkan O. (2014). Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application Author Detail. In *International Journal of Management Sciences and Business Research*. 3(3), Hal. 38-46.
- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani. *Jurnal Indonesia Menbangun*. ISSN 2579-8189. 17(2), Hal. 184-199.
- Ekhsan Muhamad, & Septian B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. 1(1), Hal. 11–18.
- Eroy Ahmad, & et.al. (2021). *7 Steps to HRM 4.0 : Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. [online]. Tersedia di : https://www.google.co.id/books/edition/7_Steps_to_HRM_4_0_Strategi. [17 April 2022].
- Fitrianti N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi kasus di Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai). *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Herlambang Hascaya. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (Sindikasi)). *Skripsi*. Jakarta: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Herlambang, & Murniningsih. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris

- Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (Sindikasi)). *Prosiding 2an Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*. ISSN 2662-94044, Hal. 559–566.
- Ihsan N, Anwar, & Rozi. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember. *In Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 4(2), Hal. 161-173.
- Massie Natalya, Areros & Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *In Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(2), Hal. 41-49.
- Mangkuperwira Sjafri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Khadafi Sofyan, Ed.; cetakan kedua)*. Lampung: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Meriyani Winda. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan PT. Matahari Departemen Store Cabang Blok M Jakarta). *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Mukhtar Afiah. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. [online]. Tersedia di: [https://www.google.co.id/books/edition/Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Per ba](https://www.google.co.id/books/edition/Stres_Kerja_dan_Kinerja_di_Lembaga_Per_ba). [18 April 2022].
- Pratama Syahputra. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan PT. Astra International Tbk-Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan). *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
- Qoyyimah M, et al. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 2(1), Hal. 11-20.
- Rizaldi Arjuna. (2021). Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja. *Journal of Applied Business Administration*. ISSN 2548-9909, Hal. 34-43.
- Sari Ayunita P, & Komang A. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(1), Hal. 470–499.
- Sitinjak Wahyunita, et al. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. [online]. Tersedia di: [https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja Karyawan Era Transformasi Digital](https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja_Karyawan_Era_Transformasi_Digital). [19 April 2022].

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; Edisi ke dua). Bandung: Penerbit Alfabeta

Surjaweni Wiratna. (2020). *Metologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Surjaweni V., Ed.; cetakan pertama). Yogyakarta: Pustaka Baru.

Usman Fauzi. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2(3), Hal. 172–185.

Yustiani Tien, & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*. [online]. Tersedia di: <https://play.google.com/books/reader>. [20 April 2022].