



PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SINAR CITRA LEGAL DI KABUPATEN TANGERANG

¹Anisa Febriyanti, ^{2*}Arief Budi Santoso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

2*ariefbudisantoso01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Penelitian ini dilakukan pada CV. Sinar Citra Legal di Kabupaten Tangerang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan software statistic SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,151 > 1,996$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,274 < 1,996$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,207 > 0,05$) sehingga H_02 diterima dan H_{a2} ditolak. Hasil uji hipotesis secara simultan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,048 > 3,134$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada stres kerja memeperlihatkan hasil yang sebaliknya.

Kata Kunci: Kompensasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect between compensation and work stress on employee performance both simultaneously and partially. This research was conducted at CV Sinar Citra Legal in Tangerang Regency. The number of samples used in this study amounted to 70 respondents using the saturated sample method. Hypothesis testing was carried out using simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination and hypothesis testing using the help of SPSS 23 statistical software. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, based on partial hypothesis testing obtained $T_{count} > T_{table}$ ($6.151 > 1.996$) with a significant value of ($0.000 < 0.05$) so that H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, while work stress does not have a significant effect on employee performance, based on partial hypothesis testing obtained $T_{count} < T_{table}$ ($1.274 < 1.996$) with a significant value of ($0.207 > 0.05$) so that H_02 is accepted and H_{a2} is rejected. The results of simultaneous hypothesis testing $F_{count} > F_{table}$ ($19,048 > 3,134$) with a significant value of ($0.000 < 0.05$), thus H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. So it can be concluded that only the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance while work stress shows the opposite result.

Keywords: Compensation, Job Stress, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan transformasi yang ditandai dengan meningkatnya persaingan di segala bidang serta perkembangan teknologi yang semakin cepat menuntut suatu perubahan. Peran aktif sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk menghadapi perubahan tersebut. Seiring dengan tingginya persaingan bisnis

tersebut dalam dunia kerja, persaingan dan tuntutan profesionalitas juga ikut menjadi semakin tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang dimiliki perusahaan dituntut memiliki kinerja yang optimal untuk membantu perusahaan bersaing di dunia usaha yang semakin pesat. Tuntutan tersebut memang memberikan kontribusi yang lebih baik, tetapi hal tersebut juga berdampak

negatif karena karyawan harus bekerja lebih cepat, tepat dan juga efisien. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi kelelahan baik fisik maupun psikologis karena adanya berbagai tuntutan tersebut.

Salah satu perusahaan jasa konsultan legalitas yang berkembang di Kabupaten Tangerang adalah CV. Sinar Citra Legal. CV. Sinar Citra Legal adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa legalitas yang didirikan pada tahun 2016 di Kabupaten Tangerang. CV. Sinar Citra Legal sebagai salah satu perusahaan yang wajib mempunyai kinerja yang baik sehingga perusahaan harus selalu mempersiapkan dengan segala kemungkinan yang terjadi. Tujuan dari perusahaan ini untuk mempermudah, mempercepat proses serta membantu pendirian perusahaan konsumen.

Pada kegiatan kinerja karyawan CV. Sinar Citra Legal perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya, kesejahteraan tersebut diberikan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan berupa kompensasi yang sesuai dengan prestasi karyawan sendiri. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atas produktivitasnya dalam kaitan hubungan kerja. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan membuat kinerja karyawan kurang produktif dan juga tingkat disiplin semakin berkurang, karena kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif karena berkaitan dengan kebutuhan.

Terkait dengan kompensasi yang tidak sesuai dan tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan faktor stres dalam bekerja. Stres kerja merupakan kegagalan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan, menyebabkan mereka merasa tidak nyaman dan tidak menyenangkan. Akibatnya, jika seseorang stres di tempat kerja, mereka cenderung menjadi tidak sehat. Adanya pemberian beban kerja yang berlebihan, sehingga akan berakibat pada kurang fokusnya karyawan pada pekerjaan yang diberikan dan juga menurunnya

produktifitas kerja.

Karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah memperhatikan stres kerja, memberikan kompensasi yang sesuai, dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja seperti kompensasi, motivasi, beban kerja, komunikasi internal, kompetensi, disiplin, promosi jabatan, kepemimpinan, lingkungan kerja dll. Bagi perusahaan penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan kinerja. Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan data informasi tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul: "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Citra Legal di Kabupaten Tangerang".

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Duli (2019:3) "penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sinar Citra Legal yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 70 orang karyawan dan teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah sampel jenuh.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data

primer diperoleh langsung oleh peneliti dari objek penelitiannya menggunakan kuesioner dan observasi. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari peneliti lain atau riset kepustakaan. Teknik yang digunakan itu uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji

heteroskedastisitas.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas, yaitu Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (y) digunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji T parsial dan uji F simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Menurut Pasolong (2020:174) adalah “Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan

data valid” Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan pada kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,05. Pengujian validitas selengkapny dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Uji Validitas X1

Item	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,697	0,235	Valid
X1.2	0,821		Valid
X1.3	0,793		Valid
X1.4	0,540		Valid
X1.5	0,704		Valid
X1.6	0,651		Valid
X1.7	0,709		Valid
X1.8	0,824		Valid
X1.9	0,763		Valid

Tabel 2 Uji Validitas (X2)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,503	0,235	Valid
X2.2	0,362		Valid
X2.3	0,289		Valid
X2.4	0,627		Valid
X2.5	0,751		Valid
X2.6	0,754		Valid
X2.7	0,696		Valid
X2.8	0,783		Valid
X2.9	0,267		Valid
X2.10	0,720		Valid
X2.11	0,707		Valid
X2.12	0,627		Valid

Tabel 3 Uji Validitas (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,783	0,235	Valid
Y.2	0,791		Valid
Y.3	0,764		Valid
Y.4	0,356		Valid
Y.5	0,675		Valid
Y.6	0,617		Valid
Y.7	0,721		Valid
Y.8	0,796		Valid
Y.9	0,724		Valid
Y.10	0,880		Valid
Y.11	0,795		Valid
Y.12	0,733		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, bahwa ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat kesalahan 5% atau Rhitung lebih besar dari Rtabel (0,235) sehingga setiap pernyataan yang diajukan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Pasolong (2020:178) "Reliabilitas merupakan suatu istilah

yang dipergunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih". Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha yang artinya jika suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	Kriteria
Kompensasi	0,886	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,837	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,912	0,60	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki angka Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Menurut Duli (2019:114) "uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak". Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan pendekatan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05.

Berdasarkan uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki angka Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

d. Uji Normalitas

Menurut Duli (2019:114) "uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak". Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan pendekatan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05.

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.09986904
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.051
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Uji Normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data berdistribusi normal. Normalitas juga dapat dianalisis menggunakan Normal P-P Plot dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik- titik menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak ada penyebaran yang ekstrim maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini memenuhi uji normalitas.

e. Uji Multikolinearitas

Menurut Duli (2019:120) “uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda”. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas adalah nilai Tolerance harus diatas dari 0,10 dan nilai VIF nya harus dibawah dari 10.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.984	1.016
Stres kerja	.984	1.016

Berdasarkan Uji Multikolinearitas diatas hasil multikolinearitas dapat dilihat pada Collinearity statistics yang menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 (VIF<10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi multikolinearitas.

f. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli (2019:122) “uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan Uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

			Unstandardized Residual	Komp ensasi	Stres kerja
Spearman'srho	Unstandardize Residual	Correlation Coefficient	1.000	.120	.046
		Sig. (2-tailed)	.	.321	.707
		N	70	70	70
	Kompensasi	Correlation	.120	1.000	-.189

	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.321	.	.118
	N	70	70	70
Stres Kerja	Correlation	.046	-.189	1.000
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.707	.118	.
	N	70	70	70

Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas karena signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%). Sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan semakin besar pula.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Sedarhana Kompensasi

Model	Konstanta	Koefisien	Keputusan
Kompensasi	24,691	0,688	Positif

Hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24.691 + 0,688 X_1$.

Tabel 9. Uji Regresi Linier Sedarhana Stres Kerja

Model	Konstanta	Koefisien	Keputusan
StresKerja	48,445	0,040	Positif

Hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 48,445 + 0,040 X_2$

h. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Duli (2019:171) "analisis regensi linier berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada varibael yang lain".

Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Konstanta	Koefisien	Keputusan
Kompensasi	20,084	0,706	Positif
Stres Kerja		0,101	Positif

Hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,084 + 0,706 X_1 + 0,101 X_2 + e$$

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	AdjustedR Square	Std. Errorof the Estimate
1	.602 ^a	.362	.343	5.17543

Diketahui nilai R Square sebesar 0,362. Hasil ini berarti variabel independen yaitu kompensasi dan stres

g. Uji Regresi Linier Sedarhana

Menurut Duli (2019:167) "analisis regensi linier sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)".

i. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur presentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen X di dalam garis regresi. Nilai koefisiensi determinasi antara nol sampai satu.

kerja dapat menjelaskan sebesar 36,2% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya

sebesar 63,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

j. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Menurut (Sugiyono, 2019) “uji T merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Pembuktian hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji-t, apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} dengan $sig. = 0,05$ (5%).

Tabel 12 Uji-T X1 Terhadap Y

Model	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Keputusan
Kompensasi	6,151	1,996	0,000	Signifikan

Nilai T_{hitung} kompensasi sebesar $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,151 > 1,996$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Jadi, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 13 Uji-T X2 Terhadap Y

Model	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Keputusan
Stres Kerja	1,274	1,996	0,207	Tidak Signifikan

Nilai t_{hitung} stres kerja sebesar 1,274 hal ini berarti $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,274 < 1,996$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,207 > 0,05$). Jadi, H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Maka tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

k. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Menurut (Sugiyono, 2019) “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi bisa digunakan dalam memprediksi variabel dependen. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Tabel 12 Uji-F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keputusan
Regresi	19,048	3,134	0,000	Signifikan

Berdasarkan Uji-F di atas dapat disimpulkan bahwa nilai F_{tabel} yang diperoleh nilai dari df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df_2 ($n-k$) atau $70-3 = 67$ pada tabel F menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,134. Maka dapat diketahui nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,048 > 3,134$), hal tersebut membuktikan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya variabel kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**PENUTUP
Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung dan diperkuat oleh Uji T (Parsial) yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan berdasarkan hasil dari Uji T_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa T_{hitung} untuk variable Kompensasi (X1) sebesar $6,151 > 1,996$. Sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Jadi semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di CV. Sinar Citra Legal maka akan semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh karyawan.
2. Variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dijelaskan oleh uji T (Parsial) yang menghasilkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,207 > 0,05$. Dan berdasarkan hasil Uji T_{tabel} , maka dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel Stres Kerja (X2) sebesar $1,274 < 1,996$. Sehingga H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Maka tidak ada pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa tidak ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sinar Citra Legal.

3. Variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,048 > 3.134$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sinar Citra Legal.

Saran

Adapun saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan, yakni:

1. Universitas
Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam bidang ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penulis juga berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan untuk menambah wawasan atau referensi tentang kompensasi, stres kerja dan juga kinerja karyawan. Semoga penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran baru bagi seluruh akademis yang membutuhkan.
2. CV. Sinar Citra Legal
Diharapkan bagi pihak CV. Sinar Citra Legal untuk tetap terus memacu tingginya kinerja karyawan seperti dengan selalu memberikan upah yang sesuai dan adil kepada karyawan, memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai di kantor, memberikan bonus atau tunjangan kepada karyawan yang berprestasi. Karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang paling tinggi terhadap tingginya kinerja karyawan. Penulis mengharapkan juga untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, beban kerja yang tidak berlebih dan adil agar terciptanya kinerja yang membantu

pencapaian tujuan organisasi sehingga karyawan terhindar dari stres kerja. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif untuk pihak CV. Sinar Citra Legal.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asmoro, M.P., & Siregar, T. (2022). *Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy Untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Astuti, A. R. T. (2019). *Manajemen Organisasi (Teori Dan Kasus)*. Sulawesi Selatan: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Budiyanto, Albert. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Nesitor*. *Esensi Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 95-109.
- Darwin, M. (2020). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: UNPAM Press.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Erianto, W., & Mahanani. E. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 96-1097.
- Ermawati, D., & Praptiestrini. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar*. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 19(1), 20-29.

- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Gadung, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi. Indonesia: CV. AA. Rizky.
- Gustianto, I., & Islamuddin. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Accentuates Cabang Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(2), 319-327.
- Hartadi, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 14(1), 11-19.
- Kajuwatu, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil dalam masa Pandemi Covid-19 di Kantor Camat Langowan Raya. *Jurnal Emba*, 10(1), 123-132.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F., A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan. *Sosains Jurnal Sosial dan Sains*, 2(1), 104-110.
- Machali, I. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Magda. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Malang Pada Masa Pandemi Covid-19. *JUBIS*, 3(1), 47-57.
- Muslih, B., & Putra, A.E. (2022). Determinan Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Gunawan Nganjuk. *Jurnal Of Management and Sharia Business*, 2(1). 69-86.
- Nisa, A., I., & Wijayanti, Y., I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Boen Interior Surabaya. *Jurnal eksekutif*, 18(2), 75-86.
- Nurbaya, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pasolong, H. (2020). Metodologi Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UMSU Press.
- Sarinah & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sanbowo, V., B., dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di masa pandemic covid-19.
- Sohilait, E. (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan Matematika. Bandung: Cakra.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N.A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widyaningrum, M.E. (2020). Evaluasi Kinerja : Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Yusup, M., & Al Faruq, M. S.S. (2021). Manajemen Konflik dan Stres (orientasi dalam organisasi). Indonesia: WADE Group.