

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA CABANG BINTARO**

**Imam Muhtadin<sup>1</sup>, Edi Purwanto<sup>2</sup>, Vira Pingky Lestari<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup> Universitas Muhammadiyah Jakarta, <sup>2</sup>Universitas Terbuka

<sup>1</sup> [imam.muhtadin@umj.ac.id](mailto:imam.muhtadin@umj.ac.id)

<sup>2</sup> [edypoer12@ecampus.ut.ac.id](mailto:edypoer12@ecampus.ut.ac.id)

<sup>3</sup> [virapingky94@gmail.com](mailto:virapingky94@gmail.com)

### **Informasi artikel**

Diterima :

12 Juni 2023

Direvisi :

22 Juni 2023

Disetujui :

25 Juni 2023

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of compensation and work stress on employee performance at Bank Syariah Indonesia Bintaro Branch. Data analysis using multiple linear regression, using the SPSS Version 22 tool. The results showed that compensation variables had a positive and significant effect on employee performance and the perception of work stress had a positive and insignificant effect on employee performance. The results of the F test show that compensation and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Job Stress, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting didalam organisasi maupun perusahaan karena perannya yang akan sangat menentukan sukses ataupun tidaknya perjalanan perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya yang ada didalam perusahaan, bisa mencapai tujuan perusahaan harus didukung dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, cara berkomunikasi yang baik, serta wawasan yang luas yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam kelangsungan hidup perusahaan, begitu juga tujuan suatu perusahaan akan dapat tercapai apabila sumber daya manusianya mempunyai semangat yang tinggi untuk bersama-sama mencapai tujuan. Saat ini sumber daya manusia merupakan pendorong keberhasilan suatu perusahaan dan akan menjadi manfaat untuk perusahaan dan bertujuan untuk mengembangkan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam dunia perbankan syariah karena merupakan salah satu lembaga keuangan yang terlibat dalam perekonomian suatu negara, dan perbankan juga yang mempertemukan para pemilik dana dengan pihak pengelola dana maka kegiatan didalam bank harus berjalan secara efisien. Para karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam melayani nasabah agar nasabah merasa diberikan kenyamanan dalam

pelayanannya dan juga tetap menanamkan nilai-nilai syariah didalamnya. Untuk melahirkan kinerja karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi, maka diperlukan pelatihan khusus untuk mengelola karyawan bank. Dimasa sekarang ini masih disayangkan masih banyak sumber daya manusia yang kurang memadai untuk menguasai ilmu syariah karena berasal dari latar belakang pendidikan yang kurang mempelajari ilmu syariah dan sebagian dari mereka berasal dari bank konvensional.

Perkembangannya yang semakin pesat, perbankan syariah harus bisa berjalan bersama dengan semua karyawan untuk mewujudkan rasa kepercayaan masyarakat yang terus berkelanjutan. Perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan agar dapat selalu konsisten memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Seperti pemberian kompensasi, salah satu cara untuk mempertahankan karyawan untuk selalu konsisten dan berfikir maju. Karena mempertahankan karyawan yang sudah memiliki kinerja yang baik tidaklah mudah, jika pemberian kompensasi tidak sesuai bisa saja diluar sana banyak perusahaan yang menginginkan karyawan tersebut untuk diambil alihkan dan dengan cepat menarik minat mereka.

Pada tanggal 1 Februari 2021 terbentuknya Bank Syariah Indonesia (BSI) yang merupakan hasil penggabungan tiga Bank Syariah milik BUMN, yaitu PT Bank BRI Tbk (BRIS), PT Bank BNI Syariah (BNIS), dan PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Dengan modal inti dan aset yang besar dari ketiga Bank Syariah tersebut, Bank Syariah Indonesia (BSI) akan langsung masuk top 10 bank terbesar di Indonesia dari sisi aset. Dengan bersatunya Bank Syariah milik BUMN tersebut menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah tersebut dan menghasilkan layanan dan produk yang lebih lengkap, jangkauan yang luas, dan memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Penggabungan Bank Syariah milik BUMN ini tentunya diharapkan untuk bisa menciptakan energi baru dibidang pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas.

Permasalahan yang perlu diperhatikan terkait kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro yaitu adanya transaksi yang padat disebabkan karena sistem migrasi. Migrasi yang dimaksud dalam kegiatan ini adalah mengubah sistem operasional dan layanan dari bank lama ke sistem BSI dan juga mengganti kartu dan buku ATM dari bank asal menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI).

Migrasi diadakan sejak bulan Agustus 2021 sampai waktu yang diperkirakan yaitu pada bulan September 2021. Nasabah yang belum melakukan proses migrasi, secara otomatis tidak bisa melakukan transaksi apapun. Oleh karena itu, melalui sosial media, email, dan SMS pihak Bank Syariah Indonesia (BSI) mengumumkan kepada nasabahnya untuk melakukan migrasi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) terdekat yang mejadikan melonjaknya antrian nasabah. Waktu operasional menjadi bertambah dilihat dari antrian nasabah yang sebelumnya kurang lebih hanya 15 orang perhari menjadi 60 orang perhari, Hal tersebut membuat karyawan bank harus berhadapan dengan waktu yang menjadi lebih lama.

Adanya rapat via zoom yang tidak pada waktunya dan tidak efektifnya waktu yang digunakan oleh Bank Syariah Indonesia (BSI) pusat untuk mengadakan rapat via zoom bersama para manajer Bank Syariah Indonesia (BSI) menjadikan para karyawan harus bisa membagi waktu untuk tetap bekerja dan juga bisa hadir saat rapat untuk bisa mendapatkan pengetahuan baru mengenai layanan maupun produk-produk baru yang dimiliki perusahaan. Karena keduanya merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dicabang tersebut untuk menembus target perusahaan dan juga untuk menambah skill dan ilmu pengetahuan yang perlu diketahui juga oleh seluruh karyawan. Terlebih dengan adanya pandemi saat ini yang membuat para karyawan khawatir dengan kondisi yang mengharuskan mereka bertemu dan berkomunikasi dengan banyak orang. Hal ini yang harus diperhatikan oleh perusahaan, untuk mengatasi kekhawatiran para karyawannya.

**Tabel 1**  
**Jumlah Layanan Selama Proses Migrasi**  
**Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro**  
**Bulan Juli 2021- September 2021**

Bulan	Customer Service	Teller
Juli	420	210
Agustus	1.680	436
September	1.960	445

Sumber : *Operational Staff* Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro

Dilihat dari Tabel 1 diatas mengenai data selama proses migrasi, peningkatan jumlah nasabah ini dikarenakan proses migrasi otomatis pada bulan Agustus maka dari itu di bulan September para nasabah banyak yang mendatangi Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro. Peningkatan jumlah nasabah menyebabkan jumlah pekerjaan para karyawan menjadi bertambah dan membuat waktu kerja para karyawan menjadi lebih banyak sehingga membuat kinerja karyawan menurun karena adanya proses migrasi Untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan maka perlu diperhatikannya pemberian kompensasi yang sesuai untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi sehingga terhindar dari stres kerja.

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan. dapat dilihat pada semua divisi di dalam Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro yang sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan telah mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini didukung dengan kerja keras dan tidak mudah digapai oleh seluruh karyawan dengan melalui proses panjang. untuk membuat karyawan merasa nyaman ditengah kondisi pandemi saat ini untuk tetap melaksanakan tugasnya dengan baik, maka sebuah perusahaan harus bisa mengatasinya. Yang diterapkan Bank Syariah Indonesia(BSI) tentunya dengan mematuhi protokol kesehatan untuk menjaga jarak antar nasabah dengan nasabah maupun nasabah dengan karyawan dan mewajibkan para nasabah maupun karyawan untuk selalu mencuci tangan dan menyediakan handsanitizer untuk digunakan oleh semua orang yang masuk kedalam kantor Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro.

Hal tersebut membuat kecemasan dan rasa takut para karyawan untuk bertemu banyak orang menjadi terbantu untuk tidak merasa cemas dan tetap melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro selama ini selalu memenuhi kebutuhan para karyawannya didalam lingkungan kantor, dengan memberikan tempat kerja yang nyaman dan juga selalu memberikan dukungan dari sesama karyawan maupun dari atasan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap nasabah dan juga mencapai target yang telah ditentukan. Dengan begitu maka akan timbul suasana hatidan pikiran para karyawan untuk selalu berfikir positif serta terhindar dari penurunan kinerja ditengah padatnya waktu kerja.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mendorong semangat kinerja karyawan serta mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang baik. Untuk mendukung karyawan untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan prestasi dalam pekerjaannya, maka Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro menerapkan pemberian kompensasi untuk para karyawannya. Apabila kompensasi dirasa sudah sesuai, maka kepuasan karyawan akan tercapai dan bisa termotivasi untuk mencapai target perusahaan. Kompensasi yang diberikan Bank Syariah Indonesia kepada karyawannya antara lain berupa gaji yaitu bentuk penghasilan karyawan yang nilainya tetap dan tidak dipengaruhi atas volume atau jumlah pekerjaannya. gaji akan diterima karyawan setiap bulan, dan pemberian gaji biasanya disesuaikan dengan tingkat jabatan. Disamping itu semua, insentif juga diberlakukan di Bank Syariah Indonesia, besarnya

insentif yang diberikan dilihat dari lamanya waktu lembur kerja karyawan. selain gaji pokok dan insentif, karyawan juga mendapatkan tunjangan pada saat hari raya, tunjangan cuti, serta fasilitas kerja yang nyaman.

Karyawan akan merasa puas serta termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan jika kebutuhan finansial maupun non finansial mereka terpenuhi oleh perusahaan. Untuk itu kompensasi bertujuan untuk membuat karyawan terpacu untuk selalu giat bekerja dan berprestasi. pemberian kompensasi yang tepat juga berperan untuk membentuk sikap karyawan. Jika perusahaan lalai dalam hal pemberian kompensasi, maka perusahaan akan berhadapan dengan kompetitor yang dengan cepat menarik minat karyawan.

Dari fenomena tersebut, dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan kedepan. Untuk mencapai sebuah target yang diinginkan perusahaan, maka pemberian kompensasi harus sesuai. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima, akan menjadikan karyawan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi yang sesuai keinginan karyawan, memberikan energi positif yang akan diberikan karyawan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan kedepan.

Dalam dunia perbankan, hal yang diduga akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu masalah yang akan timbul dalam kinerja karyawan didalam perusahaan. Stres kerja yang rendah pada karyawan akan membantu pencapaian tujuan perusahaan, namun sebaliknya, stress kerja yang tinggi akan memperlambat pencapaian tujuan atau target perusahaan. Pada dasarnya stres kerja akan timbul apa bila terdapat tuntutan dari atasan atas pekerjaan yang membuat karyawan merasa tertekan, terlebih untuk karyawan yang memiliki tingkat stress yang tinggi akan berdampak buruk untuk kinerjanya diperusahaan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro bisa diatasi karena faktor pimpinan yang senantiasa memberikan kenyamanan dan selalu mendampingi setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan serta memberikan arahan dan masukan yang positif untuk membantu karyawan menghindari stress kerja. namun, masih ditemukannya karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro yang mengalami stres kerja, hal itu terjadi karena beban tugas yang harus dilakukan. Karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan karyawan juga harus bisa melakukan hal-hal baru yang berkaitan dengan pelayanan dan mengembangkan sistem yang baru. Banyaknya informasi yang diberikan oleh pusat yang masih berubah-ubah, membuat para karyawan merasa belum cukup bisa menyampaikan informasi ke nasabah dan dapat berpengaruh ke fisik dan pikiran karyawan. Dari hasil wawancara penulis, bahwa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan membuat sedikitnya waktu luang sehingga menjadikan stress kerja yang ada menjadi tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan bagaimana pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah kegiatan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan dan dilakukan oleh seseorang individu maupun kelompok dalam pekerjaannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dituangkan dalam bentuk perencanaan suatu strategi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja karyawan berasal dari kata "*Job Performance*" atau "*Actual Performance*" yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil

kerja, baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan. kinerja dapat diukur dari apa yang telah diraih seorang karyawan dalam bekerja apabila telah berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2018:260) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Berdasarkan definisi tersebut, kinerja karyawan harus dibuktikan dengan jelas dari segala proses atau pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan agar perusahaan mengetahui apakah karyawannya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu faktor keberhasilan atas pencapaian seorang individu maupun kelompok dari target yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan juga menjadi bukti rasa tanggung jawab pada setiap tugas yang diberikan perusahaan.

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Berdasarkan pendapat tersebut, pemberian kompensasi harus menyesuaikan dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan agar tidak terjadi menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja.

Menurut Sastrohadiwiryono (2014:5) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka semua yang didapatkan karyawan dalam bentuk uang maupun barang atas jasa dan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan adalah kompensasi.

Menurut Yusuf (2015:236) Kompensasi adalah; Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu timbal balik yang didapat karyawan setelah melakukan pekerjaannya yang memberikan pengaruh terhadap semangat karyawan.

### **Stres Kerja**

Menurut Handoko (2016:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Berdasarkan pernyataan di atas, stres kerja yang berlebihan akan mengancam pribadi seseorang untuk menghadapi dirinya sendiri dan pekerjaannya.

Menurut Nusran (2019:172) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Berdasarkan pernyataan di atas, stres kerja akan berakibat fatal untuk individu yang mengalaminya, bahkan individu tersebut akan sangat sulit untuk mengontrol dirinya, situasi

tersebut akan memberi ancaman diri serta lingkungan yang akan dihadapi.

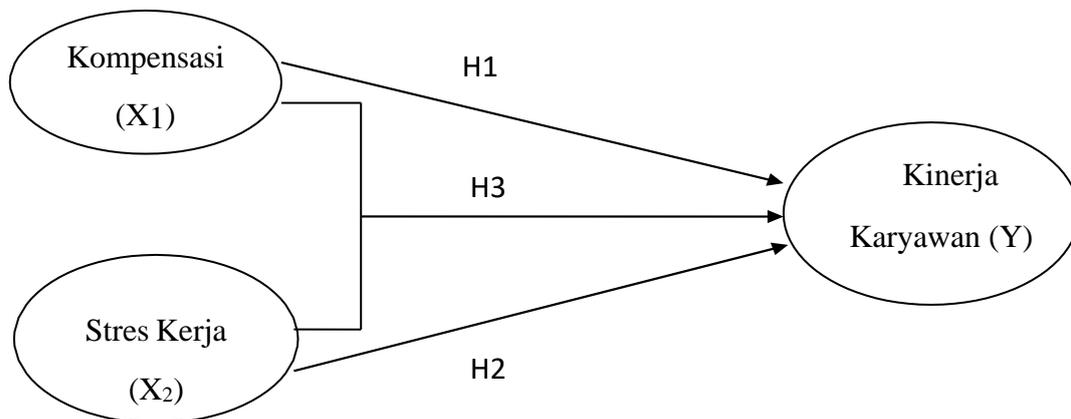
Menurut Vanchapo (2020:37) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya. Tekanan yang terus menerus dihadapi seseorang akan mengakibatkan stres yang tinggi karena keadaan seseorang tidak menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan batas kemampuannya.

### Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kompensasi (X1) sebagai variabel independen mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Demikian juga dengan Stres Kerja (X2) sebagai variabel independen mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kompensasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka berpikir yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro.
2. Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro.
3. Terdapat pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian dengan metode Asosiatif. Penelitian ini bersifat asosiatif dalam artian bertujuan untuk menguji variabel manakah yang memiliki hubungan yang saling berkaitan. Menurut Wiratno Sujarweni (2015:16) penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau

lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu gejala, dimana hubungan antara variabel X (kompensasi dan stres kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan).

**Tabel 2.**  
**Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016, hal 67)	1. Hasil Kerja Secara Kualitas 2. Hasil Kerja Secara Kuantitas 3. pencapaian sesuai dengan tanggung jawabnya	a. Ketelitian dalam pekerjaan b. Memiliki inisiatif c. Penyelesaian Tugas tepat waktu a. Kesesuaian hasil kerja dengan perintah b. Pencapaian Target c. Laporan harian hasil kerja a. Dedikasi b. Loyalitas c. Komitmen
2.	Kompensasi (X1) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017, hal. 119)	1. Pendapatan Finansial Langsung 2. Pendapatan Finansial tidak langsung	a. Gaji b. Bonus c. Insentif a. Adanya Tunjangan Hari Raya b. Pemberian asuransi yang dijamin instansi c. Liburan
3.	Stres Kerja (X2) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya Vanchapo (2020, hal 37)	1. Keadaan emosional 2. Ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan 3. Tekanan dalam pekerjaan	a. Kesulitan Pekerjaan b. Beban Psikologis c. Kurangnya kerja sama a. Beban kerja yang berlebihan b. Tuntutan pekerjaan c. Jumlah pekerjaan a. Hubungan dengan atasan b. Instruksi atasan kurang jelas c. Waktu yang tidak cukup

Penelitian memerlukan suatu objek untuk dijadikan sebagai bahan penelitian dan objek yang tepat akan berpengaruh terhadap kelancaran proses penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro yang beralamat di Jl. Boulevard Bintaro Jaya Sektor 7, Pusat Kawasan Niaga, Kel. Pondok Jaya Kec. Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten.

Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 30 responden, menggunakan teknik *non probability sampling* dengan pengambilan sampel jenuh yaitu sample yang dimana semua anggota populasi dan sampelnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan maksud untuk membuktikan bagaimana pengaruh Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dihitung koefisien determinasi untuk mengukur seberapa

jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh (X1) dan (X2) terhadap variabel (Y). Terakhir dilakukan uji hipotesis berupa uji t dan uji F untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan baik secara parsial maupun secara simultan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan vvariabel terikat. Analisis regresi linier berganda yang akan dibahas adalah gambaran dari tanggapan responden terkait penelitian yang dilakukan yaitu pengaruh variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan estimasi regresi linier berganda, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.164	13.413		2.249	.033
Kompensasi	.637	.155	.642	4.102	.000
Stres Kerja	.045	.140	.050	.321	.751

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data spss V.22

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 30,164 + 0,637 (X_1) + 0,045 (X_2)$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 30,164 mempunyai makna bahwa apabila variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) nilainya 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 30,164.
2. Nilai Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,637 mempunyai arti jika nilai variabel Kompensasi naik satu maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,637 dengan variabel Stres Kerja (X2) tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.
3. Nilai Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,045 mempunyai arti jika nilai variabel Stres Kerja (X2) naik satu poin maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,045 dengan variabel Kompensasi (X1) tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh (X1) dan (X2) terhadap variabel (Y). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Berikut merupakan hasil perhitungan menggunakan program IBM SPSS Statistics V.22, yaitu:

**Tabel 4**  
**Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.399	7.491

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil olah data SPSS V.22

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai  $R^2$  atau R Square sebesar 0,399. Hal ini dikarenakan bahwa besarnya kontribusi (sumbangan) variabel independen (Kompensasi dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro yaitu sebesar 39,9%, sedangkan sisanya sebesar 59,1% dikontribusi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hal ini pun kerap menjadi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro, ketika menghadapi proses migrasi, dimana banyaknya pekerjaan yang dihadapi oleh tiap karyawan begitu padat berpacu dengan waktu serta antrian nasabah yang lebih banyak dari sebelumnya. Hal tersebut merupakan sedikit dari banyaknya faktor penyebab pemberian kompensasi dan stres kerja yang dihadapi karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro. Permasalahan tersebut juga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, ketika seseorang mendapatkan pekerjaan diluar darikemampuannya maka pekerjaan tersebut tidak akan terselesaikan dengan baik dan optimal.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Secara Parsial/Individu)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variable independen dan variable dependen secara parsial. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 persen, dengan kata lain apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hasil uji t (uji secara parsial) ini menggunakan program IBM SPSS Statistics V.22 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.164	13.413		2.249	.033
Kompensasi	.637	.155	.642	4.102	.000
Stres Kerja	.045	.140	.050	.321	.751

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS V.22

### 1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan uji t diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.102 > 1.703$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Kompensasi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disini dapat dilihat bahwa memang semua faktor-faktor pemberian kompensasi yang ada di perusahaan tersebut memang berpengaruh signifikan, Oleh karena itu perusahaan dalam pemberian kompensasi secara adil dan baik merupakan hal yang sangat penting. Sehingga dalam penelitian ini, diungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan akan mendorong kinerja karyawan.

Dengan demikian pemberian kompensasi terhadap karyawan seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan semakin baik kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan dalam bentuk kompensasi langsung maupun tidak langsung, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan.

## 2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui t hitung < t tabel ( $0,321 < 1,703$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Stres kerja sebesar 0,751 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , artinya bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro tidak memiliki stress kerja yang berlebihan. Stres kerja dalam penelitian ini meliputi stress yang dihasilkan oleh beban kerja, sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, balas jasa, dan masalah keluarga. Beban kerja yang dirasa berlebihan dikarenakan padatnya jadwal yang mengharuskan karyawan harus bisa membagi waktu untuk melayani nasabah dan harus tetap mempelajari ilmu-ilmu baru mengenai produk bank serta peraturan baru yang disampaikan oleh pemimpin cabang. Hasilnya pada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro tidak memiliki tingkat stress kerja yang tinggi para karyawan berhasil untuk membagi kesibukannya sehingga memicu karyawan untuk tetap melakukan semua pekerjaannya dengan maksimal.

### Uji F (Uji Simultan/Bersama-Sama)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui apakah (X1) dan (X2) secara bersama-sama(simultan) berpengaruh signifikan terhadap (Y), kriteria pengambilan keputusan apakah variabel bebas dan variabel intervening berpengaruh terhadap variabel terkait adalah dengan melihat nilai F hitung lebih besar dari F tabel pada probabilitas 0.05. Hasil uji F (uji secara simultan) dapat dilihat dari table berikut ini.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	824.200	2	412.100	7.656	.003
Residual	1130.300	21	53.824		
Total	1954.500	23			

Sumber : Hasil olah data SPSS V.22

Jumlah sampel pembentuk regresi tersebut sebanyak 30. Maka perhitungan F tabel adalah  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 30-3=27$ . Jika pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$  maka nilai F tabelnya adalah 3,35. Dari hasil perhitungan uji F dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,656 > 3,35$ ) dengan signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro. Dari hasil perhitungan dengan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien Kompensasi (X1) sebesar 0,637 yang berarti koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan, jika Kompensasi semakin

meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan dari hasil uji t dimana nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $4.102 > 1.703$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Kompensasi 0,000. Lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro.

Hal ini berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan terhadap pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang signifikan menandakan bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro menggunakan kompensasi sebagai alat ukur kinerja karyawan. fakta yang ada dalam hal tersebut artinya Kompensasi menjadi sesuatu yang dianggap hanya sebagai hak mutlak, bukan sebagai imbalan atas pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:119) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro mendapatkan kompensasi berupa gaji setiap bulan dan adapun pemberian kompensasi apabila karyawan telah melakukan kerja lembur berdasarkan jam kerja tambahan dan adapun beberapa tunjangan yang diberikan untuk karyawan seperti tunjangan hari raya serta bonus tahunan berdasarkan penilaian karyawan terhadap prestasi kerja yang tiap karyawan kompensasi tambahan yang berbeda-beda berdasarkan penilaian karyawan terhadap prestasi kerja. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan terhadap prestasi kerjanya. Dalam hal ini untuk mengukur kinerja yang dihasilkan karyawan dengan pemberian kompensasi. hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi besaran kompensasi yang didapatkan, maka akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro. Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,045 yang berarti koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara stres kerja dengan kinerja karyawan, jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Sedangkan dari hasil uji t dimana nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $0,321 < 1.703$ ) dengan nilai signifikan dari variabel stres kerja sebesar 0,751 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro.

Stres kerja dalam penelitian ini meliputi stress yang dihasilkan oleh beban kerja, sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, dan balas jasa. Dengan melihat hasil kuesioner dapat dikatakan karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro tidak memiliki beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang ada cukup membuat bawahannya merasa nyaman dalam bekerja.

Hal ini tentu sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Vanchapo (2020:37) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Dalam hal ini, semakin banyak beban kerja yang didapatkan karyawan dalam waktu yang singkat sehingga karyawan merasa tekanan yang menjadi lebih besar sehingga berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro.

Stres kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh PT. Bank Syariah Indonesia, karena stres kerja merupakan suatu kondisi fisik maupun mental yang buruk yang akan berpengaruh besar terhadap kualitas dan prestasi karyawan. maka dari itu semakin tinggi stres kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro maka akan semakin

berpengaruh pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji F diperoleh nilai Fhitung > Ftabel ( $7,656 > 3,35$ ) dan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari nilai nyata 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari uji F tabel, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro. Pada penelitian yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan yang berarti parameter yang ada didalamnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro menggunakan kompensasi sebagai alat pengukur kinerja karyawan. Pada variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan yang berarti parameter yang ada didalamnya tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya, jika stres kerja yang ada di dalam Bank Syariah Indonesia terus menerus mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, begitupun sebaliknya jika stres kerja menurun maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai t hitung > t tabel atau ( $4,102 > 1,703$ ), selain itu diketahui nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji t, diketahui t hitung > t tabel atau ( $0,321 < 1,703$ ), selain itu diketahui nilai sig sebesar  $0,751 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Stres Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F, diketahui F hitung > F tabel atau ( $7,656 > 3,35$ ) selain itu diketahui nilai sig  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pemberian Kompensasi yang sesuai akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu bekerja dengan baik. Berdasarkan penelitian ini dapat diharapkan Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro dapat selalu menghargai pekerjaan yang diselesaikan karyawan terlebih pada saat lembur ataupun adanya penumpukan beban kerja dengan memberikan bonus dan juga tunjangan yang didapatkan berdasarkan penilaian kinerja pada setiap karyawan. Kinerja karyawan akan terus berjalan dengan baik apabila pemberian Kompensasi sudah dirasa sesuai dengan segala pengorbanan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Stres Kerja merupakan indikator yang paling dihindari oleh seluruh perusahaan, jika perusahaan memiliki tingkat Stres Kerja yang tinggi maka hasil kerja tidak akan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro perlu memberi perhatian dalam hal pembagian pekerjaan agar tidak terjadi beban pekerjaan yang akan menimbulkan Stres pada karyawan. Selanjutnya untuk selalu memberikan kenyamanan dan kepuasan karyawan, Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga stres kerja akan selalu dihindari oleh karyawan karena hal itu akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan.

Bank Syariah Indonesia Cabang Bintaro diharapkan dapat meningkatkan dan memberikan perhatian dalam hal pemberian kompensasi dan stres kerja untuk kedepannya karena masih adanya hal yang membuat kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi terhambat. Ketika karyawan merasa mereka telah mendapatkan haknya maka mereka akan terus meningkatnya kinerjanya dengan baik sehingga hal itu membuat keuntungan bagi BSI.

## REFERENSI

- Mangkunegara, A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(3).
- Fisher, B. (2018). *Analisis Data Statistik Menggunakan SPSS*. Jakarta : Penerbit UM Jakarta Press.
- Darsono, H. F. S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Keinginan Bepindah pada Staff PT. Dekatama Centra Kota Bandung Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison, E., Anwar. Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Iis, S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giri Harja Samudra* (Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada).
- Johanariah, J. (2018). *Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Kesumawati, S. I., & Rusmana, S. C. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Fabu Hotel Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG).
- Lestari, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PD. BPR Artha Galunggung Kantor Cabang Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju. Moh Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- M. Busro. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- M. Sasuwe., B. Tewel., & Y. Uhing (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja karyawan PT. Air Manado*. Jurnal Manajemen, 6(4), 2408-2417.
- Nelson, F. (2016). *Analisis tingkat Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Pemberian Kompensasi Langsung Pada Bagian Operasional PT Pos Indonesia (PERSERO) Palembang* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabang jawatimur Di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 31(1), 9-15.

- Permatasari, D. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cangkung Kabupaten* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas).
- Pertiwi, T. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas).
- Pratama, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat*. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2), 146-158.
- Pusparani, N. (2017). *Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Budgetary Slack (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung Tahun anggaran 2017)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Putra, T. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR TRISURYA MARGA ARTHA* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Rahman, W., & Kader, M. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk*. Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset), 2(1), 126-137.
- Sadili, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta : PT BumiAksara.
- Sari, N. (2015). *Hubungan Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Pusri Medika (RS Pusri) Palembang* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama.
- Sembiring, B. (2020). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten* (Doctoral dissertation, Universitas Quality).
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutme (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG MEDAN* (Doctoral dissertation, Universitas Dharmawangsa).
- Sukmawati, D. E. (2016). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah Al Ihsan Di Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung).
- Suryani, N. L. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2), 260-277.
- Susella, V. (2017). *Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara* (Doctoral dissertation).
- Taha, N. S. (2017). *Pengaruh inovasi produk dan sales promotion terhadap keputusan pembelian di the centrum restaurant (survey terhadap konsumen the centrum restaurant)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung).
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widyaningsih, F. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Hotel Holiday Inn Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.