



PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PT. XYZ KARAWANG

Arlando Putra Arvianto, Ratna Komala Putri

Universitas Telkom, Indonesia

Email: arlandoputraarvianto@student.telkomuniversity.ac.id,

ratnakomalaputri@telkomuniversity.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata Kunci: stres kerja, kompensasi, kinerja karyawan

ABSTRAK

Sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah tingkat produktivitas, efisiensi, dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kelangsungan organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang optimal dari para karyawan. Dalam konteks ini, industri manufaktur memiliki peran vital dalam perekonomian Indonesia, dan salah satu perusahaan manufaktur, PT. XYZ di Karawang, Indonesia, menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Data dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi dalam hasil produksi PT. XYZ, yang dapat menjadi indikator penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT. XYZ. Penelitian ini akan mengukur tingkat stres kerja dan mengevaluasi sistem kompensasi yang ada, serta menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada minimal 100 karyawan dan wawancara dengan manajer HRD. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode statistik deskriptif dan inferensial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Objek penelitian adalah karyawan di PT XYZ Karawang, Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan jenis purposive sampling. Berdasarkan teori Slovin, sampel penelitian yang diperoleh sebanyak minimal 100 karyawan PT.XYZ. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, semi-wawancara, dan pengumpulan data sekunder. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS untuk menguji variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan analisis deskriptif keadaan stress kerja PT XYZ dikategorikan kurang baik, kompensasi perusahaan dikategorikan kurang tinggi, serta kinerja karyawan dikategorikan baik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Keywords: job stress, compensation, employee performance

Human resources in a company are one of the important factors in achieving company goals. Employee performance is the level of productivity, efficiency, and effectiveness of employees in carrying out their duties. The sustainability of an organization or company is highly dependent on the optimal performance of its employees.

In this context, the manufacturing industry plays a vital role in the Indonesian economy, and one of the manufacturing companies, PT. XYZ in Karawang, Indonesia, has implemented several strategies to improve the performance of its employees. Data from 2021 to 2023 shows fluctuations in PT. XYZ's production output, which can be an indicator of declining employee performance. This study aims to explore the relationship between work stress, compensation, and employee performance at PT. XYZ. This study will measure the level of work stress and analyze the existing compensation system, and analyze the effect of both variables on employee performance. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to at least 100 employees and interviews with HRD managers. The data analysis technique used is descriptive and inferential statistical methods. This study uses a quantitative method that is descriptive in nature. The object of the study is employees at PT XYZ Karawang, Indonesia. The sampling technique used is non-probability sampling with a purposive sampling type. Based on Slovin's theory, the research sample obtained was at least 100 employees of PT.XYZ. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires, semi-interviews, and secondary data collection. The collected data were then analyzed using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique with the help of SmartPLS software to test the variables studied. The results showed that the descriptive analysis of the state of work stress of PT XYZ company was categorized as not good, company compensation was classified as not high, and employee performance was classified as good. The research findings show that job stress and compensation positively and significantly affect employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia di suatu Perusahaan merupakan salah satu hal yang penting agar Perusahaan dapat mencapai tujuan Perusahaan, karena SDM yang menggerakkan, memikirkan dan merencanakan sampai tujuan Perusahaan tercapai. Kinerja karyawan pada suatu Perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang menggambarkan kemajuan pada Perusahaan (Abd et al., 2023). Kinerja karyawan adalah tingkat produktivitas, efisiensi, dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang mencakup pengetahuan pekerjaan, penyelesaian tugas, komunikasi, pemecahan masalah, manajemen waktu, kerja tim, kemampuan beradaptasi, kualitas pekerjaan, dan produktivitas.

Kinerja yang efektif penting bagi keberhasilan organisasi karena berdampak langsung pada produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan (Hastutiningsih, 2019; Wulan, 2019). Menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh kinerja yang optimal dari para karyawan (Kristin et al., 2022). Kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan tugas yang dilakukan, tetapi juga dengan seberapa efektif dan efisien mereka melaksanakan tugas-tugas tersebut. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, organisasi atau perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Ratnaningsih, 2021). Lingkungan tersebut harus mampu mendorong karyawan untuk menjadi disiplin dalam bekerja serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan mereka (Misbakhudin, 2023). Dengan demikian, karyawan akan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan (Farisyi et al., 2024).

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor yang memiliki peran vital dalam perekonomian Indonesia (Krismoko, 2024). Dalam konteks pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat secara positif, industri manufaktur memainkan peranan utama dengan kegiatan inti yaitu mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Pada tahun 2023, sektor industri ini telah berkontribusi sekitar 16,10% terhadap produk domestik bruto (PDB) Indonesia. Persentase kontribusi ini mencerminkan pentingnya pertumbuhan sektor industri manufaktur dalam memperkuat ekonomi nasional, menegaskan perannya yang vital dalam menciptakan nilai tambah dan lapangan kerja serta menyokong keberlanjutan pertumbuhan ekonomi negara (Nurwahyuni et al., 2023).

Salah satu perusahaan manufaktur, PT. XYZ di Karawang, Indonesia, menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mengembangkan Perusahaan dan meningkatkan hasil produksi. Menurut (Fahmi et al., 2022) salah satu faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk mengelola pekerjaannya secara efektif, yang berujung pada penurunan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan peningkatan ketidakhadiran serta turnover karyawan (Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, 2020). Faktor lain yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Namun, analisis data kinerja dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi dalam hasil produksi PT.XYZ (Rohman & Ichsan, 2021).

Data yang tabel hasil produksi yang menunjukkan penurunan pada akhir tahun 2023. Dalam penelitian "Pengaruh fleksibilitas sumber daya dan kompleksitas produk terhadap kinerja operasional yang dimoderasi oleh kompetensi pegawai industri pertahanan Indonesia" (Hatmanto et al., 2022), ditemukan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional, yang merupakan indikator utama kinerja perusahaan. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa penurunan dalam hasil produksi dapat menjadi salah satu tanda penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai dengan kualitas oleh seorang karyawan selama bekerja di perusahaan. Hal ini mencakup kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Edward Efendi Silalahi, 2022). Di PT. XYZ, terdapat perencanaan tenaga kerja (Man Power Planning) yang dirancang setiap tahun. Namun, data perencanaan tenaga kerja (MPP) pada beberapa bulan terakhir di tahun 2023 menunjukkan penurunan yang signifikan dibandingkan dengan jumlah karyawan ideal yang dibutuhkan. Untuk memenuhi target produksi, dibutuhkan jumlah karyawan ideal sesuai perencanaan (warna biru), tetapi pada kenyataannya, jumlah karyawan yang ada di bawah angka ideal (warna merah). Menurut penelitian oleh (Breen & Hannibal, 2021), kesenjangan antara perencanaan tenaga kerja dan produksi aktual sering kali menjadi indikasi penurunan kinerja organisasi. Faktor-faktor seperti penurunan produktivitas, masalah manajemen, atau ketidakefisienan operasional bisa menjadi penyebab utama (Waruwu & Litani, 2023)(Waruwu & Litani, 2023).

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. XYZ, terlihat adanya peningkatan yang signifikan dalam produksi produk second class sepanjang tahun 2023 dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya. Grafik menunjukkan bahwa jumlah produk yang masuk kategori second class, yang seharusnya tidak ada dalam produksi berkualitas tinggi, meningkat drastis pada 2023. Fenomena ini menunjukkan adanya penurunan kualitas dalam proses produksi, yang menjadi salah satu indikator kinerja karyawan (Nursalimah & Oktafien, 2023). Peningkatan produk second class dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya pengawasan kualitas, keterbatasan keterampilan karyawan, atau bahkan stres kerja yang mengganggu konsentrasi dan kinerja karyawan (Akmal et al., 2021). Dengan adanya data ini, memperkuat adanya fenomena penurunan kinerja di PT.XYZ.

Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dan kualitas pekerjaan, dengan penurunan kinerja sering kali mengindikasikan penurunan kualitas pekerjaan secara keseluruhan. (Nona Ratu Syifa Putri et al., 2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan berdampak langsung pada kualitas sumber daya manusia dan keberhasilan organisasi. Penurunan kinerja dapat menyebabkan penurunan kualitas di kedua bidang tersebut. Oleh karena itu, peningkatan produk second class di PT. XYZ selama tahun 2023 menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada kualitas keseluruhan produksi dan efisiensi operasional perusahaan. Penurunan kualitas produk ini memperkuat adanya masalah dalam kinerja karyawan yang harus segera diatasi untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan PT. XYZ di masa depan.

PT. XYZ juga menghadapi masalah ketidaktepatan kehadiran karyawan pada tahun 2023, tanpa adanya penurunan signifikan dalam keterlambatan pekerja. (Simanjuntak et al., 2020) menemukan bahwa keterlambatan pekerja yang konsisten dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan efisiensi operasional, dan dapat menyebabkan stress pada karyawan akibat tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan yang hadir tepat waktu.

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan data pra-penelitian dari 31 karyawan PT. XYZ terkait variabel stres kerja, terlihat bahwa pada setiap indikator yang terdiri dari 3 pertanyaan, tidak ada satupun hasil yang masuk kategori baik atau baik sekali. Semua hasil berada dalam kategori tidak baik atau kurang baik. Hal ini menandakan tingkat stres kerja yang tinggi di PT. XYZ. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Hidayat & Tannady, 2023), yang menyatakan bahwa faktor-faktor stres kerja meliputi sering merasa kelelahan, kecemasan terhadap pekerjaan, tuntutan kerja yang berat, dan lingkungan yang tidak nyaman.

Penelitian ini didasari oleh juga oleh *research gap* dari penelitian sebelumnya. (Kobis et al., 2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang disebabkan adanya tantangan dalam pekerjaan membantu karyawan sehingga sumber daya dan kemampuan karyawan cenderung meningkat. (Zaynuri et al., 2023) serta (Mustikasari & Frianto, 2023) menyatakan hampir semua situasi kerja menimbulkan stres. Kinerja karyawan mungkin mendapat manfaat atau menderita karena stres yang dirasakan. Tingkat stres yang meningkat, dapat memberikan kinerja pekerja lebih baik karena stres di tempat kerja bermanfaat dalam menyelesaikan tugasnya ditempat kerja. (Hidayat & Tannady, 2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh stres kerja, hal ini diperkuat oleh (Nengah Weni et al., 2023) juga menyatakan hal yang sama. Penelitian oleh (Sumiyati et al., 2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh (Pradoto et al., 2022) dan (Zuljanna & Sary, 2024) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Hanifa & Oktafani, 2019) menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang besar membuat prestasi kerja menurun, karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Perbedaan hasil penelitian ini mendorong peneliti untuk meneliti lebih lanjut variabel stres kerja pada objek penelitian yang berbeda, sehingga dapat memberikan gambaran lebih jelas mengenai sejauh mana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat juga oleh Penelitian (Tamunomiebi & Mezeh, 2021) serta (Mukti et al., 2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak merugikan terhadap kinerja karyawan, dengan Mukti menggarisbawahi pentingnya mediasi dalam mengatasi stres tersebut. (Zubir, 2023) mengidentifikasi konflik peran, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan masalah organisasi sebagai faktor utama pemicu stres di tempat kerja. (Bakar et al., 2021) juga menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan dan faktor-faktor psikologis dalam mempengaruhi kinerja kerja.

Stres kerja juga didasari dengan ketidak mampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas kerja yang berat (Idris et al., 2023). Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan manajer HRD di PT. XYZ yang menyatakan, "Dari sekian banyak yang mengajukan *resign*, kebanyakan mengeluhkan tentang tuntutan kerja yang sudah tidak bisa ditanggulangi, atau adanya konflik antara individu. Ada juga yang beralasan untuk fokus bekerja di rumah karena sudah menikah, dan ada beberapa yang pindah tempat kerja," ujar Teguh, Manajer HRD PT. XYZ (27 Mei, 2024). Alasan-alasan yang dikemukakan oleh beberapa karyawan yang *resign* tersebut masuk ke dalam faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan. Berikut merupakan data dari alasan *resign* para karyawan di tahun 2023.

Penelitian oleh (Ghosh et al., 2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini didukung oleh (Mahato & Kaur, 2023), yang menambahkan bahwa sistem kompensasi yang memuaskan, terutama jika mencakup gaji yang dikaitkan dengan kinerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan mencerminkan kompleksitas antara imbalan finansial dan non-finansial dari pemberi kerja dengan kinerja individu. Penelitian ini penting bagi pemberi kerja karena membantu menentukan efektivitas kebijakan dan praktik kompensasi dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan (Dwiyanti et al., 2021). Secara kolektif, temuan ini menegaskan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan, seperti yang juga disoroti oleh penelitian (Oktari et al., 2023) yang menyoroti dampak kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan melalui berbagai bentuk, seperti gaji, bonus, THR, dan tunjangan. Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika kompensasi diberikan secara adil dan seimbang, serta disertai dengan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dapat berdampak positif terhadap produktivitas karyawan (Muttaqien et al., 2023). Kompensasi karyawan dengan baik, pemberi kerja dapat mendorong pekerja untuk bekerja pada tingkat tinggi dalam melaksanakan tugas pekerja (Sugiarti, 2020). Untuk mendapatkan pekerja yang terbaik, manajemen perusahaan harus membayar pekerja sesuai dengan jumlah pekerjaan yang pekerja lakukan dan keuntungan yang pekerja peroleh (Dharmayasa & Adnyani, 2020). Kompensasi yang sesuai dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Pengelolaan kompensasi yang baik dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Ghosh et al., 2022). Menurut (De Clercq et al., 2023), persepsi terhadap ketidakadilan imbalan dapat berdampak signifikan pada penurunan kinerja kerja, terutama ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kualifikasi atau telah memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan rekan kerja yang menerima imbalan yang sama atau bahkan lebih tinggi. Penelitian oleh (Olivia et al., 2024) dan (Hendri & Wulansari, 2024) juga menekankan bahwa kompensasi yang adil memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil dan setara dengan kontribusi mereka, kinerja mereka meningkat secara signifikan.

Di PT. XYZ, terdapat kebijakan pembagian bonus yang tidak didasarkan pada penilaian kinerja individu. Komponen pemberian bonus ini didasari oleh presensi/kehadiran karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Manager HRD PT. XYZ, Pak Teguh (27 Mei 2024). Adapun komponen penilaian karyawan tahunan di PT. XYZ meliputi: Absensi, Sikap, Teknik, Keselamatan, Leadership, dan Surat Peringatan. Dasar penentuan bonus yang saat ini dilakukan tidak sejalan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pengusaha dan Pekerja yang disebutkan pada Pasal 25 Ayat 6, yang menyatakan bahwa "Bagi Pekerja yang mendapat bonus maka besarnya bonus dipengaruhi oleh prestasi kerja tahun sebelumnya". Dari Tabel 1.2.1, terlihat bahwa beberapa karyawan dengan nilai kinerja A, yang menunjukkan kinerja tinggi, menerima bonus yang tidak jauh berbeda dari karyawan dengan nilai kinerja C, yang

menunjukkan kinerja lebih rendah. Hal ini diperkuat oleh wawancara dengan salah satu team leader yang menerima bonus lebih sedikit dibandingkan rekan kerja dengan nilai kinerja C. "Bonusnya sering tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Padahal, tuntutan kerja saya lebih besar dan pada penilaian tahunan saya mendapatkan nilai A," ujar Sukarna, Team Leader Operasional PT. XYZ (4 Juni, 2024).

Penelitian pada variabel kompensasi ini juga didasari oleh research gap dari penelitian sebelumnya. *research gap* pada penelitian (Milliana et al., 2023) yang mengatakan bahwa kompensasi pada karyawan berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Rosalia et al., 2020) mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti variabel kompensasi dan akan menganalisis apakah salah satu faktor penurunan kinerja di perusahaan PT. XYZ ini adalah kompensasi.

Berdasarkan fenomena dan hasil-hasil penelitian terdahulu di atas, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai hubungan antara stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian pada karyawan PT. XYZ di Karawang, Indonesia, karena peneliti bekerja di perusahaan tersebut dan memiliki akses langsung terhadap data dan wawancara yang diperlukan. Penelitian ini memiliki beberapa keunikan dibandingkan dengan penelitian lainnya. Fokus pada PT. XYZ memberikan konteks spesifik yang dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor unik yang mungkin tidak terlihat dalam penelitian di lokasi atau industri yang berbeda. Fenomena yang didapat, seperti tingginya tingkat stres akibat kondisi kerja yang tidak ideal dan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan, melibatkan wawancara langsung dengan manajer HRD, memberikan wawasan praktis dan perspektif internal yang seringkali tidak muncul dalam penelitian yang hanya mengandalkan data kuantitatif. Selain itu, penelitian ini mengisi celah penelitian (*research gap*) yang ada dalam literatur dengan mengeksplorasi variabel stres kerja dan kompensasi secara bersamaan dalam konteks baru. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen yang efektif untuk kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik mengambil judul "Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ, Karawang" untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai topik tersebut.

Rumusan Masalah Penelitian

Dengan adanya latar belakang seperti yang sudah diuraikan sebelumnya peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT.XYZ?
2. Bagaimana kompensasi karyawan di PT.XYZ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT.XYZ?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.XYZ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.XYZ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang telah disusun peneliti sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisa tingkat stres kerja karyawan di PT.XYZ.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi karyawan di PT.XYZ.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan di PT.XYZ
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.XYZ.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.XYZ.

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang metode penelitian yang akan digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini. dalam bab ini akan mencakup karakteristik penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data.

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini akan digunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut (sugiyono, 2015) analisis deskriptif adalah pendekatan statistik yang bertujuan untuk merangkum dan menggambarkan karakteristik utama dari sekumpulan data. Metode ini berfokus pada penyajian data dalam bentuk yang lebih sederhana dan mudah dipahami, dengan menggunakan berbagai ukuran statistik. Analisis deskriptif, sebagaimana diuraikan oleh (Vuong et al., 2021), melibatkan proses merangkum data penelitian melalui penggunaan tabel, gambar, bagan, atau grafik. Langkah ini membutuhkan pemahaman yang jelas tentang tujuan penelitian serta skala pengukuran variabel yang digunakan. (Martias, 2021) menekankan pentingnya memilih bentuk representasi deskriptif yang paling sesuai, seperti tabel, bagan, atau ukuran tendensi sentral, untuk menyajikan data secara efektif dan menarik. Sementara itu, (Dong, 2023) menyoroti pentingnya statistik deskriptif dalam menarik kesimpulan yang bermakna, mengingat statistik ini berfungsi sebagai alat dasar dalam analisis statistik yang lebih kompleks.

Penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan penyebab (*cause*) dari suatu masalah, baik melalui eksperimen maupun non-eksperimen, memerlukan pemilihan alat statistik yang tepat dan penyajian hasil yang akurat. Analisis deskriptif memainkan peran penting dalam proses ini. (Ferreira, 2020) menekankan bahwa penggunaan analisis deskriptif membantu dalam merangkum data penelitian menggunakan tabel, gambar, bagan, atau grafik, yang memerlukan pemahaman yang jelas tentang tujuan penelitian dan skala pengukuran variabel. Selain itu, memilih bentuk representasi deskriptif yang paling sesuai, seperti tabel, bagan, atau ukuran tendensi sentral, sangat penting untuk menyajikan data secara efektif. Statistik deskriptif tidak hanya penting dalam tahap awal analisis data tetapi juga dalam menarik kesimpulan yang bermakna, karena berfungsi sebagai alat dasar dalam analisis statistik yang lebih lanjut. (Henke, 2020) menyoroti bahwa analisis deskriptif memainkan peran penting dalam menyediakan gambaran yang komprehensif tentang variabel-variabel, yang sangat penting untuk memahami karakteristik dan sifat distribusi data secara menyeluruh.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. XYZ di Karawang, Indonesia. Jumlah karyawan pada PT.XYZ sebanyak 685 karyawan.

Sampel Penelitian

Dalam konteks penelitian ini, digunakan metode non-probability sampling. Metode ini tidak memberikan setiap anggota populasi peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Adapun rumusan formula oleh Slovin dengan referensi dari *Principles and Methods of Research*; (Ismail et al., 2022) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Total populasi (jumlah total anggota populasi)

e = Toleransi kesalahan (derajat signifikansi; untuk penelitian sosial dan pendidikan biasanya 0,1

Untuk populasi 685 dengan tingkat signifikansi 10%, perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{685}{1 + 685 \times (0.10)^2}$$

$$n = \frac{685}{1 + \frac{685 \times 0.01}{685}}$$

$$n = \frac{685}{1 + 0.01}$$

$$n = \frac{685}{1.01}$$

$$n = 87.26$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dipenelitian ini dengan rumusan formula Slovin minimal sekitar 88 responden.

Berdasarkan teori Hair et al. (2010), jumlah sampel yang direkomendasikan dalam Structural Equation Modeling (SEM) adalah 5-10 kali jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat 22 indikator yang diukur, sehingga ukuran sampel yang disarankan adalah antara 110 hingga 220 sampel.

Dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan yang diizinkan sebesar 10%, jumlah sampel yang mendekati batas atas dari rentang yang direkomendasikan akan memberikan kekuatan statistik yang lebih besar dan mengurangi kesalahan pengukuran. Oleh karena itu, peneliti menetapkan ukuran sampel minimum sebanyak 110 responden dan maksimum sebanyak 220 responden.

Ukuran sampel yang memadai penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian, serta untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT. XYZ. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan strategi manajemen yang efektif untuk kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel adalah proses memilih sekelompok individu atau titik data dari populasi yang lebih besar untuk mewakili keseluruhan populasi. Kelompok ini disebut sampel, dan digunakan untuk membuat kesimpulan tentang populasi berdasarkan karakteristik sampel tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, terdapat berbagai teknik sampling yang dapat diterapkan (Sanz & Pérez, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode random sampling. Random sampling adalah metode pengambilan sampel dari populasi di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel.

Sumber Data

Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer akan diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Forms kepada seluruh karyawan PT XYZ di Karawang, Indonesia. Kuesioner akan dibagikan melalui grup atau pesan pribadi di *WhatsApp*. Untuk memastikan bahwa responden sesuai dengan kriteria penelitian, *screening questions* akan dimasukkan dalam kalimat pembuka kuesioner untuk memastikan bahwa responden benar-benar bekerja di PT XYZ, Karawang, Indonesia.

Data Sekunder

Dalam penelitian ini, data sekunder diambil dari berbagai sumber seperti artikel online, jurnal nasional dan internasional, buku, studi, literatur, wawancara, dan lain-lain yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Data ini membantu memberikan konteks dan mendukung analisis empiris yang lebih mendalam.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner yang disebarkan berisi pertanyaan terkait stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dan pernyataan yang disediakan menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2017), Skala Likert digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial tertentu yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian. Indikator-indikator yang telah ditentukan tersebut menjadi dasar dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap pertanyaan dalam penelitian ini disertai dengan lima alternatif jawaban yang disusun dalam skala Likert, dimana jawaban "sangat setuju" diberi skor 5, "setuju" diberi skor 4, "netral" diberi skor 3, "tidak setuju" diberi skor 2, dan "sangat tidak setuju" diberi skor 1. Skala ini membantu dalam mengkuantifikasi data kualitatif sehingga dapat dianalisis secara statistik untuk memahami dan menginterpretasikan sikap, pendapat, serta persepsi responden dengan lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan jumlah partisipan penelitian yang berjumlah 110 orang, analisis deskriptif berupaya memberikan gambaran temuan penelitian pada variabel stres kerja (X1), gaji (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan variabel penelitian, jawaban responden terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja (X₁)

Variabel stres kerja akan diungkapkan melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang dikemukakan peneliti dalam kuesioner yang dibagikan kepada 110 responden berdasarkan temuan kuesioner.

Hasil penjabaran tanggapan responden mengenai dimensi stres lingkungan dengan dua indikator serta empat item pernyataan sebagai alat ukur. Skor total responden adalah 1175. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres lingkungan yang dialami karyawan kurang baik. Karyawan paling banyak mengalami stres karena ketidakpastian ekonomi di lingkungan kerja.

Berdasarkan data yang di dapat nilai persentase yang didapat sebesar 53,41% termasuk ke dalam kategori kurang baik, karena nilai tersebut berada pada interval antara 52% hingga 68%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagai besar karyawan merasakan tingkat stres yang cukup signifikan akibat faktor-faktor lingkungan kerja. Meskipun belum mencapai tingkat tidak baik dan sangat tidak baik, namun kondisi ini sudah cukup mengganggu produktivitas. Karyawan merasa stres pada item pernyataan ketidakpastian ekonomi di lingkungan kerja.

Hasil yang didapat merupakan penjabaran tanggapan responden mengenai dimensi stres organisasi dengan dua indikator serta empat pernyataan sebagai alat ukur. Skor total responden adalah 1170. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan stres kerja pada tingkat kurang baik. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah cukup serius terkait beban kerja, target yang tidak realistis, tuntutan kerja yang berlebihan, serta ketidakjelasan tugas yang berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Nilai kurang baik sebagian besar pada item target pekerjaan yang tidak realistis.

Berdasarkan garis hasil yang didapat diketahui bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 53,18% termasuk ke dalam kategori kurang baik, yang memperlihatkan distribusi responden berdasarkan tingkat stres organisasi yang mereka alami. Tingkat stres organisasi kurang baik menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan tekanan yang cukup signifikan akibat faktor-faktor kerja.

Penjabaran tanggapan responden mengenai dimensi stres individu dengan dua indikator serta empat pernyataan sebagai alat ukur. Skor total responden adalah 1168. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan stres yang cukup tinggi akibat masalah pribadi yang mengganggu konsentrasi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa masalah pribadi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan. Meskipun demikian, faktor lain seperti masalah keluarga mempengaruhi tingkat stres di tempat kerja juga menjadi perhatian, dengan persentase 44,55% responden yang merasa terpengaruh.

Pada kelompok kurang baik dengan nilai persentase yang dicapai sebesar 53,09%. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa masalah yang cukup signifikan dengan kesehatan mental karyawan. Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dipengaruhi oleh stres, yang terutama disebabkan oleh masalah keluarga.

Hasil menunjukkan bahwa baik stres lingkungan, stres organisasi, maupun stres individu memberikan kontribusi terhadap tingginya stres kerja pada responden. Ini berarti bahwa faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang ketidakpastian ekonomi di lingkungan kerja, faktor internal organisasi seperti target pekerjaan yang tidak realistis serta faktor individu seperti masalah keluarga mempengaruhi tingkat stres di tempat kerja, secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X₂)

Variabel kompensasi akan terlihat jelas dari jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang dimasukkan peneliti dalam kuesioner yang dibagikan kepada mereka, berdasarkan data dari 110 responden.

Penjabaran tanggapan responden mengenai dimensi finansial dengan tiga indikator serta enam pernyataan sebagai alat ukur. Skor total responden adalah 2041. Hasil survei menunjukkan bahwa kompensasi karyawan cenderung kurang tinggi dengan aspek finansial dalam pekerjaan mereka. Skor total masih jauh di bawah skor ideal, menunjukkan adanya kesejangan antara harapan karyawan dan kenyataan yang ada. Sebagian besar karyawan merasa kurang puas dengan gaji pokok yang diterima.

Dari tabel di atas merupakan penjabaran tanggapan responden mengenai dimensi non finansial dengan tiga indikator serta enam pernyataan sebagai alat ukur. Skor total responden adalah 2069. Hasil survei menjelaskan bahwa beberapa aspek non finansial yang paling sering dikeluhkan oleh karyawan adalah terkait karyawan merasa puas dengan perlindungan asuransi yang diberikan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan perlu melakukan perbaikan pada beberapa aspek non finansial untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan masih tergolong masih kurang tinggi. Baik dimensi finansial maupun non-finansial menunjukkan skor yang dibawah rata-rata yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang cukup signifikan di antara karyawan terkait dengan berbagai aspek kompensasi yang diterima.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan temuan kuesioner terhadap 110 responden, faktor kinerja karyawan akan terlihat melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang dikemukakan peneliti dalam kuesioner yang dibagikan kepada mereka.

Dari tabel di atas merupakan penjabaran tanggapan responden mengenai dimensi kualitas dengan dua indikator dengan empat pernyataan sebagai alat ukur. Skor total responden adalah 1629. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden 57,05% menilai bahwa hasil kerja karyawan selalu memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, kinerja pegawai dinilai baik. Item pernyataan paling tinggi adalah hasil kerja selalu akurat dan sesuai standar yang ditetapkan serta hasil kerja selalu memenuhi atau melebihi harapan.

Hasil penjabaran tanggapan responden mengenai dimensi kuantitas dengan dua indikator serta empat pernyataan sebagai alat ukur. Skor total responden adalah 1603. Mayoritas karyawan 72,86% dinilai mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan mampu menangani volume pekerjaan yang diberikan.

Dari hasil yang didapatkan penjabaran tanggapan responden mengenai dimensi waktu dengan dua indikator serta lima pernyataan sebagai alat ukur. Skor total responden adalah 2052. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas karyawan 51,27% dinilai mampu

menyelesaikan tugas tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan memiliki kesadaran waktu yang baik dan mampu mengatur waktu kerja mereka dengan efektif.

Penjabaran tanggapan responden mengenai dimensi kemampuan dengan dua indikator serta empat pernyataan sebagai alat ukur. Skor total responden adalah 1632. Hasil kuesioner mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan 74,18% dinilai memiliki kemampuan yang baik. Karyawan memiliki kompetensi yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Mayoritas responden puas dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti terlihat pada garis tegas di atas. Nilai persentasenya sebesar 74,18% termasuk dalam kategori baik.

Hasil yang didapat merupakan penjabaran tanggapan responden mengenai dimensi kehadiran dengan dua indikator serta empat pernyataan sebagai alat ukur. Skor total responden adalah 1696. Hasil kuesioner mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan 44,55% dinilai selalu datang tepat waktu. Karyawan memiliki disiplin yang baik dalam hal kehadiran.

Sebagian besar responden berpendapat bahwa karyawan biasanya disiplin dalam kehadiran kerja, terlihat dari garis kontinum yang menunjukkan nilai persentase sebesar 77,09% yang masuk dalam kategori baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang diantaranya Stres Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini merupakan deskripsi dalam penelitian ini:

Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Analisis Deskriptif Stres Lingkungan

Stres lingkungan merupakan stres yang diakibatkan oleh ketidakpastian dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi struktur organisasi dan menciptakan beban tambahan bagi karyawan, terutama selama masa perubahan organisasi. Dalam stres lingkungan terdapat dua indikator yakni ketidakpastian lingkungan kerja dan perubahan teknologi.

Hasil analisis deskriptif berupa jumlah frekuensi yang dijabarkan pada penelitian dengan dimensi stres lingkungan memiliki skor total paling tinggi pada item SK4 yakni pernyataan “karyawan merasa stres karena harus terus belajar teknologi baru untuk pekerjaan” dan nilai skor total paling rendah pada item SK2 yakni pernyataan “karyawan merasa stres karena ketidakpastian ekonomi di lingkungan kerja”. Penjelasan tersebut sesuai berdasarkan deskripsi yang mempunyai nilai skor terbesar pada item SK4 dengan nilai 302 serta skor paling rendah SK2 dengan nilai 286. Dengan kata lain, dimensi stres lingkungan masuk dalam kategori kurang baik.

Analisis Deskriptif Stres Organisasi

Stres organisasi berhubungan dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan, termasuk tuntutan tugas, peran, dan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan, seringkali menyebabkan kelelahan. Tuntutan peran melibatkan tekanan yang dialami karyawan saat menyelesaikan tugas mereka. Dalam stres organisasi terdapat dua indikator yakni tuntutan kerja dan ketidakjelasan peran.

Hasil analisis deskriptif berupa jumlah frekuensi yang dijabarkan pada penelitian dengan dimensi stress organisasi memiliki skor total paling tinggi pada item SK8 yakni pernyataan “karyawan merasa stres karena ketidakpastian tanggung jawab dalam pekerjaan” dan nilai skor total paling rendah pada item SK7 yakni pernyataan “karyawan stres karena ketidakjelasan peran dalam organisasi”. Penjelasan tersebut sesuai berdasarkan deskripsi yang mempunyai nilai skor terbesar pada item SK8 dengan nilai 303 serta skor paling rendah SK7 dengan nilai 286. Dengan kata lain, dimensi stres organisasi masuk dalam kategori kurang baik.

Analisis Deskriptif Stres Individu

Stres individu berkaitan dengan aspek-aspek kehidupan pribadi karyawan, termasuk masalah keluarga, masalah keuangan pribadi, dan karakteristik kepribadian. Masalah-maslaah

ini dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merespons dan mengelola stres di tempat kerja. Dalam stres individu terdapat dua indikator yakni masalah pribadi dan masalah keluarga.

Hasil analisis deskriptif berupa jumlah frekuensi yang dijabarkan pada penelitian dengan dimensi stress individu memiliki skor total paling tinggi pada item SK9 dan SK11 yakni pernyataan “masalah pribadi karyawan mempengaruhi tingkat stres di tempat kerja” serta “masalah keluarga karyawan mempengaruhi tingkat stres di tempat kerja” dan nilai skor total paling rendah pada item SK10 yakni pernyataan “karyawan stres karena masalah pribadi yang mengganggu konsentrasi kerja”. Penjelasan tersebut sesuai berdasarkan deskripsi yang mempunyai nilai skor terbesar pada item SK9 dan SK11 dengan nilai 295 serta skor paling rendah SK10 dengan nilai 286. Dengan kata lain, dimensi stres individu masuk dalam kategori kurang baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Analisis Deskriptif Finansial

Kompensasi dengan dimensi finansial merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang atau nilai tukar uang lainnya. Kompensasi ini merupakan salah satu faktor penting dalam menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dalam dimensi finansial terdapat tiga indikator yakni gaji pokok, bonus, serta tunjangan kinerja.

Hasil analisis deskriptif berupa jumlah frekuensi yang dijabarkan pada penelitian dengan dimensi finansial memiliki skor total paling tinggi pada item K2 yakni pernyataan “karyawan merasa puas dengan besaran gaji pokok yang diterima setiap bulan” dan nilai skor total paling rendah pada item K5 yakni pernyataan “karyawan merasa tunjangan kinerja yang diterima memotivasi untuk bekerja lebih baik”. Penjelasan tersebut sesuai berdasarkan deskripsi yang mempunyai nilai skor terbesar pada item K2 dengan nilai 347 serta skor paling rendah K5 dengan nilai 333. Dengan kata lain, dimensi finansial masuk dalam kategori kurang tinggi.

Analisis Deskriptif Non-Finansial

Kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang tidak berupa uang. Meskipun tidak langsung terlihat dalam bentuk angka, kompensasi non-finansial memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam dimensi non-finansial terdapat tiga indikator yakni tunjangan kesehatan, asuransi, dan fasilitas kerja.

Hasil analisis deskriptif berupa jumlah frekuensi yang dijabarkan pada penelitian dengan dimensi non-finansial memiliki skor total paling tinggi pada item K7 yakni pernyataan “karyawan merasa puas dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan” dan nilai skor total paling rendah pada item K12 yakni pernyataan “karyawan merasa puas dengan fasilitas tambahan seperti transportasi atau makan siang yang disediakan oleh perusahaan”. Penjelasan tersebut sesuai berdasarkan deskripsi yang mempunyai nilai skor terbesar pada item K7 dengan nilai 355 serta skor paling rendah K12 dengan nilai 331. Dengan kata lain, dimensi stres organisasi masuk dalam kategori kurang tinggi.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Analisis Deskriptif Kualitas

Kinerja seorang pegawai merupakan hasil pekerjaannya dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sejauh mana hasil pekerjaan mematuhi kriteria yang telah ditetapkan disebut dimensi kualitas kinerja. Ada dua indikasi dalam dimensi kualitas: keakuratan pekerjaan dan kualitas barang atau jasa.

Hasil analisis deskriptif berupa jumlah frekuensi yang dijabarkan pada penelitian dengan dimensi kualitas memiliki skor total paling tinggi pada item KK3 yakni pernyataan “karyawan selalu berusaha memberikan kualitas terbaik dalam setiap pekerjaan” dan nilai skor total paling rendah pada item KK2 yakni pernyataan “karyawan jarang membuat kesalahan

dalam pekerjaan”. Penjelasan tersebut sesuai berdasarkan deskripsi yang mempunyai nilai skor terbesar pada item KK3 dengan nilai 422 serta skor paling rendah KK2 dengan nilai 396. Dengan kata lain, dimensi kualitas masuk dalam kategori baik.

Analisis Deskriptif Kuantitas

Kinerja karyawan adalah faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugasnya. Dimensi kuantitas dalam variabel kinerja ini mengacu pada jumlah atau volume output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Dalam dimensi kuantitas terdapat dua indikator yakni jumlah tugas diselesaikan dan volume pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif berupa jumlah frekuensi yang dijabarkan pada penelitian dengan dimensi kuantitas memiliki skor total paling tinggi pada item KK6 yakni pernyataan “karyawan merasa produktivitas tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan” dan nilai skor total paling rendah pada item KK7 yakni pernyataan “karyawan mampu menangani volume pekerjaan yang diberikan”. Penjelasan tersebut sesuai berdasarkan deskripsi yang mempunyai nilai skor terbesar pada item KK6 dengan nilai 405 serta skor paling rendah KK7 dengan nilai 394. Dengan kata lain, dimensi kuantitas masuk dalam kategori kurang tinggi.

Analisis Deskriptif Waktu

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaannya dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Dalam dimensi temporal, bisnis melihat bagaimana kinerja bervariasi atau berkembang seiring waktu. Ada dua indikasi dalam dimensi waktu: manajemen waktu dan kecepatan eksekusi.

Hasil analisis deskriptif berupa jumlah frekuensi yang dijabarkan pada penelitian dengan dimensi waktu memiliki skor total paling tinggi pada item KK9 yakni pernyataan “karyawan efektif dalam membagi waktu untuk berbagai tugas kerja” dan nilai skor total paling rendah pada item KK11 yakni pernyataan “karyawan jarang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”. Penjelasan tersebut sesuai berdasarkan deskripsi yang mempunyai nilai skor terbesar pada item KK9 dengan nilai 418 serta skor paling rendah KK11 dengan nilai 406. Dengan kata lain, dimensi waktu masuk dalam kategori kurang baik.

Analisis Deskriptif Kemampuan

Kemampuan dalam kinerja karyawan adalah kapasitas atau potensi individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam dimensi kemampuan terdapat dua indikator yakni kemampuan teknis dan kemampuan *problem solving*. Hasil analisis deskriptif berupa jumlah frekuensi yang dijabarkan pada penelitian dengan dimensi kemampuan memiliki skor total paling tinggi pada item KK14 yakni pernyataan “karyawan merasa memiliki kemampuan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan” dan nilai skor total paling rendah pada item KK16 yakni pernyataan “karyawan mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan dengan baik”. Penjelasan tersebut sesuai berdasarkan deskripsi yang mempunyai nilai skor terbesar pada item KK14 dengan nilai 413 serta skor paling rendah KK16 dengan nilai 401. Dengan kata lain, dimensi kemampuan masuk dalam kategori baik.

Analisis Deskriptif Kehadiran

Kehadiran mencerminkan tingkat kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Kehadiran yang baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut konsisten dalam menjalankan tugasnya dan memberikan kontribusi penuh bagi perusahaan. Dalam dimensi kehadiran terdapat dua indikator yakni kehadiran tepat waktu dan kehadiran harian.

Hasil analisis deskriptif berupa jumlah frekuensi yang dijabarkan pada penelitian dengan dimensi kehadiran memiliki skor total paling tinggi pada item KK20 yakni pernyataan “karyawan jarang absen atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas” dan nilai skor total paling rendah pada item KK19 yakni pernyataan “karyawan jarang terlambat datang ke kantor”. Penjelasan tersebut sesuai berdasarkan deskripsi yang mempunyai nilai skor terbesar

pada item KK20 dengan nilai 432 serta skor paling rendah KK19 dengan nilai 417. Dengan kata lain, dimensi kehadiran masuk dalam kategori baik.

Analisis Pengaruh Antara Variabel Stres Kerja dengan Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan uji hipotesis yang dilakukan, kinerja karyawan dan stres kerja mempunyai hubungan yang positif dan substansial. Hal ini mungkin tampak kontradiktif, mengingat kepercayaan umum bahwa stres biasanya mengakibatkan penurunan kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja di PT. XYZ berkinerja lebih baik ketika mereka mengalami lebih banyak tekanan di tempat kerja. Yang mengejutkan, pernyataan yang mengidentifikasi ambiguitas tanggung jawab sebagai penyebab utama stres di tempat kerja justru menguntungkan kinerja pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika pekerja merasa tidak jelas mengenai kewajiban mereka, mereka cenderung mengambil inisiatif dan bekerja lebih keras untuk membangun nilai mereka. Di sisi lain, stres yang disebabkan oleh berbagai sumber, seperti kondisi ekonomi yang tidak menentu, tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas di perusahaan, dan masalah pribadi yang mengganggu fokus kerja, tidak berdampak besar terhadap kinerja pekerja.

Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil baik atau sebaliknya. Stres kerja yang dialami karyawan berasal dari lingkungan, organisasi, dan individu. Stres akibat lingkungan yang diukur ketidakpastian ekonomi, teknologi, dan politik. Tuntutan untuk terus belajar teknologi baru, yang seringkali menjadi sumber stres bagi karyawan, justru dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Keharusan beradaptasi dengan perubahan teknologi memaksa karyawan untuk berpikir kritis, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan produktivitas. Stres yang timbul dari proses pembelajaran ini dapat menjadi katalisator bagi pertumbuhan profesional dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimal karyawan. Stres akibat organisasi yang masuk dalam kategori tuntutan tugas, peran, dan pribadi. Dalam organisasi ketidakpastian tanggung jawab memicu stres, dan juga dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk lebih proaktif dan inovatif. Ketika batasan tugas tidak terlalu jelas, karyawan merasa memiliki otonomi yang lebih besar untuk mengambil inisiatif dan menemukan solusi baru. Stres individu mengenai aspek-aspek kehidupan pribadi karyawan, termasuk masalah keluarga, masalah keuangan pribadi dan karakteristik kepribadian. Karyawan yang mengalami stres akibat masalah pribadi dan masalah keluarga mungkin merasa terdorong untuk bekerja lebih keras untuk mengatasi kesulitan dalam hal finansial. Namun, penting untuk dicatat bahwa hubungan ini bersifat kontekstual dan tergantung dari berbagai faktor, seperti jenis masalah, tingkat dukungan sosial, dan karakteristik individu.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zaynuri et al., (2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja. Penanda harapan dan tujuan adalah elemen yang menentukan. Perusahaan memiliki standar dan harapan yang sangat tinggi. Tergantung pada tingkat stres yang dialami karyawan dan cara mereka meresponsnya, mungkin terdapat hubungan positif dan substansial antara stres di tempat kerja dan kinerja karyawan. Hampir semua situasi kerja menimbulkan stres. Kinerja karyawan mungkin mendapat manfaat atau menderita karena stres yang dirasakan. Bergantung pada intensitas stres, kurangnya stres juga berarti kurangnya kesulitan di tempat kerja dan penurunan kinerja pekerja. Di sisi lain, jika tingkat stres meningkat, kinerja pekerja bisa lebih baik karena stres di tempat kerja bermanfaat. Pekerja menyelesaikan tugasnya di tempat kerja. Jadi dapat disimpulkan stres kerja dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai tergantung dari tingkatan stres tersebut dan respon karyawan. Penelitian yang dilakukan Kobis et al., (2023) stres kerja yang disebabkan adanya tantangan dalam pekerjaan membantu karyawan sehingga sumber daya dan kemampuan karyawan cenderung meningkat. Karyawan

yang mendapatkan tekanan akan selalu berusaha profesional dan maksimal untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Karyawan sadar dengan memberikan kinerja yang baik adalah tanggung jawab mereka sebagai bagian dari instansi, dan pencapaian mereka tidak lepas dari dukungan organisasi (Mustikasari & Frianto, 2023). Menurut (Hanifa & Oktafani, 2019) meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Dharmayasa dan Adnyani (2020), Iskanto (2021), serta Rahmawati dan Liswandi (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini menjelaskan mengapa manajemen perusahaan harus memotong jam kerja sesuai dengan undang-undang yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan. Prestasi kerja akan menurun jika stres berlebihan karena stres menghambat kinerja pekerjaan. Pekerja mengalami kehilangan kendali diri, ketidakmampuan mengambil keputusan, dan perilaku yang tidak dapat diprediksi. Skenario terburuknya adalah kinerja di bawah standar, gangguan, penyakit yang menghalangi seseorang untuk bekerja, keputusasaan, pengunduran diri, atau penolakan untuk bekerja karena stres.

Hasil tersebut juga diperkuat oleh Zuljanna & Sary (2024) yang menyatakan bahwa peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk memberikan layanan publik secara konsisten. Untuk memenuhi tuntutan tersebut perusahaan menerapkan sistem shift pada akhir pekan dan hari libur nasional. Penerapan tersebut membuat karyawan merasa tidak puas terhadap sistem rotasi shift akhir pekan, yang mengakibatkan ketidaknyamanan dan beban kerja tambahan. Selain itu, keluhan mengenai kebijakan lembur perusahaan, sehingga karyawan merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan dan tuntutan jam kerja yang melebihi waktu normal yang mengakibatkan kelelahan fisik dan mental. Hal tersebut menjadi masalah di kalangan karyawan sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Penelitian Hanifa & Oktafani (2019) menyatakan bahwa stres kerja terlalu besar menyebabkan prestasi kerja karyawan akan menurun, karena kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur.

Analisis Pengaruh Antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dan substansial. Temuan penelitian ini mendukung bahwa kompensasi karyawan yang baik membantu karyawan bekerja lebih baik. Memiliki ruang kerja yang sesuai sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Namun temuan penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk pengembangan di bidang lain, seperti makan siang dan transportasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus lebih mempertimbangkan faktor-faktor ini. Selain itu, karyawan yang berkinerja tinggi mungkin mengalami perasaan demotivasi dan ketidakadilan akibat menerima insentif yang tidak adil. Karyawan mungkin mengalami perasaan tidak dihargai ketika kontribusi mereka tidak diakui secara memadai, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan cenderung menunjukkan kinerja unggul bila kompensasinya adil. Karyawan yang menerima kompensasi tambahan, termasuk bonus, komisi, imbalan, dan kenaikan gaji, akan bekerja lebih efektif. Karyawan memandang produktivitas yang tinggi sebagai sarana untuk mencapai tujuan pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Evaluasi dan penerimaan kebijakan pembelian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Memastikan bahwa remunerasi adil dan sesuai, karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan melakukan berbagai upaya untuk mencapai hasil kerja yang unggul, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Sistem kompensasi adalah

program atau sistem yang diterapkan manajemen untuk memberikan penghasilan tambahan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja sama mereka dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2020) bahwa kompensasi diatur oleh kebijakan bisnis, dan semua jenis remunerasi dimaksudkan untuk mengakui dan mendorong kerja baik dari karyawan. Karyawan dapat membantu bisnis mencapai tujuan dan sasarnya jika mereka bekerja secara efisien dan baik. Karena sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga dan semua karyawan bekerja untuk mendapatkan bayaran berdasarkan kontrak kerja, maka karyawan bank berusaha memikul tanggung jawab dalam menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan. Dengan membayar karyawan dengan baik, pemberi kerja dapat mendorong mereka untuk bekerja pada tingkat yang tinggi dalam melaksanakan tugas karyawan. Kompensasi adalah alat yang digunakan bisnis untuk mendukung karyawannya dalam memenuhi tuntutan harian mereka yang terus meningkat dan meningkatkan standar hidup karyawan. Paket remunerasi yang ditawarkan organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Dharmayasa dan Adnyani (2020) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompensasi. Seseorang bekerja di suatu perusahaan untuk menerima kompensasi atau tunjangan yang memungkinkan mereka memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, bisnis membayar stafnya sebagai imbalan. Temuan ini menyiratkan bahwa akan ada hubungan substansial antara kinerja karyawan dan gaji. Artinya kinerja seorang pegawai akan meningkat jika remunerasi finansialnya lebih tinggi; sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun jika kompensasi moneterinya lebih rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk mendapatkan yang terbaik dari karyawan, manajemen perusahaan harus membayar karyawan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang karyawan lakukan dan keuntungan yang karyawan peroleh. Selain itu, manajemen harus menawarkan penghargaan yang sesuai untuk kinerja pekerja. Diperkuat juga dari penelitian Hendri & Wulansari (2024) yang menyatakan kompensasi sebagai sebuah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang, tunjangan dan bentuk lainnya sebagai penghargaan atas pekerjaan karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Bertolak belakang dengan hasil penelitian Elma Hariani (2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh kompensasi. Kinerja karyawan tidak akan meningkat secara nyata sebagai respons terhadap kenaikan gaji. Karyawan memandang ini sebagai hasil alami dari tugas yang mereka selesaikan. Karena besarnya kompensasi yang dibayarkan hanya sebagai bukti hubungan dan tugas antara perusahaan dengan karyawannya, maka tidak mempengaruhi kinerja pekerja. Korporasi hanya mempertimbangkan kebutuhan mendasar pekerja ketika merancang kompensasi. Hingga saat ini, perusahaan belum memisahkan atau membedakan antara pekerjaan karyawan dan hasil pekerjaan untuk menghubungkannya dengan kenaikan atau penurunan tunjangan yang diterima karyawan. Karyawan dengan beban kerja lebih besar dibayar sama dengan karyawan dengan beban kerja lebih rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan PT XYZ mengalami tingkat stres kerja yang berada pada kategori cukup stres.
2. Karyawan PT XYZ menilai bahwa kompensasi yang diberikan berada pada kategori kurang baik.
3. Kinerja karyawan PT XYZ secara umum berada pada kategori baik.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ, artinya semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ, artinya semakin baik kompensasi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Z., Gimin, G., Kartikowati, R. S., & Edi, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai. *Instructional Development Journal*, 4(2), 94–103.
- Abd, I. M., Zuhairi, M. M. K., & Kamil, G. H. (2023). The Mediating Role Of The Participatory Leadership Style On The Effect Of Job Stress On Job Performance. *Journal Of Applied Business And Technology*, 4(3), 260–270. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i3.139>
- Almulaiki, W. A. (2023). The Impact Of Performance Management On Employee Performance. *Saudi Journal Of Business And Management Studies*, 8(02), 22–27. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2023.v08i02.002>
- Amadi, A. P. (2017). Human Resource Management (Hrm) Functions In Organizational Development And Sustainability In Nigeria. *Global Journal Of Human Resource Management Vol.11*, 11(4), 5–24.
- Anne M, Et Al. (2022). Conceptualization, Operationalization, And Utilization Of Race And Ethnicity In Major Medical Journals 1995-2018: A Systematic Review. 1–12.
- Bakar, M. S. B. A., Saputra, J., Omar, K., & Bon, A. T. (2021). A Review Of Employees' Well-Being, Psychological Factors And Its Effect On Job Performance Literature. *Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management*, 5641–5652. <https://doi.org/10.46254/an11.20210954>
- Breen, L., & Hannibal, C. (2021). Guest Editorial. *Supply Chain Management*, 26(6), 649–653. <https://doi.org/10.1108/scm-09-2021-642>
- Chung, S., Lee, K. Y., & Choi, J. (2015). Exploring Digital Creativity In The Workspace: The Role Of Enterprise Mobile Applications On Perceived Job Performance And Creativity. *Computers In Human Behavior*, 42, 93–109. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.03.055>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2023). Unfair Rewards, Poorly Performing Organizations And Perceptions Of Deservingness As Explanations Of Diminished Job Performance. *Journal Of Organizational Effectiveness: People And Performance*, 10(4), 624–643. <https://doi.org/10.1108/joepp-11-2022-0315>
- Dellis, K. (2024). Financial Distance And Fdi Flows: Evidence From Oecd Economies. *World Economy*, 47(6), 2536–2573. <https://doi.org/10.1111/twec.13552>
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>
- Dwiyanti, I., Nawawi, N., Farida, U., & Sakkir, G. (2021). The Influence Of Work Environment And Compensation On Employee Performance Through Job Satisfaction In The Office Of The Regional Financial Management Agency Bantaeng Regency. *Proceedings Of The International Conference On Industrial Engineering And Operations Management*, 2597–2598. <https://doi.org/10.46254/au01.20220224>
- Edward Efendi Silalahi, A. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik Di Pt.Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2 No.3.
- Fahmi, P., Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy, A. B., Safitri, E., Effiyaldi, Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work Stress Mediates Motivation And Discipline On Teacher Performance: Evidence Work From Home Policy. *Journal Of Educational And Social Research*, 12(3), 80–89. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068>
- Farisyi, S., Ricardianto, P., Purnaningratri, I., Setyawati, A., Negara, G. S., Weda, I., Widyaningrum, N., Sudewo, G. C., Saputra, C. M., & Endri, E. (2024). Seafarer Work Stress And Performance: Empirical Evidence Of Shipping Safety Of Indonesia National Shipping Companies. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(2), 1297–

1306. <https://doi.org/10.5267/J.Uscm.2023.11.007>
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja. *Prosiding National Conference On Applied Business*, 8(4), 1–8.
- Krismoko, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2), 126–138. <https://doi.org/10.58344/Locus.V3i2.2450>
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting And Business Journal*, 2(1), 97–107.
- Misbakhudin, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(1), 53–63. <https://doi.org/10.32815/Jpro.V4i1.1692>
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Bpr Arthaguna Mandiri. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i5.1998>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n3.P1267-1278>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1 (April 2021) E-Issn 2798-1851 Pengaruh, 2(1), 1–22.
- Sopiah Dan Etta Mamang Sangadji. (2020). No Title. *Ilmu Sosial Kne*, 4(9), 66–82. <https://doi.org/10.18502/Kss.V4i9.7317>
- Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Indo Teknik Tjandra Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5648–5664.
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 18–23.