

## **PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BALI MODA BUSANA KARANGANYAR**

**Sangga Surya Panantas<sup>1)</sup>, Sarsiti<sup>2)</sup>**

<sup>1),2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

*E-mail : sanggasuryapanantas@live.com<sup>1)</sup>, sitiunsa76@gmail.com<sup>2)</sup>*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of compensation, job satisfaction and job stress on the performance of employees of PT. Bali Moda Busana Karanganyar either partially or simultaneously. The hypothesis in this study is that compensation, job satisfaction and job stress affect the performance of PT. Bali Moda Busana Karanganyar either partially or simultaneously. This research is a survey research with quantitative research type. The data used in this study used primary data from respondents' answers to questionnaires. The research population was 334 people with a sample taken proportionally by sampling as many as 84 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of the study draw the conclusion that compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, while work stress has a negative and significant effect on employee performance at PT. Bali Moda Busana Karanganyar. And compensation, job satisfaction and job stress simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Bali Moda Busana Karanganyar.*

**Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Job Stress and Performance**

### **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis yang semakin ketat ditambah lagi kondisi ekonomi yang tidak menentu merupakan tantangan bagi setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Tantangan bisnis di bidang busana saat ini sangat ketat, persaingan tidak hanya datang dalam hal pemasaran produk saja, tetapi perusahaan juga harus bersaing dalam dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sebagai salah satu modal dalam kegiatan produksi.

Perusahaan harus mempunyai perencanaan sumber daya manusia yang baik dalam persaingan yang semakin ketat ini agar kelangsungan perusahaan dapat berjalan lebih lama. Untuk dapat bersaing di tengah persaingan yang ketat ini perusahaan harus mempunyai keunggulan dalam bersaing. Keunggulan tersebut dapat diciptakan melalui keunggulan produk yang dihasilkan maupun keunggulan dalam pengelolaan manajemen perusahaan sehingga secara menyeluruh perusahaan mempunyai kekuatan untuk bersaing dengan menciptakan produk yang unggul di pasar.

Kemampuan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan keunggulan dalam bersaing. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset berharga bagi setiap perusahaan, karena hanya dengan manusia-manusia yang berkualitas maka perusahaan akan dapat menghasilkan produk yang berkualitas pula. Melihat hal ini tidak heran apabila fenomena terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan menjadi fenomena yang selalu menarik untuk diamati.

Permasalahan terkait dengan prestasi kerja karyawan di perusahaan merupakan hal penting yang selalu mendapatkan perhatian bagi manajemen sumber daya manusia untuk selalu ditingkatkan. Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang selalu dapat ditingkatkan, berbeda dengan sumber daya yang lainnya seperti sumber daya mesin, modal dan bahan baku. Kinerja atau prestasi kerja dari karyawan selalu menjadi fenomena dalam sebuah perusahaan. Di PT. Bali Moda Busana Karanganyar hal ini dikarenakan selama ini kinerja para karyawan menunjukkan hanya sebatas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Ini dapat ditunjukkan dengan tabel data sebagai berikut:

Tabel 1  
 Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar  
 Tahun 2019-2021

No	Penilaian	2019	2020	2021
1	Sangat Baik	9%	11%	12%
2.	Baik	45%	51%	58%
3.	Cukup Baik	34%	28%	23%
4	Kurang Baik	12%	10%	75%
Total		100%	100%	100%

Sumber: Dokumen Penilaian Kinerja PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Tabel 2 Produktifitas PT. Bali Moda Busana Karanganyar  
 January-Mei Tahun 2022

Month	NO OVERTIME				Solo			
	Labor Average	Monthly Outputs	Capacity / machine / day	Costs / Piece	Labor Average	Monthly Outputs	Capacity / machine / day	Costs / Piece
1	217 pax	7,862 pieces	1.8	IDR 93,303	232 pax	6,312 pieces	1.4	IDR 78,209
2	215 pax	7,714 pieces	1.8	IDR 92,246	243 pax	6,358 pieces	1.3	IDR 76,733
3	214 pax	6,366 pieces	1.5	IDR 92,446	240 pax	6,430 pieces	1.3	IDR 69,899
4	212 pax	7,188 pieces	1.7	IDR 94,118	218 pax	6,440 pieces	1.5	IDR 69,973
5	210 pax	6,206 pieces	1.5	IDR 81,596	222 pax	2,200 pieces	0.5	IDR 75,256
Month	WITH OVERTIME				Solo			
	Labor Average	Monthly Outputs	Capacity / machine / day	Costs / Piece	Labor Average	Monthly Outputs	Capacity / machine / day	Costs / Piece
1	217 pax	9,827 pieces	2.3	IDR 102,529	232 pax	7,890 pieces	1.7	IDR 89,133
2	215 pax	9,643 pieces	2.2	IDR 103,753	243 pax	7,947 pieces	1.6	IDR 90,255
3	214 pax	7,957 pieces	1.9	IDR 103,312	240 pax	8,037 pieces	1.7	IDR 79,036
4	212 pax	8,985 pieces	2.1	IDR 95,984	218 pax	8,050 pieces	1.8	IDR 70,509
5	210 pax	6,896 pieces	1.6	IDR 94,917	222 pax	2,245 pieces	0.5	IDR 85,308

Sumber: Dokumen Produktifitas PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Berdasarkan dokumen penilaian kinerja di atas, maka dapat diketahui bahwa selama tahun 2019-2021 karyawan belum dapat menunjukkan hasil kinerja yang optimal. Serta pada tabel produktifitas pabrik dapat di lihat produktifitas pada pabrik Karang Anyar cenderung lebih rendah dari pada pabrik Bali.

Kurangnya loyalitas dan inovasi karyawan dalam bekerja akan dapat menghambat kinerja karyawan, karena karyawan hanya melaksanakan apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan tidak mau menunjukkan kreativitas dan inovatifnya dalam bekerja. Padahal ini hal ini apabil dapat digali dan dikembangkan oleh perusahaan menjadi sesuatu yang bernilai bagi perusahaan. Karyawan akan lebih mampu melaksanakan sesuatu yang terbaik bagi perusahaan dan mampu memberikan hasil kerja yang lebih bagi perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan, banyak upaya yang dapat dilakukan misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, keberadaan pemimpin yang baik, menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya kompensasi, kepuasan kerja dan kemungkinan munculnya tekanan-tekanan bagi karyawan yang dapat menyebabkan stress bagi karyawan dan banyak faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Untuk itu manajemen diharapkan selalu dapat memperhatikan berbagai faktor yang dapat

dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi (Marihhot, 2012: 151). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono, 2014: 70).

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara harapan dari karyawan atas apa yang telah dilakukan kepada perusahaan terhadap apa yang diterima dari perusahaan. Kepuasan kerja seringkali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja selain kompensasi dan kepuasan kerja adalah stres kerja. Tekanan dalam pekerjaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Handoko, 2011).

Tingkat stres yang dialami oleh tiap karyawan berbeda-beda, tergantung dari cara karyawan mengelola stres yang dialami. Stres dapat memberikan dampak yang berlawanan, apabila tingkat stres yang dialami karyawan rendah atau masih dalam batas kewajaran, maka stres dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mengoptimalkan kinerja. Namun sebaliknya, apabila stres yang dialami karyawan berada pada tingkat yang terlalu tinggi atau sudah melampaui batas kewajaran, maka stres akan cenderung menjadi masalah sehingga menurunkan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang akan semakin menurun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2019) menerangkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Bali Moda Busna Karanganyar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang fashion dengan berbagai jenis produk busana yang diproduksinya. Perusahaan ini selalu menghadapi tantangan yang besar dalam persaingan bisnis di pasar baik dari dalam maupun dari luar negeri. Untuk itu perusahaan harus selalu berupaya agar dapat menciptakan keunggulan bersaing baik dalam pengelolaan produk maupun pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaannya. Menyikapi kondisi ini, maka pihak manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan produktivitas perusahaan yang selalu dapat melaksanakan efisiensi dalam proses produksi sehingga akan dapat menekan biaya produksi sehingga dapat menghasilkan produk-produk dengan biaya yang murah dan harga yang terjangkau yang mampu bersaing di pasar. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar diantaranya faktor kompensasi, kepuasan kerja dan stress kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian apakah kompensasi,kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi,kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja**

Menurut Robbins (2011: 218), Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan

dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Di samping motivasi perlu juga dipertimbangkan kecerdasan dan keterampilan untuk menjelaskan dan menilai kinerja. Kesempatan untuk berkinerja perlu juga ditambahkan meskipun seorang karyawan mungkin bersedia dan mampu. Hal itu untuk menghindari adanya kendala dari kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahuinya adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi karyawan bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2012: 67), yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Simamora (2011: 50), kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen yaitu tujuan, ukuran dan penilaian.

Desler (2015: 514) menerangkan bahwa indikator-indikator kinerja yang digunakan adalah :

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
  - b. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
  - c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
  - d. Kehadiran, meliputi : regutaritas,dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
  - e. Konservasi meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.
2. Kompensasi

Menurut Panggabean (2012: 75) kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Menurut Nawawi (2015: 315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu:

- a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Menurut Mondy dan Noe (Panggabean, 2012: 76) kompensasi finansial langsung dapat berupa:

- 1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

- 2) Upah

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap dan besarnya upah bisa berubah-ubah.

- 3) Insentif

Insentif adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

- b. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa atau penghargaan baik berupa finansial atau nonfinansial yang diberikan oleh organisasi/perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Gomes (2013: 178) menyebutkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal

yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2015: 271) adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih dari aspek lainnya. Luthans (2015: 126) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang dan emosi seseorang pekerja berkenaan dengan beberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya.

Luthans (2015: 126) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan adalah sebagai berikut :

- a. Upah yang diterima. Gaji dan upah merupakan hal yang kompleks dan berhubungan dengan kepuasan kerja. Gaji dan upah yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan individu. Oleh karena itu, kelayakan atas gaji dan upah sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja individu.
- b. Promosi. Kesempatan untuk mendapatkan promosi yang adil merupakan kpuasan kerja bagi karyawan. Promosi yang *fair* akan memberikan semangat kerja bagi karyawan yang akan mendatangkan kepuasan kerja bagi individu karyawan.
- c. Supervisi-supervisi yang dilakukan dengan standar kerja yang telah ditetapkan akan memberikan kepuasan kerja pada bawahan. Pemberian saran dan nasehat atas pekerjaan bawahan memberikan kepuasan tersendiri bagi para karyawan.
- d. Kelompok kerja. Kelompok kerja yang kompak dan kooperatif akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kelompok kerja yang solid akan meningkatkan dan mempermudah individu dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang bersif, kondusif dan nyaman akan memberikan kenyamanan individu dalam bekerja sehingga karyawan kaan betah dalam bekerja dan merasakan kepuasan.

Berdasarkan definisi tentang kepuasan kerja di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk mengetahui atau mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dapat digunakan indikator sebagai berikut :

- a. Upah yang diterima
  - b. Adanya kesempatan promosi .
  - c. Pelaksanaan supervisi
  - d. Kelompok kerja
  - e. Kondisi kerja (Luthans, 2015: 127).
4. Stres Kerja

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety* (kecemasan), kemurungan dan hilang daya. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2011) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Robbins (2011) stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan peluang bila stres itu menawarkan potensi perolehan.

Handoko (2011) mengatakan bahwa kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stressors. Ada dua kategori yang dapat menyebabkan stres, yaitu on-the-job dan off-the-job. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Namun, tetap saja ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam pengukuran variabel stres kerja dapat dilihat dari indikator penilaian sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Konflik peran
- 3) Pengembangan karir
- 4) Struktur organisasi (Cooper dalam Rini, 2012).

### **Penelitian Terdahulu**

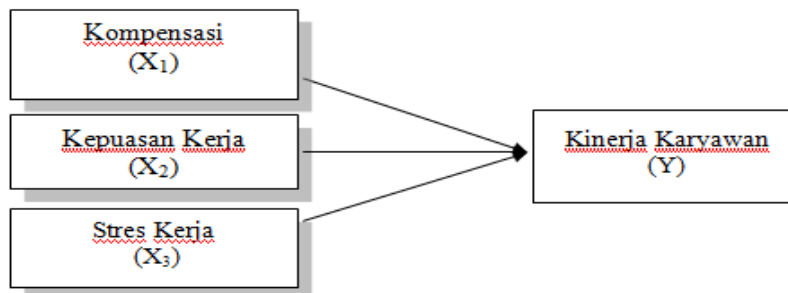
Penelitian yang relevan dengan penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lina Rachamawati (2015) yang berjudul: “*Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen*”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan kepuasan dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rianto TP Siburian (2017) yang berjudul: “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT. PLN Area Kotabumi)*”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja.
3. Riduan Zain (2017) yang berjudul: “*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga*”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun secara simultan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Henny (2017) mengenai hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian customer care pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi diketahui bahwa kondisi stres kerja karyawan rendah sedang kondisi kepuasan karyawannya tinggi. Hasil ini diketahui dari analisis hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT TELKOM Tbk Bekasi dengan nilai korelasi negatif yang berarti apabila stres kerja karyawan menurun maka akan diikuti dengan kepuasan kerja karyawan yang meningkat.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Aldella Kharisma (2012) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Di PT. Kharisma Sejahtera Sukoharjo*”. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja, kesejahteraan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Aris Sugiharto (2011) yang berjudul : “ *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Di PT. Kharisma Sejahtera Sukoharjo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian-penelitian terdahulu di atas, adalah sama-sama menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah komposisi variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi kinerja yang berbeda serta obyek dan model penelitian yang berbeda.

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar.
3. Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar yang berjumlah 334 orang. Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini relatif lebih dari 100 orang yaitu 334 orang, maka dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah proporsional sampling. Proporsional sampling dalam penelitian ini sampel diambil sebesar 25% dari total populasi dalam penelitian ini yaitu 334 orang sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah kompensasi, kepuasan kerja dan stress kerja. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan prestasi kerja dari para karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan untuk menilai variabel kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan (Dessler, 2015: 514).

#### 2. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar sebagai balas jasa atas hasil kerja yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial (Hasibuan, 2012: 119). Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial, terdiri dari :
  - 1) Gaji
  - 2) Tunjangan fungsional
- b. Kompensasi non finansial berupa :
  - 1) Pujian atasan,
  - 2) Fasilitas kerja,
  - 3) Peluang promosi. (Panggabean, 2012) dan (Hasibuan, 2012: 119).

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan perasaan sikap terhadap apa yang dirasakan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun yang menjadi indikator dalam penilaian kepuasan yaitu sebagai berikut :

- a. Upah yang diterima
- b. Adanya kesempatan promosi .
- c. Pelaksanaan supervisi
- d. Kelompok kerja
- e. Kondisi kerja (Luthans, 2015: 127).

### 4. Stres Kerja

Stres kerja dalam penelitian ini penilaian responden terkait dengan tekanan yang dialami karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar dalam menghadapi pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan dalam penilaian variabel stres kerja adalah:

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Konflik peran
- c. Pengembangan karir
- d. Struktur organisasi (Cooper dalam Rini, 2012).

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket, yaitu tentang kompensasi, kepuasan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menggunakan skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta  
 $\beta_{1,2,3}$  = Koefisien pengaruh variabel  $X_{1,2,3}$   
 $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Kepuasan Kerja  
 $X_3$  = Stress Kerja  
 $\epsilon$  = Error

Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 23*, sehingga diperoleh hasil *print out* sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	-21,065	-8,353	0,000
Kompensasi	1,223	19,248	0,000
Kepuasan Kerja	0,665	4,833	0,000
Stress Kerja	-0,208	-2,952	0,001
F-hitung = 183,981			0,000
Adjust R <sup>2</sup> = 0,869			

Sumber : Olah Data, 2022

Dari hasil uji regresi linier dengan bantuan program *SPSS versi 21* diperoleh :



$$\alpha = -21,065$$

$$\beta_1 = 1,223$$

$$\beta_2 = 0,665$$

$$\beta_3 = -0,208$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -21,065 + 1,223X_1 + 0,665X_2 - 0,208X_3 + e$$

Artinya :

Nilai  $\alpha$  (konstan) = -21,065, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Nilai  $\beta_1 = 1,223$ , bernilai positif artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila terdapat peningkatan kompensasi dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $19,248 > 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Nilai  $\beta_2 = 0,665$ , bernilai positif artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila terdapat peningkatan kepuasan kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $4,833 > 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Nilai  $\beta_3 = -0,208$ , bernilai negatif artinya stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila terdapat peningkatan dan variabel lain dianggap konstan, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu ( $-2,952 < 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,001 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya stress kerja mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja dengan uji F dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $183,981 > 2,72$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kompensasi, kepuasan kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar secara simultan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,869. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepemimpinan, kesejahteraan, dan karakter individu.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu :  $Y = -21,065 + 1,223X_1 + 0,665X_2 - 0,208X_3$ . Dari persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah positif, dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar, sedangkan stress kerja mempunyai koefisien regresi negatif artinya bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Sehingga apabila terdapat peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Dan apabila terdapat peningkatan stress kerja maka dapat berdampak terhadap penurunan kinerja

karyawan dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2015) yang menerangkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Dan hasil penelitian ini juga sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2017) dan Zain (2017) yang menerangkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dalam penelitian ini dapat diketahui ditarik pembahasan bahwa untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $19,248 > 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2019) yang menerangkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu perusahaan perlu adanya dukungan keberadaan pemimpin yang mampu mendorong karyawannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas, dan pencapaian tugas yang efektif. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengetahui keinginan bawahan dan membantu mereka mencapai kinerja dan memberikan *reward* yang dapat memuaskan bawahan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $4,833 > 1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2019); Rianto TP Siburian (2017); dan Riduan Zain (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perhatian untuk meningkatkan kompensasi karyawan, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan baik secara finansial seperti: pembayaran gaji, insentif, tabungan hari tua, kompensasi lemburan, asuransi dan fasilitas lainnya, serta kompensasi non finansial seperti: pemberian pujian, jaminan keamanan, dan fasilitas kerja yang memadai.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu ( $-2,952 < -1,990$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,001 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi stress kerja yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar yang menimbulkan tekanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa stres dengan beban kerja yang ada di tempat kerja. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu untuk dapat menciptakan kondisi agar karyawan tidak merasa stres di tempat kerja, seperti memberikan beban target yang berlebihan bagi karyawan tanpa melihat kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $183,981 > 2,72$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar secara simultan. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar" terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien

determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,869. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bali Moda Busana Karanganyar sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepemimpinan, kesejahteraan, dan karakter individu.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2019) yang menerangkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2019); Rianto TP Siburian (2017); dan Riduan Zain (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2015) yang menerangkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
4. Kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Moda Busana Karanganyar secara simultan, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2019); Aprilia (2019); Rianto TP Siburian (2017); Riduan Zain (2017), dan Rahmawati (2015)..

### Saran

Saran yang direkomendasikan diantaranya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu perusahaan perlu adanya dukungan keberadaan pemimpin yang mampu mendorong karyawannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas, dan pencapaian tugas yang efektif. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengetahui keinginan bawahan dan membantu mereka mencapai kinerja dan memberikan *reward* yang dapat memuaskan bawahan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja, upaya ini dapat dilakukan dengan fasilitas kerja yang memadai, dan pembentukan tim kerja yang solid serta meningkatkan suasana kerja yang kondusif. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu untuk dapat menciptakan kondisi agar karyawan tidak merasa stres di tempat kerja, seperti tidak memberikan beban target yang berlebihan bagi karyawan tanpa melihat kemampuan karyawan.

Mengingat dalam penelitian ini terbatas pada pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Bali Moda Busana Karanganyar, maka bagi peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian yang terkait dengan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aris Sugiharto, 2011, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Di PT. Kharisma Sejahtera Sukoharjo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Tesis Program Pascasarjana MM, UNISRI, Surakarta.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2011, *Statistik Induktif*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Djoko Purwanto, 2012. *Komunikasi Bisnis*, Jakarta, Erlangga.
- Eko Hary Christanto, 2011, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar”, Skripsi Fakultas Ekonomi, UNS, Surakarta.
- Gery Desler, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, Jakarta., PT. Prehallindo.
- Gibson James, dan Donetly JR., 2011, *Perilaku Struktur*, (diterjemahkan oleh: Ninik Adiarni), Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 2015, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Henry Simamora, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.
- Henny. 2007. *Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Customer Care pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Imam Ghozali, 2014, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Diponegoro University Press, Semarang.
- Indriantoro, N. dan B. Supomo. 2012. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Bisnis Edisi Pertama*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Krietner R dan Angelo Kinicki, 2015, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Noviandari, Ratna Restu. 2007. Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur 13000). Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Luthans, Fred, 2015, *Organizational Behaviour*, New York, Me Graw Hill, Inc.
- Malayu SP., Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mundrajad Kuncoro, 2011, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Pujiastuti, Endang. 2004. Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia DIY. Skripsi pada Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Purbayu Budi Santosa, 2015, *Analisis Statistik dengan MS Exel dan SPSS*. Andi Offset Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Stephen P. Robbins, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Supranto, 2013, *Menentukan Strategi Pemasaran dalam Menghadapi Persaingan*, Liberty, Yogyakarta.