

## PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRIMAYA HOSPITAL KOTA TANGERANG

Nurochman<sup>1</sup>, Sudiarto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya  
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya  
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [adenurochman97@gmail.com](mailto:adenurochman97@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01909@unpam.ac.id](mailto:dosen01909@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of Job Stress and Compensation on employee performance at Primaya Hospital, Tangerang City, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The technique for determining the sample size used in this study uses the Slovin method. Based on the existing population of 420 people, the number of samples used in this study if calculated using the Slovin method is 80.76 which is rounded up to 81 respondents. Data collection uses a questionnaire with a Likert scale. Data analysis is carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, and hypothesis testing through t-tests and F-tests. The results of the study indicate that partially, job stress has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation of  $Y = 6.729 + 0.836 X_1$  and a calculated t-value  $> t$ -table ( $10.398 > 1.990$ ) with a significance of  $0.00 < 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Compensation also has a positive and significant effect with the regression equation  $Y = 6.431 + 0.877 X_2$  and the calculated t-value  $> t$ -table ( $12.353 > 1.990$ ) with a significance of  $0.00 < 0.05$ . So,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Simultaneously, work stress and compensation have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.709 + 0.414 X_1 + 0.593 X_2$  and the calculated F value  $> F$  table ( $105.991 > 3.11$ ) with a significance of  $0.00 < 0.05$ . So,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Primaya Hospital Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik menentukan besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode slovin. Berdasarkan jumlah populasi yang ada sebanyak 420 orang, maka jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini jika dihitung menggunakan metode slovin adalah 80,76 yang dibulatkan menjadi 81 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,729 + 0,836 X_1$  dan nilai t-hitung  $> t$ -tabel ( $10,398 > 1,990$ ) dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan persamaan regresi  $Y = 6,431 + 0,877 X_2$  dan nilai t-hitung  $> t$ -tabel ( $12,353 > 1,990$ ) dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Secara simultan, stress kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,709 + 0,414 X_1 + 0,593 X_2$  dan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $105,991 > 3,11$ ) dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi, baik yang bergerak di sektor jasa maupun industri, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks rumah sakit, karyawan merupakan aset

utama yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada pasien. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada kepuasan pasien, citra rumah sakit, hingga keberlangsungan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan secara serius oleh manajemen.

Perkembangan dunia kesehatan di Indonesia semakin pesat seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya layanan kesehatan yang berkualitas. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik dituntut untuk tidak hanya memberikan pelayanan medis yang memadai, tetapi juga mampu menghadirkan pengalaman pelayanan yang profesional, cepat, dan berorientasi pada keselamatan pasien. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat vital. Karyawan merupakan ujung tombak rumah sakit karena keberhasilan setiap program, layanan, maupun aktivitas operasional sangat bergantung pada kinerja mereka.

**Tabel 1. 1**  
**Stress Kerja Pada Karyawan Primaya Hospital**

| No | Pertanyaan  | Jumlah Responden |     |              |     |
|----|---|------------------|-----|--------------|-----|
|    |   | Setuju           | (%) | Tidak Setuju | (%) |
| 1  | Apakah Anda sering merasa waktu kerja yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas?                | 32               | 64% | 18           | 36% |
| 2  | Apakah pekerjaan yang menumpuk membuat Anda merasa terburu-buru dalam menyelesaikannya?                         | 30               | 60% | 20           | 40% |
| 3  | Apakah Anda sering merasa tertekan karena harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ketat? | 34               | 68% | 16           | 32% |
| 4  | Apakah Anda merasa cemas jika menghadapi banyak pekerjaan sekaligus?  | 35               | 70% | 15           | 30% |
| 5  | Apakah Anda sulit berkonsentrasi karena memikirkan beban pekerjaan yang harus segera diselesaikan?              | 33               | 66% | 17           | 34% |

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.1 yang dilakukan terhadap 50 responden, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di Primaya Hospital Kota Tangerang mengalami gejala stres kerja yang cukup tinggi, khususnya terkait dengan indikator tekanan waktu dan kegelisahan. Hal ini terlihat dari persentase jawaban “Setuju” yang lebih dominan dibandingkan “Tidak Setuju” pada seluruh pertanyaan. Sebanyak 64% responden mengaku sering merasa waktu kerja yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas, sedangkan hanya 36% yang merasa sebaliknya. Selanjutnya, 60% responden menyatakan pekerjaan yang menumpuk membuat mereka merasa terburu-buru, sementara 40% lainnya tidak merasakannya. Tekanan tenggat waktu juga menjadi masalah yang cukup nyata, di mana 68% responden merasa sering tertekan karena harus menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline, sedangkan hanya 32% yang tidak merasa demikian.

**Tabel 1. 2**  
**Data Rekap Gaji Karyawan Tahun 2021-2023 Primaya Hospital**

| Tahun | Gaji (Juta) |       |    |    | Kompensasi          |               |
|-------|-------------|-------|----|----|---------------------|---------------|
|       | UMR         | SMA/K | D3 | S1 | Hitungan /Total Jam | Uang Lemburan |
|       |             |       |    |    |                     |               |

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PRIMAYA HOSPITAL KOTA TANGERANG**

|      |             |              |              |              |                 |            |
|------|-------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|------------|
| 2021 | Rp3.582.076 | Rp.2.100.000 | Rp.3.300.000 | Rp.3.500.000 | 7 Jam/<br>Bulan | Rp. 50.000 |
| 2022 | Rp3.869.717 | Rp.2.200.000 | Rp.3.400.000 | Rp.3.600.000 | 7 Jam/<br>Bulan | Rp. 50.000 |
| 2023 | Rp4.199.030 | Rp.2.300.000 | Rp.3.500.000 | Rp.3.800.000 | 7 Jam/<br>Bulan | Rp. 50.000 |

Sumber: Data Gaji Karyawan Tahun 2021 s/d 2023 Primaya Hospital

Berdasarkan data rekap gaji karyawan di Primaya Hospital pada Tabel 1.2, terlihat adanya peningkatan gaji dari tahun 2021 hingga 2023 pada seluruh jenjang pendidikan. UMR naik dari Rp3.582.076 menjadi Rp4.199.030, gaji lulusan SMA/K meningkat dari Rp2.100.000 menjadi Rp2.300.000, gaji lulusan D3 naik dari Rp3.300.000 menjadi Rp3.500.000, dan gaji lulusan S1 naik dari Rp3.500.000 menjadi Rp3.800.000. Peningkatan ini menunjukkan adanya penyesuaian gaji sejalan dengan kenaikan UMR serta kebijakan internal rumah sakit dalam memberikan kompensasi yang lebih layak. Meskipun terdapat peningkatan gaji, data kompensasi non-gaji seperti lembur masih stagnan, yaitu dihitung 7 jam per bulan dengan tambahan uang lembur sebesar Rp50.000 tanpa adanya kenaikan dari tahun 2021 hingga 2023. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi finansial berbasis gaji telah mengalami perkembangan, sedangkan kompensasi tambahan berupa uang lembur belum mendapatkan perhatian yang sama.

**Tabel 1.3  
Data Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023**

| No            | Aspek Penilaian   | Bobot Target | Realisasi  |            |            |
|---------------|---|--------------|------------|------------|------------|
|               |   |              | 2021       | 2022       | 2023       |
| 1             | Tujuan (mengikuti standar operasional perusahaan)                             | 25%          | 20%        | 20%        | 10%        |
| 2             | Standar (ketepatan dan kecepatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab) | 10%          | 10%        | 10%        | 10%        |
| 3             | Umpan Balik (masukan yang dipergunakan untuk evaluasi)                        | 10%          | 10%        | 5%         | 10%        |
| 4             | Alat & Sarana (alat atau prasarana yang mendukung kinerja)                    | 10%          | 10%        | 10%        | 5%         |
| 5             | Kompetensi (keterampilan, pengetahuan, sikap)                                 | 15%          | 15%        | 10%        | 10%        |
| 6             | Motif (adanya insentif untuk karyawan)  | 10%          | 10%        | 10%        | 5%         |
| 7             | Peluang (kejelasan dan pengembangan karir)                                    | 10%          | 10%        | 10%        | 10%        |
| <b>Jumlah</b> |   |              | <b>85%</b> | <b>75%</b> | <b>87%</b> |

Sumber: Data kinerja karyawan Primaya Hospital (2021-2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 data penilaian kinerja karyawan Primaya Hospital pada tahun 2021–2023, terlihat adanya fluktuasi capaian realisasi yang cenderung belum

memenuhi bobot target yang ditetapkan. Pada tahun 2021, total capaian kinerja sebesar 85%, kemudian mengalami penurunan menjadi 75% pada tahun 2022, dan kembali meningkat menjadi 87% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sempat menurun, terdapat perbaikan capaian kinerja pada tahun terakhir.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Manajemen**

Menurut Jannah & Mufidah (2023) Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi.

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hidayat & Anwar (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen.

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Gustianto & Islamuddin (2022) Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

### **1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Dharma et al. (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Kader & Rahman (2022a) kinerja Karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seorang Karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja Karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel (X) mempengaruhi variabel lain (Y).

Menurut Sugiyono (2023) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut Subhaktiyasa (2024) populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang akan

dipelajari untuk menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian proposal skripsi ini adalah karyawan Primaya Hospital yang berjumlah 420 orang.

### 3.4.2. Sampel

Menurut Candra Susanto et al. (2024) Sampel mengacu pada subdivisi populasi yang dipilih untuk tujuan observasi atau penelitian. Pemanfaatan sampel memungkinkan peneliti membuat generalisasi yang lebih efisien dan hemat biaya dari sampel ke populasi. Meskipun demikian, pemilihan sampel yang cermat sangat penting untuk memberikan gambaran yang tepat tentang keseluruhan populasi.

Menurut Taruna Hendrajaya & Lestari (2022) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Peneliti menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungan pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.2.1. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 1  
Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  |                |                         |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                     |                | Unstandardized Residual |
| N                                   |                | 81                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>    | Mean           | .0000000                |
|                                     | Std. Deviation | 5.08975210              |
| Most Extreme Differences            | Absolute       | .084                    |
|                                     | Positive       | .084                    |
|                                     | Negative       | -.065                   |
| Test Statistic                      |                | .084                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> |                | .200 <sup>d</sup>       |

Sumber: Output SPSS versi 27

Hasil pada Tabel 4.15 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 2  
Hasil Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                           | Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)   | 4.039                       | 1.735      |                           | 2.328 | .022 |                         |       |
|                           | Stress Kerja | .124                        | .100       | .117                      | 1.247 | .216 | .325                    | 3.079 |
|                           | Kompensasi   | .819                        | .099       | .782                      | 8.314 | .000 | .325                    | 3.079 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27

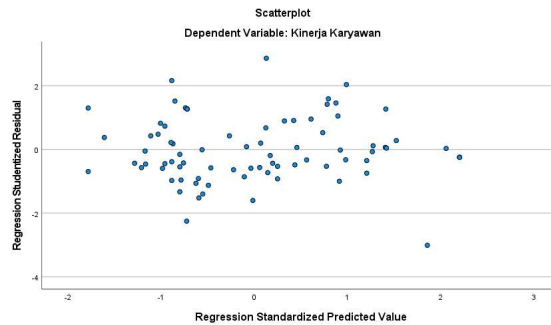
Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4.16, nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel Stress Kerja (X1) dan kompensasi (X2) tercatat sebesar 3,709 berada dibawah batas toleransi maksimal 10. Sementara itu, nilai tolerance yang diperoleh

sebesar 0,325 melebihi batas minimum 0,1. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam model regresi dalam hal perbedaan residual antara pengamatan. Ada keyakinan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model tersebut dapat diandalkan dan objektif:

- a. Heteroskedastisitas ditunjukkan oleh adanya pola tertentu, seperti gelombang, melebar, dan menyempit.
- b. Homokedastisitas ditunjukkan oleh kurangnya pola dan penyebaran titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y



**Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedasitas Scatter Plot**

Berdasarkan hasil gambar 4.3 Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa scatter plot menyebar baik diatas maupun dibawah sumbu 0, Oleh karena itu, model regresi ini dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

**4. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 3  
Hasil Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .906 <sup>a</sup> | .821     | .816              | 4.971                      | 2.276         |

Sumber: Output SPSS versi 27

Untuk nilai dU dan dL diperoleh dari tabel 4.17 Durbin Watson. Oleh karena itu, penelitian menggunakan jumlah sampel 81 (n=81) dan jumlah variabel bebas sebanyak 2 (k=2), maka nilai dL tabel adalah sebesar 1,5888 dan dU tabel sebesar 1,6898 dan berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai DW (Durbin-Watson) sebesar 2,276 . Hal ini berarti nilai  $dU < d < 4-dU$  ( $1,5888 < 1,6898 < 2,276$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**4.2.2. Uji Hipotesis**

**1. Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 4. 4  
Hasil Uji Parsial (t) Variabel Stress Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 6.729                       | 2.315      |                           | 2.907 | .005 |

|   |      |      |      |        |      |
|---|------|------|------|--------|------|
| Stress Kerja                            | .836 | .080 | .760 | 10.398 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |      |      |      |        |      |

Sumber: Output SPSS versi 27

Menurut hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 4.27, t hitung sebesar 10,398 lebih tinggi secara statistik dari t tabel sebesar 1,990. Nilai signifikansi 0,000 berada di bawah batas kritis 0,050. Oleh karena itu, hasil pengujian menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>, menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Parsial (t) Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.   |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |
| 1                         | (Constant) | 6.431                       | 1.989      |                           | 3.234  |
|                           | Kompensasi | .877                        | .071       | .812                      | 12.353 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27

Menurut hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 4.28, t hitung sebesar 12,353 lebih tinggi secara statistik dari t tabel sebesar 1,990. Nilai signifikansi 0,000 berada di bawah batas kritis 0,050. Oleh karena itu, hasil pengujian menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>2</sub>, menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Simultan (F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 7855.704       | 2  | 3927.852    | 105.992 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 2890.518       | 78 | 37.058      |         |                   |
|                    | Total      | 10746.222      | 80 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stress Kerja

Sumber : Output SPSS versi 27

Hasil uji F, yang dapat dilihat pada Tabel 4.29, menunjukkan bahwa F hitung sebesar 105,992 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,11. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,050) memperkuat temuan ini. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

### 4.1. Pembahasan Penelitian

Studi ini ditujukan untuk menelaah secara mendalam pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di RS Primaya Kota Tangerang, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antar variabel tersebut dalam konteks unit kesehatan

#### 4.3.1. Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut hasil pengujian, variabel bebas Stress Kerja (X1) memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t

menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 10,398 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,050, yaitu 0,000

Temuan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustianto & Islamuddin (2022) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Accentuates Cabang Kota Bengkulu” yang menyimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian, tingkat stres kerja yang terkelola dengan baik dapat memicu dorongan psikologis bagi karyawan untuk meningkatkan performa, sehingga mereka mampu mencapai target kerja secara optimal.

#### **4.3.2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut hasil pengujian, variabel bebas Kompensasi (X2) memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 12,353 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,050, yaitu 0,000

Temuan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Arvianto & Putri (2025) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi PT.XYZ Karawang” yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan beban pekerjaan akan meningkatkan motivasi, loyalitas, serta dorongan karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

#### **4.3.3. Pengaruh Stress Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa variabel Stress Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Pegawai (Y), pada Rumah Sakit Primaya Kota Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 105,992 yang melebihi nilai F tabel sebesar 3,11, serta nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

Temuan ini diperkuat dengan hasil Kader & Rahman (2022) dalam studi berjudul "Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk" yang juga menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel Stress Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RS Primaya Kota Tangerang. Berdasarkan data yang telah dianalisis melalui regresi linier berganda, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Stress Kerja (X1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui pengujian regresi linier sederhana yang menghasilkan persamaan  $Y = 6,729 + 0,836 X1$ . Nilai konstanta sebesar 6,729 mengindikasikan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari variabel Stress Kerja, maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 6,729. Koefisien regresi sebesar 0,836 menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu satuan pada variabel Stres Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,836 poin. Hasil uji *t* juga menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel ( $10,398 > 1,990$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang menegaskan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan melalui pengujian regresi linier sederhana yang menghasilkan persamaan  $Y = 6,431 + 0,877 X_2$ . Nilai konstanta sebesar 6,431 mengindikasikan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari variabel Kompensasi, maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 6,431. Koefisien regresi sebesar 0,877 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,877 poin. Hasil uji *t* juga menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel ( $12,353 > 1,990$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang menegaskan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Rumah Sakit Primaya Kota Tangerang. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = 2,709 + 0,414 X_1 + 0,593 X_2$ . Nilai konstanta sebesar 2,709 menunjukkan bahwa jika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak memberikan kontribusi (bernilai nol), maka kinerja karyawan tetap berada pada nilai dasar sebesar 2,709. Koefisien regresi untuk Stres Kerja sebesar 0,414 dan untuk Kompensasi sebesar 0,593 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel independen akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,414 dan 0,593 poin secara berurutan. Hasil uji *F* menunjukkan nilai *F*-hitung sebesar 105,992 yang lebih besar dari *F*-tabel (3,11), serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang menandakan adanya pengaruh signifikan secara simultan. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,731 menunjukkan bahwa sebesar 73,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini telah dipersiapkan sedemikian rupa agar menghasilkan penelitian yang baik serta bermanfaat. Akan tetapi dalam prosesnya penulis memiliki keterbatasan pada saat pelaksanaan penelitian dan penyusunan penelitian. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan serta menjadi fokus perbaikan pada penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada satu perusahaan yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
2. Penulis mengamati bahwa jawaban kuesioner masih menunjukkan ketidakkonsistenan, dimana responden tampak kurang cermat dalam menanggapi pernyataan yang ada. Untuk mengantisipasi hal tersebut, peneliti mendampingi

dan mengawasi responden saat memberikan jawaban agar tetap fokus pada pertanyaan yang diajukan.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, penulis merumuskan beberapa saran yang dapat dijadikan acuan dalam perbaikan dan pengembangan ke depan, sebagai berikut:

1. Dari hasil responden pada variabel Stres Kerja, pernyataan dengan skala rerata terendah adalah “Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan”, yang memiliki rerata skor 3,12. Data tersebut mencerminkan bahwa sebagian responden masih merasakan ketidaksesuaian antara tenggat waktu dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga menimbulkan tekanan psikologis dan potensi stres kerja. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan peninjauan ulang terhadap pembagian beban kerja serta penetapan deadline, termasuk kemungkinan penyesuaian target kerja yang lebih realistis, perencanaan tugas yang terstruktur, hingga mekanisme prioritas pekerjaan. Selain itu, dukungan manajerial melalui supervisi yang jelas, monitoring beban kerja secara berkala, serta penyediaan bantuan tenaga tambahan pada periode beban tinggi dapat menjadi langkah mitigasi untuk menekan tingkat stres, sehingga karyawan mampu bekerja lebih optimal dan produktif tanpa mengorbankan kesehatan mental maupun keseimbangan personal mereka.
2. Dari hasil responden pada variabel Kompensasi, pernyataan dengan skala rerata terendah adalah “Insentif yang saya terima sesuai dengan hasil kerja”, yang memiliki rerata skor 2,64. Data tersebut mencerminkan bahwa sebagian responden merasa insentif yang diterima belum sebanding dengan kinerja yang mereka hasilkan, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berpotensi menurunkan kinerja pada karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi berbasis kinerja, termasuk keterbukaan kriteria penilaian, peninjauan indikator capaian, serta mekanisme pemberian insentif yang proporsional dan terukur. Selain itu, penerapan reward yang transparan, konsisten, dan mudah dipahami karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai, memperkuat kepuasan kerja, dan mendorong karyawan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan performa mereka di masa mendatang.
3. Dari hasil responden pada variabel Kinerja Karyawan, pernyataan dengan rerata skor terendah yaitu 2,58 terdapat pada indikator kebutuhan pengembangan diri, yang disinggung oleh pertanyaan “Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan”. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden belum mampu menjalankan pekerjaan dalam rentang waktu kerja yang telah ditetapkan, yang dapat berkaitan dengan keterbatasan kompetensi, manajemen waktu, maupun kebutuhan peningkatan kapasitas dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memfasilitasi program pengembangan diri melalui pelatihan teknis maupun non-teknis, coaching, serta pembekalan manajemen waktu agar karyawan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Intervensi ini juga dapat diperkuat melalui evaluasi kinerja berkala, sistem feedback konstruktif, serta pemberian dukungan supervisor, sehingga karyawan memiliki ruang untuk meningkatkan produktivitas, menyesuaikan diri dengan standar organisasi, dan memenuhi tuntutan kerja secara optimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Buku :

- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan Spss 29.0 & Smart-Pls 4.0* (M. Pradana, Ed.; 1st Ed.). Cv.Eureka Media Aksara.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif* (H. Warnaningtyas, Ed.; 1st ed.). Penerbit Lakeisha.
- Irawan, Idayati, F., Yoki Camar Praskadinata, H., Dina, F., Abdurohim, Ambar Tasriastuti, N., Triono, F., Irdhayanti, E., Sumarti Bisri, T., Nurdiah, S., Harapan, E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)* (A. Shadiq Egim, Ed.; 1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Edi Sugiono. (2020). *Pengantar Manajemen* (Melati, Ed.; 1st Ed.). LPU-UNAS.
- Pasaribu, S. B., Herawati, A., Wahyu Utomo, K., & Halal Syah Aji, R. (2022). *Metodologi Penelitian* (A. Muhaimin, Ed.; 1st ed.). Media Edu Pustaka. [www.mediaedupustaka.co.id](http://www.mediaedupustaka.co.id)
- Putri, J., Lela, N., Andi, E., Yunus, I., Feronica, M., Dewi, B., Sholihah, D., & Puspitasari, R. (2023). *MANAJEMEN BISNIS* (A. Yanto, Ed.; 1st ed.). PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI. [www.globaleksekutifteknologi.co.id](http://www.globaleksekutifteknologi.co.id)
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo, Ed.; 5th ed.). ALFABETA. [www.cvalfabet.com](http://www.cvalfabet.com)
- Tri Juniarti, A., Darra Gusti Putri, M., & Penerbit Pena Persada, S. C. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja* (W. Kurniawan, Ed.; 1st ed.). CV. Pena Persada.
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (2020). *STRES KERJA* (1st ed.). Semarang University Press.
- Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori Manajemen* (J. Mardian, Ed.; 1st Ed.). Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.

Jurnal :

- Apni Yulianti, N., & Marnisah, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 3, Issue 1).
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <http://ejournal.yayasanpendidikanzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Arvianto, P. A., & Putri, K. R. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi PT. XYZ Karawang. *Jurnal Pendidikan*, 6(3), 1625–1642.

- Ayu Angelia, J., Kesehatan Masyarakat, F., & Ilmu Kesehatan Masyarakat, P. (2024). PROBLEMATIKA BUDAYA MEMBACA DI INDONESIA. *Jurnal Sains Student Research*, 2(6), 146–151. <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i6.2945>
- Budiastuti, S., Hartati, S., & Suseno. (2022). ANALISIS PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERBANKAN (Studi Kasus Perusahaan Perbankan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020). *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 5(1), 56–70.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., & Panatap Soehaditama, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *JIM (Jurnal Ilmu Multidisiplin)*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Dharma, R., Mittra Candana, D., & Arilla, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance. *Jimt (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)*, 1(6), 590–604. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Fei Lie, T., & Siagian, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Fitri, A., Sumantri, F., & Karamoy, E. (2022). Pengaruh Roa, Roe dan Per Terhadap Harga Saham Pada Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk 2015-2021. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(8), 59–67.
- Gustianto, I., & Islamuddin. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Accentuates Cabang Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 319–327. [www.jurnal.umb.ac.id](http://www.jurnal.umb.ac.id)
- Hadija Difinubun, S., Dominggus Nara, O., & Abdin, M. (2023). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Aspek Kinerja Pekerja Pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura. *Journal Agregate*, 2(1), 76–86.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *JSTAF (Sidiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)*, 2(2), 392–399. <https://doi.org/10.62515/staf>
- Jannah, M., & Mufidah, N. (2023). Manajemen Rekrutmen Dan Seleksi Guru Bahasa Arab Di Pondok Tahfidz Putri Darul Mubarak Curup (DMC). *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(1), 52–59. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Kader, M., & Rahman, W. (2022a). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. *Jurnal EMOR*, 2(1), 126–137.
- Kader, M., & Rahman, W. (2022b). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. *Jurnal Emor*, 2(1), 126–137.
- Lesmana, H. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29–37. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika>

- Marliana Susianti, O., & Srifariyati. (2024). Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 9(1), 18–30. <https://doi.org/10.37728/jpr.v9i1.1066>
- Mawardi, S., & Mukrodi. (2025). Peran Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen: Analisis Kausalitas. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 271–278.
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 63–76.
- Mustafa, P. S. (2023). Tinjauan Literatur Analisis Uji R Berganda Dan Uji Lanjut Dalam Statistik Inferensial Pada Penelitian Pendidikan Jasmani. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2023(5), 571–593. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7758162>
- Nur Azizah, & Chalimatusadiah. (2025). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemahaman Konsep Dasar Aljabar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 6637–6643.
- Nurdewi. (2022). Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangsa Melayani Di Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 297–303.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Keperawatan Eka Hospital Bsd. *Kreatif (Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang)*, 7(1), 55–65.
- Prihatin, B. R., & Sumiaty, R. Y. (2025). Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Niki Harda Sentosa Tangerang The Effect Of Work Compensation And Work Stress On Employee Performance At Pt Niki Harda Sentosa Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(8), 14572–14589. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Putra Arvianto, A., & Komala Putri, R. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi PT. XYZ Karawang. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(3), 1625–1645.
- Putri Anggraini, D., Efendi, B., & Candra Nurhayati, E. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 4(4), 108–118.
- Putri, R. A., Wiradendi Wolor, C., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Rinaldo, J., Yanti, N., & Mardaleni, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pt. Fif Group Padang The Effect Of Work Stress And Compensation To Marketing Employee Performance Pt. Fif Group Padang. *Jurnal Matua*, 4(4), 667–682.

- Rohani, I. D., & Aryani, D. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1310–1330. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1471>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Runtu, N., Palandeng, I., Sumarauw, J., Novena Runtu, O. M., Palandeng, I. D., & Sumarauw, J. S. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Fasilitas Terhadap Daya Saing Objek Wisata Pulau Tiga Di Desa Pasir Putih Kabupaten Bolaang Mongondow The Influence Of Service Quality And Facilities On The Competitiveness Of Tiga Island Tourism Objects, Pasir Putih Village, Bolaang Mongondow District. *Jurnal EmBA*, 11(4), 633–641.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sukma, M., Eko Broto, B., & Saul Marto Hendry, R. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Rantauprapat. *Journal of Computer Science and Information Systems (JCoInS)*, 5(3), 130–159.
- Sulung, U., & Mohamad Muspawi. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian Primer, Sekunder, Dan Tersier. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(3), 110–116.
- Suryani, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419–435.
- Susan, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Suwarsa, T., & Rahmadani Hasibuan, A. (2020). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(2), 71–85.
- Taruna Hendrajaya, C., & Lestari, E. (2022). Efek Resiko dan Privasi terhadap Kepercayaan Menggunakan Media Sosial. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 5764–5771.
- Zulkifli, A., Gusniati, J., Septi Zulefni, M., Aldania Afendi, R., Asni, W., & Fitriani, Y. (2025). *Tutorial uji normalitas dan uji homogenitas dengan menggunakan aplikasi SPSS*. 1(2), 3093–8113. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Zusmawati, & Putri, S. N. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Sawitindo Mas. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(6), 3220–3232. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i6.2439>