

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERHUTANI *PLYWOOD INDUSTRY* DI KABUPATEN KEDIRI JAWA TIMUR

Maria Graciana Yudith Tallo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Jl. Kendalsari No. 36A Malang

grachiayudith@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry* di Kabupaten Kediri Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research* untuk mengkaji pengaruh stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling*, dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perhutani *Plywood Industry* di Kabupaten Kediri Jawa Timur dengan jumlah sampel sebanyak 75 karyawan. Uji t dapat diketahui bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dimana:

1. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Sedangkan uji dominan dari data SPSS dapat diketahui bahwa variabel yang dominan adalah variabel kompensasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,75. Hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebanyak 76%. Besarnya kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diterangkan dalam nilai koefisien (R^2) sebesar 0,566 sumbangan variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% merupakan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kata kunci: Stres kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress on employee performance and compensation of Perhutani plywood industry in Kediri. Penelian type used is explanatory research to examine the effect of work stress (X1) and compensation (X2) on the dependent variable is the performance of the employee. The research instrument used was a questionnaire. While in this sampling study using Sampling Cluster, and the population in this study were employed Perhutani Plywood Industry in Kediri, with a total sample of 75 employees. t-test can be seen that the stress of work and compensation for partial effect on the performance of the employee where:

- 1. Occupational Stress significantly affects employee performance*
- 2. Compensation significantly affects employee performance*

Although the predominant criterion SPSS data can be seen that the dominant variable is a variable compensation regression coefficient of 2.75. The relationship between the independent variable on the dependent variable as far as 76%. The contributions of all independent variables on the dependent variable that is explained in the coefficient (R^2) of the variables studied 0,566 donation on employee performance is 56.6%, and 43.4% are of other factors which are not included in the search pattern.

Keywords: stress at work, compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Karyawan dalam sebuah perusahaan akan bekerja secara maksimal, menggunakan seluruh kemampuannya untuk mendapatkan sebuah balasan berupa pendapatan baik uang maupun bentuk lainnya. Karyawan merupakan hal terpenting untuk melaksanakan seluruh aktivitas-aktivitas perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebuah perusahaan harus sebisa mungkin membuat para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Keadaan yang diciptakan tidak hanya menyangkut kondisi fisik seorang karyawan saja, melainkan berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis yang tercipta di tempat kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja dari sebuah perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya. Biasanya lingkungan kerja yang buruk akan

menyebabkan pemborosan waktu dan berakibat pada hasil kerja (*output*) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Sebaliknya, lingkungan kerja yang memuaskan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Salah satu komponen *job description* adalah tugas-tugas/tanggungjawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Tugas-tugas tersebut berhubungan langsung dengan analisis beban kerja. Analisis beban kerja dilaksanakan dengan tujuan untuk memperoleh seberapa besar beban kerja relatif dari seorang karyawan, suatu jabatan (pekerjaan), suatu unit kerja (seksi, bagian, divisi, cabang, wilayah), bahkan suatu organisasi/perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan diharapkan dapat mengimplementasikan kegunaan hasil analisis beban kerja sehingga dapat memperoleh tingkat efisiensi yang lebih baik/tinggi dari para karyawan, yang pada

gilirannya karyawan diharapkan akan mampu memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Berdasarkan analisis beban kerja, seorang pimpinan dapat memberikan beban kerja kepada karyawannya dengan adil, netral dan bukan ada maksud dan tujuan pribadi yang menguntungkan. Menempatkan karyawan dengan dua tugas atau tanggungjawab yang melebihi *job description*, akan menjadikan karyawan tersebut bekerja melebihi beban kerja yang diberikan sehingga akan berakibat pada stres kerja.

Menurut Handoko (1997), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang/karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang/karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Gibson, *et al.* (1996), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres juga disebut sesuatu yang bersifat bahaya, yang melanda/mengancam mental dan fisik, respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban yang diberikan kepadanya. Apabila seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya.

Kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang karyawan berkaitan erat juga dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan sesuatu yang

diterima karyawan sebagai pengganti jasa kontribusi mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Malayu (2009) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mondy dan Noe (2005) berpendapat bahwa kompensasi merupakan keseluruhan dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Sedangkan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Dessler (2009) mendefinisikan tentang kompensasi yaitu merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan, seperti Perhutani *Plywood Industry* yang berlokasi di Kabupaten Kediri Jawa Timur. Pabrik ini merupakan sebuah pabrik yang bergerak di bidang industri dan merupakan pabrik milik Perusahaan Hutan Negara Indonesia (Perhutani). Pabrik ini ditargetkan mengolah kayu sebesar 48.000 m³ per tahun dan memiliki karyawan kurang lebih

berjumlah 600 orang. Perhutani *Plywood Industry* masih tergolong baru, karena baru mulai beroperasi sejak Maret 2013 sehingga akan terus meningkatkan target produksi bahkan sampai tiga kali lipat dari kapasitas pabrik.

Berdasarkan hasil pra survey, Perhutani *Plywood Industry* yang baru berdiri selama kurang lebih 3 tahun ini, belum mencapai target produksi yakni sebesar 48.000 m³ per tahun. Hal ini ini dikarenakan karyawan pada Perhutani *Plywood Industry* kurang mendapatkan perhatian, sehingga mempengaruhi kinerjanya. Dengan banyaknya polusi yang ada pada pabrik, menjadikan lingkungan kerja pada Perhutani *Plywood Industry* menjadi tidak sehat. Setiap karyawan juga merasakan adanya pemberian beban kerja yang berlebihan, sehingga akan berakibat pada kurang fokusnya karyawan pada pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang mendapatkan tugas melebihi *job description*, akan menjadikan karyawan tersebut mendapatkan beban kerja yang berlebihan sehingga akan berakibat pada timbulnya stres kerja yang akan menurunkan kinerja karyawan.

Karyawan pada Perhutani *Plywood Industry* juga menuntut adanya pemberian kompensasi yang adil dan merata. Terdapat pemberian gaji, upah, tunjangan dan fasilitas yang tidak sesuai dan tidak dipenuhi oleh perusahaan, sehingga menimbulkan masalah pada kompensasi. Padahal, Perhutani *Plywood Industry* sebagai pengguna tenaga kerja dituntut untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan azas keadilan dan kelayakan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Perhutani *Plywood Industry* selalu berusaha mengikuti peraturan pemerintah mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota Kediri tahun 2014 yaitu sebesar Rp. 1.135.000 sebagai acuan untuk menetapkan gaji pada karyawannya. Meskipun mendapatkan gaji di atas UMK, karyawan tetap mengharapkan tunjangan-tunjangan yang belum dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini

juga yang dapat menjadikan karyawan bekerja kurang optimal, sehingga dapat menurunkan kinerjanya.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007), Gaffar (2012), Yuliansah (2009), menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan stres kerja pada karyawan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marselina (2010), Nurdiana (2009), Herdian (2010) menunjukkan membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain setiap ada peningkatan pemberian kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry*, mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry*, mengetahui dan menganalisis diantara stres kerja dan kompensasi, manakah yang lebih berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry*.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain. Pada penelitian *explanatory*, peneliti berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2008), penelitian *explanatory* apabila data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis maka penelitian tersebut dinamakan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Metode riset ini dapat digunakan dengan lebih banyak dan lebih luas dari metode lain dan

memberikan informasi yang mutakhir yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Dalam hal ini, penelitian dilakukan dalam upaya mengidentifikasi pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry* di Kabupaten Kediri Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* (penarikan sampel secara acak) dan jenisnya adalah *Cluster Sampling* (sampel random berkelompok). Nasution (2003) menyatakan bahwa pengambilan sampel dilakukan terhadap sampling unit, dimana sampling unitnya terdiri dari satu kelompok (cluster). Cara ini digunakan apabila populasi dapat dibagi dalam kelompok-kelompok dan setiap karakteristik yang dipelajari ada di dalam kelompok tersebut. Berdasarkan teknik *sampling* yang digunakan tersebut, maka responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah responden dengan karakteristik yang sedang bekerja pada unit produksi, *maintanance*, dan *finishing* di Perhutani *Plywood Industry* di Kabupaten Kediri Jawa Timur. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa hasil kuesioner pada responden. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah berupa data primer yang diperoleh dari wawancara langsung dengan manajer Sumber Daya Manusia pada Perhutani *Plywood Industry* di Kabupaten Kediri Jawa Timur dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada Perhutani *Plywood Industry* di Kabupaten Kediri Jawa Timur.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji persyaratan analisis untuk regresi

berganda yang digunakan terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas, sedangkan untuk pengujian hipotesis terdiri dari uji pengaruh secara parsial (uji t), uji dominan, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Variabel	Beta <i>Unstandardized</i>	Beta <i>Standardized</i>	t
(Constant)	29.238		13.143
Stres Kerja	-.554	-.618	-7.538
Kompensasi	.339	.275	3.350
R= 0.76			
R Square=0.357			
Adjusted R Square=0.566			
t tabel =1.99			

Berdasarkan tabel diatas dapat dibentuk model regresi dari beta standardized sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan} = -0,618 \text{ Stres Kerja} + 0,275 \text{ Kompensasi}$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat adanya pengaruh negatif dari variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai *Adjusted R Square* pada regresi tersebut adalah sebesar 0.566, hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut memiliki hubungan antar variabel sebesar 56,6 %.

Hasil Pengujian Signifikansi Parsial sebagai berikut:

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Stres Kerja (X1)	-7,538	1,99	0,000
Kompensasi (X2)	3,35	1,99	0,001

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh

secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien dan t_{hitung} adalah negatif sehingga stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien dan t_{hitung} adalah positif sehingga kompensasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan Hasil Pengujian Variabel Dominan:

Variabel	<i>Standardized Coefficient Beta</i>
Stres Kerja (X1)	-.618
Kompensasi (X2)	.275

Dengan melihat tabel di atas, maka dapat diketahui variabel independen yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,75.

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil *Adjusted R Square* = 0,566 yang berarti 56,6% perubahan variabel kinerja karyawan akan dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu variabel stres kerja dan variabel kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 43,4% merupakan perubahan kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan adalah besar/kuat.

PEMBAHASAN

Perhutani *Plywood Industry* merupakan sebuah pabrik kayu yang baru didirikan pada tahun 2013. Perusahaan ini merupakan milik BUMN, yang terletak di Kecamatan Gedangsewu Kabupaten Kediri. Dilihat dari lokasi yang strategis, PT. *Synergy Cakra Buana* yang bekerja sama langsung dengan Pehutani *Plywood*

Industry merekrut warga sekitar yang berdomisili disekitar pabrik tersebut. Pabrik yang masih tergolong baru ini, tentunya akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan produksinya. Untuk itu dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengurangi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dan juga memberikan kompensasi yang sesuai. Berikut ini penjelasan mengenai pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan :

1. Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pada analisis regresi diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,566, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,6% dan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai dari *adjusted R square* menunjukkan pengaruh stres kerja dan kompensasi yang kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry*.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} dan juga *standardized coefficient beta*. Artinya, stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap ada tambahan stres kerja antara lain seperti: tuntutan pekerjaan, pemberian waktu yang terbatas, pemberian beban kerja yang berlebihan, konflik dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja yang tidak sehat, maka secara signifikan akan

menurunkan kinerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry*.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry*. Hal ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} dan juga *standardized coefficient beta* pada penelitian ini. Dengan melihat nilai t yang paling besar, maka dapat diketahui variabel independen yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 2,75.

Artinya, pemberian kompensasi oleh Perhutani *Plywood Industry* menjadi faktor dominan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berhubungan erat dengan pemberian gaji, upah, tunjangan dan pemberian fasilitas yang memadai secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perhutani *Plywood Industry* di Kabupaten Kediri Jawa Timur.

Berdasarkan uraian hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Diantara stres kerja dan kompensasi, yang berpengaruh secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perhutani *Plywood Industry* dapat menggunakan indikator-indikator yang dapat mengurangi stres kerja pada karyawan antara lain mengurangi tuntutan pekerjaan, meminimalisir konflik yang terjadi antar rekan kerja, memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, menciptakan lingkungan yang sehat, dan memberikan waktu yang cukup kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Selain itu, Perhutani *Plywood Industry* juga dapat menggunakan indikator-indikator dari variabel kompensasi antara lain pemberian gaji, upah, dan tunjangan yang sesuai dengan output yang diberikan oleh karyawan, serta menyediakan fasilitas yang menunjang karyawan selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anik Nurdiana, 2009, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk Pabrik Tuban*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Anoki Herdian, 2010, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

Arfida BR. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta. Jakarta

- Bungin, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Salemba Empat. Jakarta
- Dessler, Garry. 2009. *Human Resource Management*. Prenhalindo. Jakarta
- Ferdinand, Augusty. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Disertasi Ilmu Manajemen*. UNDIP. Semarang
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang
- Gibson. 1996. *Organisasi, Edisi 8, Jilid 1*. Binarupa. Jakarta
- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika*. Erlangga. Jakarta
- Handoko, Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hulaifah Gaffar, 2012, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Massar
- Luki Marselina, 2010, *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Klojen Malang*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Malhotra, N.K, 2004. *Riset Peasaran Pendekatan Terapan*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Mathis, Robert dan John, Jackson. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta
- Mondy Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Mondy, Wayne dan Robert Noe. 2005. *Human Resource Management. Ninth Edition*. Prentice Hall. USA
- Munandar Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri*. Universitas Indonesia. Jakarta
- Nasution, 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Nasution Rozaini. 2003. *Teknik Sampling*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara. Medan
- Noe, Raymond A. 2010. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage*. McGraw-Hill
- Perreira Quida, 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel UB Malang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang
- Prawirosentono Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta
- Rianse Usman, Abdi. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. STIE YKPN. Yogyakarta

Siti Nurhendar., 2007, *Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang*

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung

Umar, Husein. 2003. *Riset SumberDaya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Yuliansah Rino, 2009. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian Tanaman Kacang-kacangan dan Umbi-umbian BALITKABI Malang)*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Zuriah, Nurul. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. PT Bumi Aksara. Jakarta