

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grosir Sembako CV Jembatan Hitam (Studi Pada Karyawan Grosir Sembako CV. Jembatan Hitam, Ganjar Asri, Kota Metro)

Icha Ayuningtias¹, Suryadi²

Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Lampung

E-mail : ichaayuningtias3@gmail.com

Abstrak

Asset yang paling penting bagi satu organisasi adalah sumber daya manusia sehingga setiap perusahaan atau organisasi harus bekerja bersama-sama secara optimal untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Dimana pihak manajemen dituntut untuk menggunakan system manajemen yang baik dan dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah antara kompensasi, motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan grosir sembako CV Jembatan Hitam”. Dari permasalahan tersebut maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di CV Jembatan Hitam. Metode penelitan ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu spss versi 22. Berdasarkan analisis data menggunakan spss, maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu diantara kompensasi, motivasi, stres kerja, dan lingkungan kerja hanya kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara simultan kompensasi, motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The most important asset for an organization is human resources so that every company or organization must work together optimally to produce quality products. Where the management is required to use a good management system and can be used as a tool to improve the performance of its employees. The formulation of the problem in this study was "Whether compensation, motivation, work stress and work environment have a partial or simultaneous effect on the performance of employees at CV Jembatan Hitam wholesalers". From these problems, the purpose of this study was to determine the effect of compensation, motivation, work stress, work environment and employee performance at CV Jembatan Hitam. This research method was quantitative. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. Samples were taken as many as 40 respondents with saturated sample technique. The data obtained are then processed using SPSS version 22. Based on data analysis using SPSS, the conclusions in this study were that between compensation, motivation, work stress, and work environment only compensation and work environment had a positive and significant effect on employee performance, while simultaneously compensation, motivation, work stress and work environment had a positive and significant effect on employee performance simultaneously.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Stress, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya sumber daya manusia organisasi atau perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan sehingga perlu dibina sebaik mungkin untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi agar tujuan perusahaan tercapai (Febriyanto : 2021). Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk menghasilkan yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia menurut Yusuf Suit-Almasdi (1996:35) merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi, dengan kemampuan yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

II. KAJIAN TEORI

1. Kompensasi

kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan dari perusahaan kepadakaryawan atas kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya kompensasi dapat dijadikan motivasi, kepuasan kerja, disiplin dan ikatan kerja oleh karyawan. Pemberian kompensasi atau gaji upah ini bisa terjadi karena kemampuan, pengetahuan, produktivitas, tenaga dan waktu dari karyawan. kompensasi diberikan berupa gaji, upah atau bonus karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

2. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi agar kebutuhan fisiologis, kesehatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terpenuhi sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Stres Kerja

Stres kerja dapat terjadi akibat perasaan tertekan dari lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, ketidakcocokan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, beban berlebih, dan target atau harapan yang yang tidak *realistis* dibuat sendiri yang dapat menjadi beban pekerjaan yang semakin menumpuk yang berakhir dengan stres kerja.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi atau suatu keadaan yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja dijadikan salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memilih pekerjaan, jika fasilitas kerja yang tersedia, suasana lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja tidak nyaman bagi karyawan memungkinkan karyawan akan mempertimbangkan kembali untuk bekerja diperusahaan tersebut.

5. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

III. METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk mengetahui dan mampu menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah dengan melakukan survei serta instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket).

b. Objek dan Lokasi Penelitian.

Grosir Sembako CV Jembatan Hitam terletak di Jl. Khair beras, No 03, ganjar asri, Metro Barat, kota metro, Lampung

c. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek dan objek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang nantinya akan dipelajari dan akan di tarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Jembatan Hitam yang sampai bulan September 2020 berjumlah 40 orang dari semua bagian.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Pengambilan sampel jenuh dilakukan karena jumlah anggota populasi relatif kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel responden (Sugiyono, 2018:131).

d. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian adalah factor penting yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data merupakan sumber bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapatkan melalui hasil jawaban kuesioner dari karyawan grosir sembako CV. Jembatan Hitam.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.560	21.764		1.220	.230
	kompensasi	.257	.093	.368	2.765	.009
	Motivasi	.271	.109	.294	2.575	.008
	stres kerja	-.135	.106	-.144	- 1.273	.023

lingkungan kerja	.349	.128	.352	2.727	.010
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 26.560 + 0.257X_1 + 0.271X_2 - 0.135X_3 + 0,349X_4 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yang diprediksikan (kinerja karyawan)

X₁ = variabel independen (kompensasi)

X₂ = variabel independen (motivasi)

X₃ = variabel independen (stres kerja)

X₄ = variabel independen (lingkungan kerja)

a = harga konstanta

e = standar error

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_n$ = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 26,560 menyatakan jika Kompensasi (X₁), Motivasi (x₂), Stres Kerja (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) konstan atau tidak ada nol, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 26,560.
- 2) Koefisien regresi Kompensasi (X₁) sebesar 0,257 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin kompensai akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,257 dengan anggapan Motivasi (x₂), Stres Kerja (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) tetap.
- 3) Koefisien regresi Motivasi (x₂) sebesar 0,271 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,271 dengan anggapan Kompensasi (X₁), Stres Kerja (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) tetap.
- 4) Koefisien regresi Stres Kerja (X₃) sebesar - 0,135 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar - 0,135 dengan anggapan Kompensasi (X₁), Motivasi (x₂), dan Lingkungan Kerja (X₄) tetap.
- 5) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₄) sebesar 0,349 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,349 dengan anggapan Kompensasi (X₁), Motivasi (x₂), dan Stres Kerja (X₃) tetap.

b. Hasil Uji T

**Tabel 11 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.560	21.764		1.220	.230

kompensasi	.257	.093	.368	2.765	.009
Motivasi	.271	.109	.294	2.575	.008
stres kerja	-.135	.106	-.144	- 1.273	.023
lingkungan kerja	.349	.128	.352	2.727	.010

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil pengolahan Data dengan SPSS versi 22

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ maka H_a didukung dan H_o tidak didukung

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_a tidak didukung dan H_o didukung

Berdasarkan Tabel diatas dapat diperoleh hasil yaitu :

1) Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,026 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,328 > t_{tabel} 2,030$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pengalaman berbelanja dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,523 < 0,05$ dan $t_{hitung} 645 > t_{tabel} 2,030$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel stress kerja dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,531 < 0,05$ dan $t_{hitung} - 633 < t_{tabel} 2,030$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,106 < 0,05$ dan $t_{hitung} 1,660 < t_{tabel} 2,030$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Hasil Uji F

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1824.040	4	456.010	12.111	.000 ^b
	Residual	1317.860	35	37.653		
	Total	3141.900	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja , motivasi, kompensasi

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 22

Tabel memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12.111 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai $F_{hitung} (12.111) > F_{tabel} (2,64)$ dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kompensasi, motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_o ditolak dan H_a diterima.

d. Hasil Uji R²

Tabel 13 Hasil Uji R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.533	6.136

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja, motivasi, kompensasi
Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 22

Koefisien determinasi R² (R Square) sebesar 0,581. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh factor atau variabel lain.

2. PEMBAHASAN

a. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan diperoleh nilai t_{hitung} 2,765 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,030. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang meliputi gaji, upah dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai t_{hitung} 2,575 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,030. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang meliputi Dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan rasa tanggungjawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

c. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai t_{hitung} - 2,273 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,030. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang meliputi tuntutan pekerjaan, ketidakcocokan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, beban berlebih, dan target atau harapan yang yang tidak *realistis* dibuat sendiri sehingga berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan menurun.

d. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai t_{hitung} 2,727 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,030. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kenyamanan lingkungan kerja tersebut, maka kinerja karyawan dapat meningkat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari

variabel kompensasi, motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Jembatan Hitam secara simultan dan parsial. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Jembatan Hitam.
2. Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Jembatan Hitam.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak Signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Jembatan Hitam.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Jembatan Hitam.
5. kompensasi, motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Jembatan Hitam.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan peneliti setelah melakukan penelitian ini adalah :

1. Kompensasi diberikan agar kinerja karyawan CV Jembatan Hitam tetap tinggi, maka perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawannya dengan cara mempertahankan dan meningkatkan kompensasi dan selalu memberi masukan kepada karyawannya agar mereka termotivasi.
2. Upaya memberikan motivasi pendekatan-pendekatan perusahaan yang lebih kepada karyawan, agar karyawan selalu merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan
3. Penanganan stres kerja yang baik pada seluruh karyawan perlu ditingkatkan, karena dengan adanya penanganan stres kerja yang baik terhadap karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.
4. Upaya meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.
5. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengganti variabel selain kompensasi, motivasi, stres kerja, dan lingkungan kerja sehingga diketahui kontribusi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Malik, Nizar. 2017. Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Semarang. *Skripsi*. Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Ady Damaswara, Dionisius. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Eagle Glove Indonesia, Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga. Bramasari, Ida Ayu. 2004. *Pengaruh Variabel Budaya perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan kinerja Perusahaan*. Surabaya: Jawa Post.

- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Malayu S P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam belas. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiarti, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusuma Dewi, Premesty. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Kc Surakarta. *Skripsi*. Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Alfabet.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Putri Maharani, Laksmi. 2018. Pengaruh Kompensasi, motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Genius di Yatim Mandiri Surabaya. *Skripsi*. Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Rahmadi, Puspa. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha dagang bawang lanang kota Metro. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro.
- Rice, P.L. 1992. *Stress and Health 2nd,ed.* California. Wadsworth, Inc.
- Robbin, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Raya
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 3 (2022)

Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabet.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.