

## Peran Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Stress Kerja

Ratri Wisnu Pertiwi<sup>1</sup>, Syamsul Hadi<sup>2</sup>, Auliya Rosiana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

[ratriwisnu993@gmail.com](mailto:ratriwisnu993@gmail.com), [syamsul.hadi@ustjogja.ac.id](mailto:syamsul.hadi@ustjogja.ac.id),

[auliya@ustjogja.ac.id](mailto:auliya@ustjogja.ac.id)

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia beserta sistem yang berkualitas agar dapat berjalan dengan baik dan mampu bersaing di setiap era. Sumber daya manusia dalam organisasi dituntut memiliki kualitas dan keterampilan sehingga dapat bersaing dalam revolusi industri. Covid-19 yang menyebar di seluruh penjuru dunia menyebabkan krisis yang berkepanjangan terutama pada sektor bisnis, sehingga hanya perusahaan yang memiliki karakter *agility* yang dapat mengubah kondisi krisis menjadi peluang bisnis serta dapat bertahan dan berkembang pada kondisi yang buruk. Rolos, Sambul and Rumawas (2018) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi penentu menghadapi persaingan global dan apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak mampu menghadapi perubahan lingkungan eksternal, maka perusahaan tidak dapat bertahan dan akhirnya akan jatuh.

Kedudukan SDM dalam suatu organisasi saat ini merupakan sumber daya yang paling berharga. Organisasi yang memiliki SDM berkualitas dapat dipastikan akan berkembang dengan baik, misalnya perusahaan yang memiliki *competitive advantage* baik dari aspek sumber daya manusia, sistem produksi, asset, serta teknologi lebih berdaya saing dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memilikinya. Organisasi dapat berhasil jika terdapat sistem pengelolaan sumber daya yang baik dan mempunyai efektivitas dalam menangani produksi dan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut, serta bisa menentukan sasaran yang harus di capai. (Massie, Areros and Rumawas, 2018)

Ketika organisasi menggunakan sumber daya manusianya secara optimal maka harus ada *feedback* yang diberikan, Salah satunya adalah kompensasi. Tunjangan atau pembayaran kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan di dalam suatu organisasi. (Men & Stacks, 2013) menjelaskan bahwa kompensasi adalah salah satu hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai tanda penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang baik dapat menciptakan motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, karena pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan untuk mendapatkan gaji atau upah agar bisa mencukupi kebutuhan ekonomi. Tercapainya kebutuhan ekonomi karyawan akan menciptakan suasana kerja yang baik di lingkungan organisasi. Mengingat sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam proses produksi, maka sumber daya manusia harus mempunyai keahlian dan keterampilan untuk dapat bertahan di organisasi. Sumber daya manusia dapat

berkembang dengan baik, harus ada perhatian khusus dari pimpinan dengan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut (Ashraf, 2020)

Perusahaan diharapkan mampu memberi pengarahan terhadap karyawan agar menghasilkan loyalitas tinggi. Perusahaan juga seharusnya mengerti apa yang menurunkan kinerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Karena yang menjadi masalah dalam upah atau kompensasi yakni masalah sistem kelayakan upah karyawan. Dalam pemberian upah karyawan seharusnya perusahaan memperhatikan seberapa besar yang diberikan dan dilihat apakah sudah memenuhi kebutuhan minimal, karena itu kompensasi serta gaji akan memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi sebagai salah satu peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kinerja. Faktor pendorong karyawan dalam mencapai tujuannya adalah pemberian upah dan kompensasi. Kompensasi kepada karyawan akan menimbulkan rasa puas dan motivasi sehingga keberhasilan dapat dicapai. (Mauliah and Indayani, 2021) . Amin (2020) menjelaskan dalam studinya bahwa kompensasi merupakan bentuk interaksi yang digunakan oleh organisasi dengan karyawan yang dimiliki, sehingga menjadi faktor yang paling utama untuk menilai apakah karyawan memiliki kepuasan kerja. Salah satu bentuk kompensasi yang adil bagi karyawan adalah ketika organisasi memberikan upah sesuai dengan jam kerja yang dimiliki

Perusahaan yang memiliki tujuan dapat memenuhi kepuasan karyawan sehingga diperlukan cara kerja yang efektif dan efisien. Hal ini sangat diperlukan untuk memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti kompensasi dan stress kerja. Faktor tersebut diharapkan mampu menstimulus kinerja karyawan sehingga terjadi peningkatan. Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari besaran kompensasi yang diberikan perusahaan. Ketika mereka merasa puas maka mereka akan meningkatkan kinerjanya dengan target hasil yang optimal dan ini merupakan respon positif akan tetapi kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan respon negatif dalam menyelesaikan tugasnya Ekhsan & Septian (2021).

Selain Kepuasan kerja, stress kerja juga merupakan respon dari karyawan ketika lingkungan kerja tidak mendukung dan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal tersebut adalah reaksi karyawan secara emosional sebagai dampak atas berbagai permasalahan dan kesulitan yang dialami di tempat kerja. Kundu (2019) menjelaskan bahwa stres kerja adalah kondisi yang dialami oleh karyawan, dimana kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap emosi, rasa nyaman, proses berpikir dan kondisi dalam bekerja. Hasil dari akibat tersebut adalah terjadinya tingkat stres yang tinggi sehingga menghambat perkembangan potensi karyawan dalam menghadapi lingkungan dan mengganggu proses penyelesaian pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Pada penelitian Tian (2021) dan Wu, Wang and Evans ( 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada stress kerja, Hasil analisis mereka menunjukkan bahwa stres kerja dapat terjadi karena tantangan dan hambatan di lingkungan kerja. Ditemukan juga bahwa memberi pelatihan pada organisasi tampaknya salah satu cara untuk mengurangi efek berbahaya dari stres kerja di antara karyawan. Kursus pelatihan yang benar akan berguna untuk membantu

karyawan yang bekerja mengatasi tuntutan pekerjaan negatif harian mereka. Namun, pada penelitian sebelumnya belum ada pengaruh kompensasi yang berpengaruh langsung pada stress kerja sehingga penelitian ini menarik untuk diteliti untuk mengetahui keterkaitan antara kompensasi dan stress kerja.

Penelitian memiliki tujuan yaitu mengetahui peran kompensasi dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stress kerja, Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang dilihat dari beberapa variable, halini berhubungan dengan persepsi responden terhadap stres kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja. Penelitian ini memberikan referensi tentang stres kerja dan penilaian kognitif untuk pengembangan hasil kerja di organisasi. Manajer harus mengurangi atau menghilangkan stres penghalang karena mungkin tidak menghasilkan hasil yang positif (Le Pine, 2005).

### **TINJAUAN LITERATUR**

Kedudukan sumber daya manusia dalam suatu organisasi saat ini merupakan hal yang paling berharga dan dalam konteks bisnis adalah mereka yang bekerja di dalam suatu organisasi atau disebut juga karyawan. (De Clercq *et al.*, 2020). Joiner (2007) mendefinisikan bahwa organisasi memanfaatkan sumber daya manusia dengan melakukan perencanaan, melalui proses rekrutmen dan seleksi. Perencanaan tersebut dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia diikuti bidang lain yang meliputi pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Kompensasi merupakan salah satu hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai tanda penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. J and Prayuda (2020) mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi diberikan secara langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk imbalan karena sudah bekerja. Aruldoss, Kowalski and Parayitam (2020) Kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan di dalam organisasi baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Koch & Schermuly (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang akan terlihat ketika karyawan bekerja.

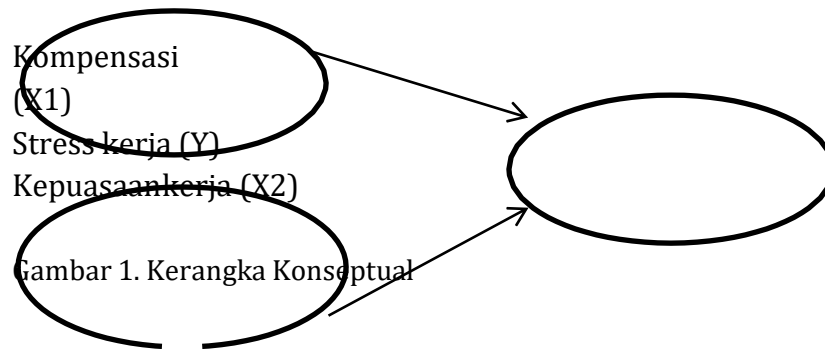
Variable yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah *Mentality Challenging* (kerja yang menantang). Karyawan di dalam organisasi biasanya cenderung lebih menyukai pekerjaan yang sesuai dengan *skill* mereka, dan membuka kesempatan seluas-luasnya agar karyawan bisa menunggunakan keterampilan mereka. Karyawan biasanya juga menginginkan sistem upah dan promosi secara adil. Karena karyawan akan lebih suka jika lingkungan kerja mereka nyaman, tidak berbahaya, dan adil (Rolos, 2018)

Stress kerja adalah bentuk respon dari seseorang karyawan terhadap sistem dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dalam organisasi. Sistem yang tidak berkualitas rentan mengakibatkan berbagai bentuk masalah di dalam bekerja dan hal tersebut akan menimbulkan reaksi secara emosional bagi karyawan sebagai dampak permasalahan yang dihadapi. Tipton (2005) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan merasa lingkungan kerjanya memberi dampak yang negatif. Tingkat stress kerja yang

tinggi akan menghambat keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan jika tidak ditangani, sehingga dapat menghambat juga tujuan suatu organisasi.

#### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam studi ini memiliki tujuan untuk mengetahui peran kompensasi dan kepuasan kerja terhadap pengaruh stress kerja. Kompensasi sebagai (X1) dan kepuasan kerja sebagai (X2) sebagai variable independen, stress kerja sebagai (Y) sebagai variable dependen.



#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, di mana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel secara tetap. Sedangkan dalam hubungan nonlinier, perubahan X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi yang merupakan metode dalam penentuan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis regresi sederhana memiliki variabel yang bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti perubahan variabel secara tetap, sedangkan perubahan X yang tidak diikuti perubahan variabel secara proporsional merupakan hubungan nonlinier. Mengutip dari *lifepal.co.id*, dua variabel atau lebih dalam bentuk numerik adalah hasil dari metode analisis regresi. Persamaan regresi ini adalah persamaan garis yang mewakili hubungan keduanya. Beberapa jenis regresi diantaranya adalah regresi sederhana, regresi nonlinier, dan regresi berganda

Menurut studi Basuki and Prawoto (2015) Analisis regresi ini menganalisis variabel yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Salah satu model regresi yang paling sederhana adalah model regresi linier dengan bentuk persamaan :  $Y = \beta_0 +$

$\beta_1 X + \varepsilon$  (1) dimana : Y = variabel terikat (nilai yang diprediksi) X = variabel bebas  $\beta_0$  = konstanta  $\beta_1$  = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)  $\varepsilon$  = galat acak.

Regresi logistik dalam penelitian ini merupakan metode analisis statistika yang berguna untuk menggambarkan hubungan antar variable terikat yang memiliki dua kategori atau lebih dengan satu atau lebih sebagai peubah bebas berskala kategori. Regresi logistic sendiri memiliki dua bagian yaitu regredi logistic biner, regresi logistik multinomial dan regresi logistik ordinal. Model regresi logistik biner berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel respon dan beberapa variabelprediktor, dengan variabel responnya berupa data kualitatif dikotomi yaitu bernilai 1 untuk menyatakan keberadaan sebuah karakteristik dan bernilai 0 untuk menyatakan ketidakberadaan sebuah karakteristik

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel yang memenuhi kelayakan analisis sebanyak 60 responden yang terdiri dari lembaga swasta di Yogyakarta. Kelengkapan data responden, Skala Uji dan hasil Uji Validitas dapatt dilihat dari tabel 1.

#### Descriptive

	Kompen sasi X1	Kepuasan Kerja X2	Stress Kerja Y
N	65	65	65
Missing	20	20	20
Mean	15.2	15.2	15.1
Median	15	14	15
Standard deviation	2.19	2.07	2.39
Minimum	12	12	10
Maximum	20	20	20

#### One Sample T-Test

	Statistic	df	t	p
Kompensas i X1	Student's t	60	56.40	< .001
Kepuasan Kerja X2	Student's t	60	59.40	< .001
Stress Kerja Y	Student's t	60	50.40	< .001

Correlation Matrix

			Kompen sasi X1	Kepuasan Kerja X2	Stress Kerja Y
Kompensasi	X1	—			
Pearson's r		—			
Kepuasan Kerja	X2	0.861		—	
Pearson's r		<.001		—	
p-value					
Stress Kerja	Y	0.405		0.502	—
Pearson's r					—
p-value		<.001		<.001	—

Reliability Analysis  
Scale Reliability

Statistics

mean sd

Item Reliability Statistics	mean	sd	item-rest correlation
X1 Kompensasi	5.2	.19	0.711
Kerja X2 Kepuasan	5.2	.07	0.803
Y Stress Kerja	5.1	.39	0.469

scale 15.2 1.88

Pengujian ini sangat penting, dimana dengan pengujian ini akan memberikan semua informasi mengenai variabel yang digunakan terhadap sampel data yang ada. Hal ini digunakan untuk mendiskripsikan, meringkas serta membuat sebuah *summary data* untuk memudahkan dalam membacanya.

Tabel 1.1

Hasil Pengujian *Descriptives* peran kompensasi dan kepuasan kerja terhadap stress kerja pada lembaga pendidikan swasta di Yogyakarta

Descriptives

	Kompensasi X1	Kepuasan Kerja X2	Stress Kerja Y
N	65	65	65
Missing	20	20	20
Mean	15.2	15.2	15.1
Median	15	14	15
Standard deviation	2.19	2.07	2.39
Minimum	12	12	10
Maximum	20	20	20

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Kepuasan Kerja

Y : Stress Kerja

Berdasarkan tabel 1.1 di atas yang menggunakan pengujian *descriptives*, terdapat sampel uji sebanyak 65 dengan nilai missing X1 20, nilai missing X2 20, nilai missing Y 20, nilai *mean* X1 15.2, nilai *mean* X2 15.2, nilai *mean* Y 15.1, nilai median X1 15, nilai median X2 14, nilai median Y 15, nilai standard deviation X1 2.19, nilai standard deviation X2 2.07, nilai standard deviation Y 2.39, nilai minimum X1 12, nilai minimum X2 12, nilai minimum Y 10, nilai maximum X1 20, nilai maximum X2 20 dan nilai maximum Y 20.

**Pengujian *One Sampe T-Test***

Pengujian ini digunakan dengan membandingkan variabel dengan nilai konstanta yang ada, tujuannya untuk mendapatkan informasi apakah ada perbedaan rata-rata atau *mean*. Sebenarnya metode pengujian ini sering digunakan pada jumlah sampel dibawah 30, namun pada kasus ini kami cantumkan sebagai pelengkap agar hasil dari pengujian lebih detail.

Tabel 1.2

Hasil Pengujian *One Sample T-Test* peran kompensasi dan kepuasan kerja terhadap stress kerja pada lembaga pendidikan swasta di Yogyakarta

One Sample T-Test

		Statistic	df	p
Kompensasi X1	Student's t	56.0	64.0	<.001
Kepuasan Kerja X2	Student's t	59.2	64.0	<.001
Stress Kerja Y	Student's t	50.9	64.0	<.001

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Kepuasan Kerja

Y : Stress Kerja

Dari tabel di atas, didapat hasil uji yaitu variabel X1 dengan nilai statistic 56.0 dengan df 64.0 dan  $p < .001$ . Variabel X2 memiliki nilai statistic 59.2, df 64.0 dan  $p < .001$ . Variabel Y dengan nilai statistic 50.9, df 64.0 dan  $p < .001$ . Artinya, dari keseluruhan data yang diperoleh, antara kompensasi, kepuasan kerja dan tingkat stress kerja pegawai saling berkaitan.

### **Pengujian *Correlation Matrix***

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kestabilan antara dua matriks korelasi melalui variabel yang digunakan pada data.

Tabel 1.3

Hasil Pengujian *Correlation Matrix* peran kompensasi dan kepuasan kerja terhadap stress kerja pada lembaga pendidikan swasta di Yogyakarta

Correlation Matrix		Kompensasi X1	Kepuasan Kerja X2	Stress Kerja Y
Kompensasi X1	Pearson's r	—		0.405
	p-value	—		<.001
Kepuasan Kerja X2	Pearson's r	0.861	—	0.502
	p-value	<.001	—	<.001
Stress Kerja Y	Pearson's r	0.405		—
	p-value	<.001		—

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Kepuasan Kerja

Y : Stress Kerja

Dari hasil *corelation matrix* yang ditunjukkan di atas menjelaskan bahwa adanya korelasi antara kompensasi dengan stress kerja sebesar 0.405, kepuasan pegawai dengan kompensasi sebesar 0.861 dan antara stress kerja dengan kompensasi sebesar 0.405.

### **Pengujian *Scale Reability Statistics***

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah skala variabel tersebut dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila pengujian dilakukan secara berulang.

Tabel 1.4



Hasil Pengujian *Scale Reliability Statistics* peran kompensasi dan kepuasan kerja terhadap stress kerja pada lembaga pendidikan swasta di Yogyakarta

Scale Reliability Statistics		
	mean	sd
scale	15.2	1.88

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil analisis dari segi *scale reliability statistics* dengan jumlah data sampel 65 dan variabel 3 menunjukkan skala *mean* sebesar 15.2 dan sd 1.88.

### **Pengujian *Item Reliability Statistics***

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel tersebut dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila pengujian dilakukan secara berulang.

Tabel 1.5

Hasil Pengujian *Item Reliability Statistics* peran kompensasi dan kepuasan kerja terhadap stress kerja pada lembaga pendidikan swasta di Yogyakarta

Item Reliability Statistics			
	mean	sd	item-rest correlation
Kompensasi X1	15.2	2.19	0.711
Kepuasan Kerja X2	15.2	2.07	0.803
Stress Kerja Y	15.1	2.39	0.469

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai *mean* 15.2, sd 2.19 dan *item-rest correlation* sebesar 0.711. Kepuasan kerja memiliki nilai *mean* 15.2, sd 2.07 dan *item-rest correlation* sebesar 0.803. Stress kerja memiliki nilai *mean* 15.1, sd 2.39 dan *item-rest correlation* sebesar 0.469.

Dari tabel ANOVA tersebut diungkapkan bahwa jika F hitung > F tabel atau probabilitas < 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan jika F hitung ≤ F tabel atau probabilitas ≥ 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak. Dari tabel di atas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 12,3804 untuk kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 3,456. Sedangkan nilai F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) Residual (sisa) yaitu 63. Berdasarkan nilai signifikan kompensasi 0,0008 dan nilai signifikan kepuasan kerja sebesar 0,06 ini berarti probabilitas (< alpha 0,05), maka

H0 diterima. Hal ini berarti bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel kompensasi dan kepuasan kerja.

#### KESIMPULAN

Salah satu *feedback* dari perusahaan adalah kompensasi. Tunjangan atau pembayaran kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan di dalam suatu organisasi. (Putu et al., 2021) memiliki hasil dalam penelitiannya bahwa kompensasi adalah seluruh imbal jasa dari perusahaan yang diterima karyawan

Dari uji regresi membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja begitu juga dengan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Mengingat kepuasan kerja memegang peran penting dalam kinerja karyawan untuk menghasilkan kerja optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk penelitian selanjutnya agar menambah variable lain seperti retaliasi karena variabel tersebut merupakan dampak negative dari ketidakpuasan dalam organisasi.

#### Daftar Pustaka

- Aruldoss, A., Kowalski, K.B. And Parayitam, S. (2020) 'The Relationship Between Quality Of Work Life And Work-Life-Balance Mediating Role Of Job Stress, Job Satisfaction And Job Commitment: Evidence From India', *Journal Of Advances In Management Research*, 18(1), Pp. 36–62. Doi:10.1108/Jamr-05-2020-0082.
- Ashraf, M.A. (2020) 'Demographic Factors, Compensation, Job Satisfaction And Organizational Commitment In Private University: An Analysis Using Sem', *Journal Of Global Responsibility*, 11(4), Pp. 407–436. Doi:10.1108/Jgr-01-2020-0010.
- Basuki, A.T. And Prawoto, N. (No Date) 'Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis', P. 320.
- De Clercq, D. Et Al. (2020) 'The Stress-Reducing Effect Of Coworker Support On Turnover Intentions: Moderation By Political Ineptness And Despotism', *Journal Of Business Research*, 111, Pp. 12–24. Doi:10.1016/J.Jbusres.2020.01.064.
- J, P.P. And Prayuda, A. (2020) 'Analisis Pentingnya Pelatihan Dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru Di Smpn 14 Tangerang Selatan', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2). Doi:10.32493/Jee.V2i2.4165.
- Joiner, T.A. (2007) 'Total Quality Management And Performance: The Role Of Organization Support And Co-Worker Support', *International Journal Of Quality & Reliability Management*, 24(6), Pp. 617–627. Doi:10.1108/02656710710757808.
- Massie, R.N., Areros, W.A. And Rumawas, W. (2018) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado', 6(2), P. 9.
- Mauliah, S. And Indayani, L. (2021) 'Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Menjadi Variabel Intervening Pada Pt. Ekosjaya Abadi Lestari', 03(04), P. 14.
- Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P. And Rumawas, W. (2018) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota', 6(4), P. 9.

- Tian, H. *Et Al.* (2021) 'Impacts Of Job Stress And Overall Compensation Benefits On Employees' Job Satisfaction With Moderation Effect Of Leadership: An Empirical Study In The Telecommunication Industry Of Cameroon', *Open Journal Of Business And Management*, 09(01), Pp. 44–73. Doi:10.4236/Ojbm.2021.91003.
- Wu, L., Wang, D. And Evans, J.A. (2019) 'Large Teams Develop And Small Teams Disrupt Science And Technology', *Nature*, 566(7744), Pp. 378–382. Doi:10.1038/S41586-019-0941-9.
- The Jamovi Project (2021). *Jamovi*. (Version 2.2) [Computer Software]. Retrieved From <https://www.jamovi.org>.
- R Core Team (2021). *R: A Language And Environment For Statistical Computing*. (Version 4.0) [Computer Software]. Retrieved From <https://cran.r-project.org>. (R Packages Retrieved From Mran Snapshot 2021-04-01).
- Revelle, W. (2019). *Psych: Procedures For Psychological, Psychometric, And Personality Research*. [R Package]. Retrieved From <https://cran.r-project.org/package=Psych>.