



Vol 18 No 2, pp 47-54

AFFILIATION:

¹Fakultas Ekonomika Dan Bisnis,
Universitas Wijayakusuma
Purwokerto

¹Email:

rifykurniawan225@gmail.com

²email: ratnapujiastuti@unwiku.ac.id

³Email:

diansafitripkoesomasari@unwiku.ac.id

***CORRESPONDENCE:**

diansafitripkoesomasari@unwiku.ac.id

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

<http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb>

ARTICLE HISTORY

Received:

16 Agustus 2021

Reviewed:

25 September 2021

Revised:

26 September 2021

Accepted:

28 September 2021

HOW TO CITE:

Kurniawan, R., Pujiastuti, R., & Koesoemasari D. S. P. (2021). Stres, Kompensasi dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasi di Karyawan PT Royal Korindah Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 18(2), 47-54

Article Type: Research Paper

**Stres, Kompensasi dan Kepuasan Kerja
pada Komitmen Organisasi di Karyawan
PT Royal Korindah Purbalingga**

Rifki Kurniawan¹⁾, Ratna Pujiastuti²⁾, Dian Safitri Pantja
Koesoemasari³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini melakukan pengujian antar stress, kompensasi dan kepuasan kerja pada komitmen organisasi. Pengujian dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan, kompensasi berpengaruh negatif signifikan dan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan pada komitmen organisasi. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa stress dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi meskipun tidak terbukti signifikan. Komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa di negara berkembang seperti Indonesia tingkat kebutuhan dasar seseorang sangat mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan akan terikat dengan organisasi apabila kebutuhan dasarnya terpenuhi. Hasil penelitian ini mendukung teori Maslow.

Kata kunci: komitmen organisasi; stress; kompensasi; kepuasan

ABSTRACT

The study aims to test stress, compensation and job satisfaction on organizational commitment. The test is done with multiple linear regression. The results of this study prove that work stress has a positive effect is not significant, compensation has a significant negative effect and job satisfaction has no significant positive effect on organizational commitment. The results of this study provide an idea that stress and job satisfaction can affect organizational commitment even if it does not prove significant. Organizational commitment is strongly influenced by the compensation provided by the company. The study found that in developing countries such as Indonesia the level of one's basic needs greatly affects the organization's commitment. Employees will be tied to the organization if their basic needs are met. The results of this study are in accordance with Maslow's theory.

Keywords: *organizational commitment; stress; compensation; job satisfaction*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi adalah perilaku seseorang yang secara sukarela menjadi anggota organisasi dengan mengikuti aturan, nilai, dan tujuan organisasi (Ismail dan Abidin, 2010; McShane *et al*, 2008; Mowday, 1983). Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan isu sangat penting di dalam dunia kerja. Komitmen organisasi menyiratkan interaksi antara pegawai dan organisasi secara aktif. Pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi, akan memberikan tenaga dan tanggung jawab secara maksimal dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi akan memiliki loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi pada organisasi. Pegawai berkomitmen adalah orang yang bersedia terikat dengan organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi (Haq *et al* 2014).

Stres adalah perasaan tertekan yang sering dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan di dalam organisasi (Gede dan Agoes, 2016). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa tingkat stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Ariawan dan Sirathi, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai, maka akan menurunkan komitmen organisasi karyawan PBF PT. Banyumas Denpasar. Sedangkan hasil penelitian berbeda ditemukan pada peneliti Wahadi (2018) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi KSU Sejahtera Bersama, hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat stres kerja yang dialami karyawan tinggi, maka akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi karyawan. Sedangkan penelitian lain menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Wahadi, 2018)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya dari suatu perusahaan (Hidayat, 2015; Rivai, 2010). Hasil penelitian Apriyanti (2016), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pegawai administrasi. Sedangkan penelitian lain berargument bahwa kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan (Purnami, 2017)

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (McShane dan Glinow, 2000; Robbins, 2006). Peneliti sebelumnya berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan (Mariyanti Eka, 2014). Berbeda dengan penelitian lain yang membuktikan bahwa kepuasan kerja dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat, bahkan pengaruhnya signifikan (Susiawan Susilo dan Muhid Abdul, 2015).

PT Royal Korindah Purbalingga perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan rambut palsu (*wig*) yang berlokasi di Kabupaten Purbalingga. Manajer bagian produksi PT. Royal Korindah memberikan informasi bahwa perputaran tenaga kerja sangat tinggi. Kondisi tersebut menjadikan suatu permasalahan tersendiri bagi perusahaan karena banyaknya tenaga kerja yang keluar dan masuk. Manajer produksi menginginkan mendapatkan karyawan dengan tingkat komitmen tinggi agar tidak selalu harus melakukan pelatihan dan pengenalan pekerjaan.

Berdasarkan riset gap hasil penelitian dan fakta yang ada di perusahaan maka diperlukan pembuktian secara ilmiah untuk menyelesaikan masalah di PT. Royal Korindah Purbalingga. Penelitian ini akan memberikan jawaban dari permasalahan pada bagian produksi PT. Royal Korindah, dengan melakukan survei menggunakan kuesioner terhadap karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen organisasi menunjuk pada perasaan terikat karyawan terkait dengan keterlibatan mereka pada organisasi (Ismail dan Abidin, 2010; McShane *et al*, 2008). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan akan memberikan seluruh tenaga, waktu, dan pikiran secara maksimal demi memajukan perusahaan dan karyawan akan mendukung penuh semua kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan (Ismail dan Abidin, 2010). Selain itu, karyawan tersebut akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan lebih baik dan juga produktivitasnya dalam bekerja akan meningkat dikarenakan karyawan merasa memiliki keterkaitan hubungan yang sangat erat sehingga mendukung semua kegiatan perusahaan (Halimsetiono, 2014).

Stres adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan promosi tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014). Stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang di latar belakang oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang berlebihan kepada seseorang (Ivancevich, Gibson, Donelly, 2009). Ada dua kategori penyebab stress yaitu *on the job* dan *off the job* (Handoko, 2001). Efek yang ditimbulkan oleh stres kerja yaitu, *physical problem* yang meliputi penyakit dan gangguan kesehatan, seperti kadar gula naik, tekanan darah naik, mulut kering, berkeringan, penyakit jantung dan kolesterol tinggi (Cox, 2009).

Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi (Mondy, 2008; Rivai, 2010; Werther dan Davis (2010). Kompensasi dibuat untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan (Wulansari *et al.*, 2014). Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial (Simamora, 2014). Komponen kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (langsung dan tidak langsung) serta kompensasi nonfinansial (kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Simamora, 2014; Sutrisno, 2011). Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan (Rivai, 2010).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi (Luthans, 2008; Soegandhi dkk, 2013). Karakteristik kepuasan kerja seorang karyawan adalah melakukan tugas melebihi *job description* karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka (Soegandhi dkk, 2013). Kepuasan kerja akan mampu meningkatkan komitmen organisasional dan usaha layanan yang diberikan (Puspitawati dan Riana, 2014). Seseorang akan membawa serta keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja ketika bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja (Umar, 2010). Nilai-nilai yang terdapat pada kepuasan kerja antara lain pekerjaan yang menantang mental karyawan dan dapat diatasi dengan baik, kepentingan pribadi dalam hal bekerja sendiri, pekerjaan yang tidak melelahkan secara fisik dan fikiran, penghargaan yang adil atas kinerjanya, informatif dan sesuai dengan aspirasi karyawan (Mushipe, 2011).

Berdasarkan telaah teoritis dan empiris, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Stres mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
- H₂: Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
- H₃: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif menggunakan metode survey yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden untuk menganalisis hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga berjumlah 1.436 orang. Metode sampling yang dilakukan dengan *ramdom sampling*, yaitu sampel diambil secara acak dari populasi dengan cara undian (Singarimbun dan Efendi, 1989). Penentuan sampel minimum menggunakan rumus Slovin dengan ukuran sampel minimum adalah sebesar 94 orang:

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (10%).

Penelitian ini terdiri dari variabel terikat (Y) adalah komitmen organisasi dan variabel bebas dalam penelitian ini ada tiga, yaitu stress, kompensasi dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Mowday 1983). Pada penelitian ini akan menggunakan indikator menurut Mowday (1983) yaitu: 1. Merasa menjadi bagian dalam perusahaan; 2. Perasaan bangga menjadi bagian dalam perusahaan; 3. Perasaan sejalan dengan tujuan perusahaan; 4. Pertimbangan sulit mencari pekerjaan yang serupa.

Stres adalah respon atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam menanggapi pekerjaan yang ada disekitar (Jin *et al.*, 2017). Indikator stres menurut Jin *et al* (2017), yaitu : 1. Kekawatiran; 2. Gelisah; 3 Tekanan.; 4. Frustasi.

Kompensasi merupakan persepsi karyawan terhadap sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Simamora, 2014). Indikator dalam penelitian ini juga menggunakan Simamora (2014): 1. Gaji; 2. Insentif; 3. Tunjangan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi (Robbin, 2006). Indikator dari kepuasan kerja menurut Roelen (2008) disesuaikan dengan fenomena yang ada pada PT. Royal Korindah :1. Kepuasan kerja itu sendiri; 2. Kepuasan dengan sikap atasan; 3. Kepuasan dengan rekan kerja; 4. Kepuasan dengan promosi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner pada karyawan bagian produksi PT. Royal Korindah, dokumentasi dan wawancara. Skala pengukuran menggunakan skala Likert *like* (Sugiyono, 2006).

Pengujian kuesioner dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Kriteria pengujian validitas menggunakan r tabel, jika r hitung > t tabel maka kuesioner valid. Apabila r hitung ≤ r tabel maka kuesioner tidak valid. Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* (Hair *et. Al.*, 2006). Kriteria signifikansi ditentukan dengan CA > 0,7 kuesioner masuk kriteria reliabel, apabila CA ≤ 0,7 maka kuesioner masuk kriteria tidak reliabel.

Metode statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi agar tidak bias, dilakukan pengujian normalitas data, multikolenieritas dan heteroskedastisitas. Untuk melihat variasi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R²). Uji kelayakan model penelitian (*goodness of fit*)

dilakukan dengan uji F dan pengujian keberartian koefisien regresi variabel bebas menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan akan disajikan dalam tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah	Usia	Jumlah	Pendidikan	Jumlah	Lama Bekerja	Jumlah
Laki-laki	34	<30 tahun	61	SMP	32	< 1 tahun	54
Perempuan	60	30-40 tahun	33	SMA	62	2-5 tahun	40
Jumlah	94	Jumlah	94	Jumlah	94	Jumlah	94

Tabel 1 memberikan gambaran bahwa sebagian besar (64%) pekerja di bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga adalah perempuan, sisanya (36%) laki-laki. Pekerja perempuan lebih banyak dipekerjakan karena jenis pekerjaannya memerlukan kesabaran dan ketelatenan. Berdasarkan kriteria pekerja usia kurang dari 30 tahun lebih banyak (65%), sisanya (35%) berusia 30-40 tahun. Usia pekerja yang lebih banyak pada usia kurang dari 30 tahun, dikarenakan pekerjaan bagian produksi rambut palsu memerlukan ketelitian yang tinggi saat menempelkan rambut pada media. Karyawan bagian produksi harus memiliki kesehatan mata tertentu maka PT. Royal Korindah lebih mengutamakan pekerja dengan usia kurang dari 30 tahun.

Karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan, dapat dilihat di tabel 1, sebagian besar (66%) berpendidikan SMA, sisanya (34%) berpendidikan SMP. Pendidikan pekerja bagian produksi berpendidikan SMP dan SMA memberikan gambaran bahwa program yang dicanangkan pemerintah pendidikan dasar 12 tahun berhasil. PT. Royal Korindah Purbalingga lebih memilih karyawan dengan tingkat pendidikan SMA karena lebih mudah untuk dilatih dan diberikan pengarahan. Berdasarkan lama bekerja sebanyak (53%) kurang dari 1 tahun dan sisanya (47%) berkisar antara 2-5 tahun. Jumlah karyawan yang bertahan lama di perusahaan kurang dari 50%, hal tersebut menggambarkan bahwa komitmen organisasi karyawan rendah.

Hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid. Pengujian validitas untuk masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan $n = 30$, dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi			
1	0,837	0,361	Valid
2	0,788	0,361	Valid
3	0,711	0,361	Valid
4	0,463	0,361	Valid
Stres			
1	0,794	0,361	Valid
2	0,729	0,361	Valid
3	0,658	0,361	Valid
4	0,737	0,361	Valid
Kompensasi			
1	0,533	0,361	Valid
2	0,581	0,361	Valid

Kurniawan et al
Stres, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
3	0,812	0,361	Valid
4	0,697	0,361	Valid
Kepuasan Kerja			
1	0,841	0,361	Valid
2	0,890	0,361	Valid
3	0,916	0,361	Valid
4	0,916	0,361	Valid

Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian semuanya reliabel karena $CA > 0,7$. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan $n = 30$. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,841	Reliabel
Stres	0,890	Reliabel
Kompensasi	0,916	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,916	Reliabel

Persamaan regresi linier berganda hasil penelitian ini adalah:

$$Y = 7,945 - 0,010X_1 + 0,459X_2 + 0,080X_3 + e$$

t hitung	-0,146	4,156	0,976
Signifikansi	0,884	0,000	0,332
F hitung	10,303		
Signifikansi	0,000		
R ²	0,256		

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stress berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada komitmen organisasi. Terbukti dengan t hitung (-0,146) > t tabel (-1,661) dan signifikansi sebesar $0,884 > 0,05$. **Hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Royal Korindah Purbalingga **ditolak**. Bukti empiris ini memberikan gambaran bahwa karyawan bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga merasa gelisah dan khawatir ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Meski begitu rasa gelisah dan khawatir yang dialami masih belum pada tingkat yang membahayakan kesehatan, sehingga karyawan masih berusaha untuk bertahan di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiana dan Anitra (2019) tetapi tidak mendukung penelitian Ariawan dan Sirathi (2008).

Pengujian hipotesis kedua, menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Terbukti hasil t hitung (4,156) > t tabel (1,661) dan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. **Hipotesis kedua** yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Royal Korindah Purbalingga **diterima**. Gaji dan insentif yang diberikan oleh PT. Royal Korindah Purbalingga merupakan penghasilan utama karyawan, maka perusahaan harus memikirkan dengan baik. Sebagian besar karyawan sangat berharap pendapatan utama dari bekerja di bagian produksi PT. Royal Korindah Purbalingga mampu mencukupi kebutuhan dasar mereka. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Handoko dan Rambe, 2018); Sequeira, 2017), tetapi penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purnami (2017).

Kurniawan et al
Stres, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi **ditolak**. Bukti empiris yang diperoleh dari penelitian ini $t_{hitung} (0,976) < t_{tabel} (1,661)$ dengan signifikansi sebesar $0,332 > 0,05$. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa pekerjaannya menarik, ada kesempatan untuk belajar dan puas terhadap atasan. Meskipun kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan harus memperhatikannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga lebih banyak dari lingkungan sekitar, maka menganggap kepuasan kerja tidak penting. Karyawan lebih mementingkan bekerja untuk memperoleh penghasilan tetapi tidak meninggalkan rumah sehingga tidak mengeluarkan biaya lain seperti untuk transportasi maupun indekos. Hasil ini mendukung penelitian (Harianto, 2016; Maryanti, 2014), tetapi tidak mendukung penelitian Susiawan dan Muhid (2015).

Hasil koefisien determinasi penelitian ini sangat rendah yaitu hanya 0,256. Variasi stress, kompensasi dan kepuasan kerja pada komitmen organisasi hanya 25,6% sedangkan variabel lain yang tidak diteliti sebesar 74,4%. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain, seperti partisipasi, kepemimpinan, motivasi dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Stres dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi hanya dipengaruhi secara positif dan signifikan kompensasi. Bukti empiris penelitian ini mampu mengungkapkan bahwa karyawan secara umum bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Stres meski berpengaruh negatif tetapi jika dikelola secara baik oleh perusahaan, maka tidak akan mengganggu komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan kerja antara karyawan dengan atasan dan kesempatan promosi agar komitmen organisasi meningkat. Penelitian selanjutnya yang akan dilakukan adalah memperluas subyek penelitian agar mendapatkan responden yang lebih banyak. Untuk meningkatkan nilai koefisien determinasi dapat ditambahkan variabel bebas lainnya seperti; motivasi, kepemimpinan, komunikasi dan sebagainya.

ACKNOWLEDGEMENT

Terimakasih kepada almarhum Hj. Hening Riyadiningsih, SE., MSi dan Cahyaningtyas R.U., SE. MSi. yang telah memberi masukan dan koreksi pada tulisan ilmiah ini.

REFERENSI

- Ariawan, Putu A Y dan Srirathi,. Ayu AA. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF PT Banyumas Denpasar. Universitas Udayana (Unud). Bali
- Mangkunegara, A.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Putri, Anindithia Dwi dan Prasetyo, Arif Partono. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia. Universitas Telkom.
- Robbins, S.P., 2006. *Organizational Behaviour*, Prentice Hall, Inc., New Jersey
- Sequeira, Ana. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Relawan Pada Radio Komunitas di Timor Leste. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud). Bali.
- Susiawan, Susilo dan Muhid, A. 2015. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Surabaya

Kurniawan et al
Stres, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.