

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KARYAWAN DIVISI KURIR J&T EXPRESS DI MADIUN)

Ilham Fatkhu Rizky¹⁾, Indra Ayu
Fatmala²⁾

Universitas PGRI Madiun¹⁾
e-mail: ilhamfatkhurizky@gmail.com
Universitas PGRI Madiun²⁾
e-mail: avyufatmala@gmail.com

Abstract

This study aims to provide empirical evidence of the effect of Job Stress on Job Satisfaction with Compensation as a Moderating variable for employees of J&T Express, Madiun. The population in this study were all employees of the courier division of J&T Express Madiun, as many as 150 people. The sample used was a census sample or total sampling technique with all employees of the courier division as respondents. This research was conducted in a surveying phase, distributing questionnaires and processing data. The data analysis technique used in this study was SEM by adopting PLS, while data processing using SmartPLS3.0. The results show that Job Stress has a negative and significant effect towards Job Satisfaction. Compensation has a positive and significant effect towards Job Satisfaction and Compensation can moderate the effect of Job Stress towards Job Satisfaction.

Keywords: Job Stress, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada karyawan J&T Exspress di Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi kuriri J&T Express di Madiun yaitu sebanyak 150 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan taknik sampel sensus atau total sampling dengan seluruh karyawan divisi kurir menjadi responden. Penelitian nin dilakukan dengan tahap survey, penyebaran kuesioner dan pengolahan data. Teknik analisi data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah SEM dengan mengadopsi PLS. Sedangkan pengolahan data menggunakan SmartPLS3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan kompensasi dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi adalah satu kepaduan yang merangkul dari beraneka ragam pribadi yang bernotaben keterampilan yang bermacam-macam dan bahu membahu satu sama lain. Setiap individu di suatu organisasi berjerih payah untuk memanifestasikan tujuan bersama dengan merekrut segala sumber daya yang ada. Suatu organisasi memiliki aset yang penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh sebab itu, dengan sebaik mungkin perusahaan harus bisa mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia.

Kepuasan kerja karyawan adalah hal terpenting yang harus diperhatikan perusahaan. Pentingnya kepuasan kerja agar tidak terjadi aksi mogok kerja atau berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan sehingga ketidakpuasan karyawan memiliki efek yang buruk pada efisiensi organisasi. Karyawan merasa puas jika memperoleh sesuatu yang diinginkan seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, status pekerjaan, teman kerja, hubungan dengan atasan dan pekerjaannya itu sendiri akan menunjang kinerja karyawan (Khan *et al* 2012).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja. Wanara *et al* (2015) stres kerja yaitu tekanan yang ditanggung oleh setiap karyawan dalam melaksanakan kehidupan kerjanya, stres sendiri dapat mengandung dua arti yaitu positif dan negatif, dalam artian positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam artian negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Temuan Sari & Sudharma, (2017) menyatakan pemicu umum stres dari pekerja ialah *supervisor* (atasan), *salary* (gaji), *security* (keamanan), dan *safety* (keselamatan). Para karyawan dihadapkan dengan berbagai kebutuhan dan tuntutan serta masalah yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja. Hal tersebut secara tidak langsung dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan yang di kerjakannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah *et al* (2019) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif pada kepuasan kerja karyawan. temuan dari Danish *et al* (2015) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja maka semakin menurunkan kepuasan kerja. Hasil yang sedikit berbeda di tunjukkan oleh Temuan Dhanial (2010) menyatakan bahwa hasil observasi yang dilakukan terhadap stres kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Parimita *et al* (2018) mengungkapkan kompensasi adalah dedikasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kerja yang telah dilaksanakan, seperti pemberian uang, fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarier. Retnoningsih *et al* (2016) menyatakan pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena bisa mengembangkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Atmaja (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hal ini berbeda dengan hasil observasi yang ditemukan oleh Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan dari Veri & Rahayu (2017) dimana hasil observasi menunjukkan bahwa faktor Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Ketika para karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan layak, maka hal ini dapat menekan tingkat stres kerja dan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Begitu pula sebaliknya, ketika kompensasi yang diberikan dirasa kurang, maka hal ini dapat menimbulkan stres kerja dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

J&T Express di Madiun adalah perusahaan pengiriman paket kilat yang mengaplikasikan kemajuan teknologi sebagai sistemnya. J&T Express di Madiun mengalami kenaikan jumlah pengiriman barang. hal ini ditunjukkan pada karyawan divisi sprinter yang pada awalnya dapat mengirimkan minimal 30 paket ke alamat yang di tuju sekarang bertambah menjadi minimal 40 paket. Dengan demikian beban kerja dan desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan menjadi bertambah.

Namun hal ini justru di ikuti dengan kebijakan perusahaan yang dirasa kurang memuaskan bagi karyawan terutama pada divisi kurir tersebut. Kebijakan pemotongan insentif yang dilakukan J&T Express di Madiun dinilai tidak sepadan dengan jumlah barang yang harus disampaikan kepada konsumen setiap harinya. dengan bertambahnya barang tentunya jarak yang ditempuh kurir pun ikut meningkat, namun justru diikuti dengan kebijakan perusahaan yang memberlakukan pengurangan insentif pada karyawannya.

Hal ini dapat mengakibatkan timbulnya stres kerja karyawan J&T Exspress di Madiun. Ketidak puasan atas berlakunya kebijakan tersebut dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (studi karyawan divisi kurir J&T Express di madiun)

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja yaitu sikap positif dari karyawan yang mencakup perasaan dan sikap yang di tunjukkan terhadap pekerjaannya sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai penting dari pekerjaan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dapat dilihat dari seberapa baik hasil kerja keryawan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai faktor seperti gaji, promosi, dan pekerjaan itu sendiri (Khan *et al* 2012). Hal tersebut mempunyai makna berbeda bagi masing-masing orang dimana tergantung pada tingkat pendidikan dan pengalaman pada masa lalu yang berkenaan dengan pekerjaan yang dijalannya pada saat ini. Dari pernyataan tersebut dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional dimana karyawan merasa nyaman atau kebutuhannya terpenuhi sepenuhnya.

Kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2015), antara lain:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental, Secara umum, karyawan lebih suka menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka untuk memberikan umpan balik tentang berbagai tugas, kebebasan, dan cara melakukan sesuatu.
2. Penghargaan yang sesuai, Setiap karyawan menginginkan upah yang adil, sesuai dengan yang mereka harapkan.
3. Kondisi kerja, Karyawan terlibat dalam lingkungan kerja karena kenyamanan dan kemudahan dalam pekerjaannya.
4. Rekan kerja, Karyawan mendapatkan lebih dari uang dan hasil kerja, tetapi mereka juga memenuhi kebutuhan sosial.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah seluruh hasil kerja yang berbentuk uang maupun barang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang didapat karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa atas apa yang mereka kerjakan. Sedangkan menurut Retnoningsih *et al* (2016) Kompensasi merupakan suatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas hasil kerjanya yang memungkinkan mereka guna menggapai tujuan tertentu yang mereka inginkan.

Dengan demikian, pemberian kompensasi terhadap karyawan harus melalui pertimbangan yang matang dan memperhatikan keadilan dan kelayakan dari kompensasi tersebut. Seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan bukan hanya untuk mengabdikan diri tetapi terdapat maksud mendapatkan imbalan atau balas jasa guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa maksud pemberian kompensasi yaitu adalah sebagai berikut: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan yang dialami seseorang berupa tekanan yang diperoleh pada saat menghadapi pekerjaan. Sedangkan pendapat Rivai & Mulyadi (2013) mengemukakan stres kerja merupakan sesuatu yang muncul karena adanya ketimpangan antara sifat karyawan dengan pekerjaannya dan dapat terjadi terhadap semua kondisi pekerjaan. Stres kerja dapat menimbulkan berbagai reaksi negatif dari karyawan diantaranya, mayoritas karyawan tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan dan banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya.

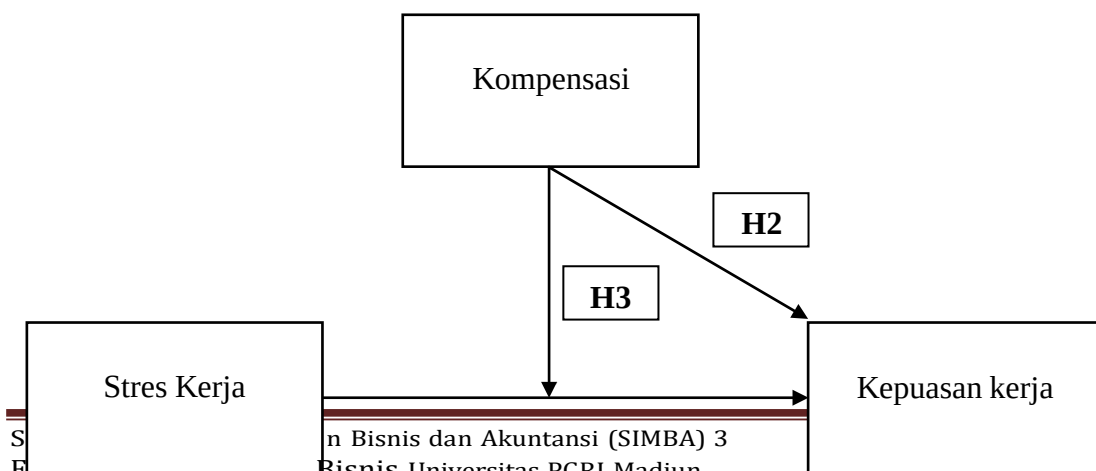
Berdasarkan uraian diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan ketidak seimbangan antara tuntutan kerja yang dialami oleh karyawan dan kemampuan mereka, yang dapat memberikan tekanan pada mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.

Hasibuan (2014) terdapat beberapa aspek yang menjadi indikator munculnya stres kerja pada karyawan, yaitu sebagai berikut: sikap pemimpin, beeban kerja, waktu kerja, konflik, otoritas kerja, dan komunikasi. Selain itu Menurut Rivai & Mulyadi (2013) mengungkapkan bahwa dampak yang timbul dari adanya stres kerja yang dialami karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja rendah, stres dengan intensitas tinggi dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, hal ini juga berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menilai hasil kerjanya.
2. Kinerja yang menrun, stres merupakan tekanan yang dapat menurunkan daya tahan dan kesehatan karyawan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.
3. Semangat dan energi menjadi hilang, stres dapat mempengaruhi kesehatan seseorang, sehingga stres juga dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
4. Pengambilan keputusan jelek, seorang yang mengalami stres tidak dapat mengoptimalkan daya berfikirnya dikarenakan adanya tekanan dan berakibat pada pengambilan keputusan dari karyawan tersebut.
5. Kreativitas dan inofasi, kondisi psikologi berubah ubah akibat dari stres mengakibatkan pola pikir seseorang menjadi terganggu, hal itu pun dapat mempengaruhi kemampuan dalam mewujudkan idekreatif dan inovasi.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa kerangka berfikir adalah suatu model konseptual tentang dari hubungan antara dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir dapat dikatakan baik apabila mampu menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti.



Gambar1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah dan kajian literatur diatas, maka dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis sebagai berikut:

1. Stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi

METODE PENELITIAN

metode yang digunakan adalah kuantitatif. penelitian ini dilakukan dengan metode survei untuk mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara terstruktur. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dikarenakan kemudahan dan keekonomisan serta kecepatan dalam penyajian data karena peneliti dihadapkan dengan keterbatasan waktu dan biaya (Sugiyono 2013). Penelitian ini menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan pada karyawan divisi kurir J&T Express Cabang Madiun.

Penelitian ini dilakukan pada beberapa kantor cabang J&T Express yang ada di Madiun. Pada Penelitian ini Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian kurir J&T Express di Madiun yang berjumlah 150 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan non-probability sampling baik menggunakan sampling populasi atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2015)

Teknik pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu metode kuisisioner. Metode tersebut dipakai guna mengumpulkan data tentang stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, skor jawaban kuisisioner dilakukan berdasarkan skala *likert* (Sugiyono 2015).

Teknik pengolahan data untuk penelitian ini menggunakan persamaan pemodelan *Structural Equation Modeling* (SEM). dengan menerapkan Partial Least Square (PLS). PLS dapat bekerja untuk model hubungan konstrak laten dan variabel manifest yang bersifat reflektif dan formatif. PLS pada dasarnya di definisikan oleh dua set persamaan yaitu *inner model* dan *outer model*.

Pengukuran pada penelitian ini menggunakan program *SmartPLS (Partial Least Square)* dimulai dari uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Express yang berada di Madiun sebanyak 150 karyawan divisi kurir. sebagian besar karyawan berusia antara 24-28 tahun sebanyak 63 orang atau 42% dan selanjutnya yaitu usia antara 19-23 tahun yaitu sebanyak 46 orang atau 30,6%. Mayoritas karyawan memiliki lama bekerja 1-2 tahun, yaitu sebanyak 86 orang atau 57,3% dan lama bekerja antara kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 57 orang atau 38%.

Evaluasi Outher Model

Uji Converge Validity

Dalam pengujian Converge Validity menggunakan nilai Outer Loading atau Loading Factor. Apabila nilai outer loding $>0,7$ maka indikator dapat dikatakan memenuhi Converge Validity. Nilai *Outer Loading* dari masing-masing indikator $>0,7$. Tabel diatas tidak terdapat indikator variabel yang memiliki nilai *Outer Loading* kurang dari 0,7 maka keseluruhan indikator dikatakan valid untuk digunakan dalam observasi dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Berikut hasil dari converge validity:

Tabel 1. Converge Validity

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Stress Kerja	Stress Kerja * Kompensasi
M_1		0.880		
M_2		0.874		
M_3		0.908		
M_4		0.875		
Stress Kerja * Kompensasi				1.536
X_1			0.870	
X_2			0.846	
X_3			0.857	
X_4			0.846	
X_5			0.875	
X_6			0.798	
X_7			0.853	
X_8			0.851	
Y_1	0.868			
Y_2	0.836			
Y_3	0.890			

Y_4	0.839			
Y_5	0.866			

Sumber: Output SmartPLS

Uji Discriminant

Pada uji Discriminant Validity pada penelitian ini menggunakan nilai Average Variant Extracted (AVE), pada uji tersebut dapat dinyatakan dalam kategori baik apabila nilai masing-masing indikator mempunyai kriteria $>0,5$. pada variabel Kepuasan kerja, Kompensasi dan Stres Kerja $> 0,5$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel mempunyai Discriminant Validity yang baik. Berikut hasil dari uji Discriminant Validity :

Tabel 2. Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.739
Kompensasi	0.782
Stress Kerja	0.722
Stress Kerja * Kompensasi	1.000

Sumber: Output SmartPLS

Uji Composit Reability

Composit Reability yang digunakan untuk menguji nilai indikator variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai Composit Reability dari setiap variabel senilai $>0,7$. Pada setiap variabel telah mencukupi nilai dari *Composit Reability*, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja memiliki Reliabilitas tinggi. Berikut hasil dari uji Composit Reability

Tabel 3. Composit Reability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.934
Kompensasi	0.935
Stress Kerja	0.954
Stress Kerja * Kompensasi	1.000

Sumber: Output SmartPLS

Evaluasi Inner Model

Uji R-Square

R-Square digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen terdapat pengaruh secara substantif, nilai R-Square dikatakan berpengaruh jika $>0,5$. variabel Stres Kerja, Kompensasi dan efek moderasi Stres Kerja*Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Sebesar 66,2% yang berarti memiliki pengaruh yang substansif. Berikut hasil dari uji R-Square:

Tabel 4. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.662	0.655

Sumber: Output SmartPLS

Uji Kecocokan Model (GOF)

Goodness of fit digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural. Nilai Goodness of fit dikriteriakan 0,10 (GOF small), 0,25 (GOF medium) dan 0,36 (GOF large). mengetahui nilai Goodness Of Fit harus menghitung Construct Crossvalidated Communality sebagai berikut:

Tabel 5. Construct Crossvalidated Communality

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja	750.000	302.569	0.597
Kompensasi	600.000	230.190	0.616
Stress Kerja	1200.000	439.851	0.633
Stress Kerja * Kompensasi	150.000		1.000

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 4. bahwa nilai Q2 dengan rata-rata 0,712 maka dapat dihitung dengan rumus GOF sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{\overline{Communality} \times \overline{R^2}}$$

$$\overline{Communality} = \text{rata} - \text{rata Communality}$$

$$\overline{R^2} = \text{rata} - \text{rata } R^2$$

$$GoF = \sqrt{\overline{Communality} \times \overline{R^2}}$$

$$= \sqrt{0.712 \times 0.662}$$

$$GoF = 0,687$$

Berdasarkan perhitungan diatas, memperoleh nilai Goodness of fit sebesar 0.687. Hal ini berarti model penelitian termasuk baik dan tergolong GOF Moderate.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian dapat di terima apabila hipotesis memiliki nilai t-statistik > 1,96 dengan nilai p < 0,05. Hasil pada penelitian ini melalui hasil inner model sebagai berikut:

Tabel 6. Construct Crossvalidated Communality

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.517	0.505	0.092	5.610	0.000
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.306	-0.320	0.068	4.536	0.000
Stress Kerja * Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.100	0.103	0.045	2.241	0.025

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.9 dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t statistics sebesar 5,610 dimana lebih besardari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t statistics sebesar 4,536 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Nilai Original Sample (O) sebesar -0,306 menunjukkan arah pengaruhnya

negative karena nilai path coefficientnya negative. Kompensasi memoderasi pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t statistics sebesar 2,241 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,025 dimana lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan tahapan pengumpulan data, pengolahan data serta analisis data maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulannya adalah sebagai berikut.

1. Stres kerja dapat berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Studi Karyawan Devisi Kurir di Madiun). Maka penelitian ini dapat menerima hipotesis (H1) yang diajukan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Studi Karyawan Devisi Kurir di Madiun). Maka penelitian ini dapat menerima hipotesis (H2) yang diajukan.
3. Kompensasi dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja (Studi Karyawan Devisi Kurir di Madiun). Maka penelitian ini dapat menerima hipotesis tiga (H₃) yang diajukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Danish, R. Q., Shahid, A. U., Aslam, N., & Ali, A. (2015). The Impact of Pay Satisfaction and Job Stress on Job Satisfaction in Pakistani Firms of Gujranwala District. *American Journal of Economics, Finance and Management*, 1(3), 207–210.
file:///C:/Users/Blush/Downloads/70200024.pdf
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1), 15–23.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, H. M. S. . (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Edisi Revi).

Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.

Nurhidayah, V., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>

Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari Widya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 9, No. 1, 2018* [Http://Doi.Org/10.21009/JRMSI](http://doi.org/10.21009/JRMSI), 9(1), 125–144.

Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(8), 248373.

Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang Teguh. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59.

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

Sari, K. D. P., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Brsu Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7, 2017: 3878-3905, 6(7), 3878–3905.

Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian, Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.

Veri, A., & Rahayu, A. T. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap

Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1), 1–10.

Wanara, B., Gilang, A., & Pangarso, A. (2015). Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Pikiran Rakyat Work Stress Analysis To the Employees of Pt. Pikiran Rakyat. *E-Proceeding of Management*, 2(2355–9357), 8.