

## Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Di PT. X Di Jakarta Utara

Vania Larissa<sup>1</sup>, Tanti Susilarini<sup>2</sup>  
Universitas Persada Indonesia Y.A.I<sup>1</sup>  
E-mail : larissavania33@gmail.com<sup>1</sup>, tanti.gestalt@gmail.com<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 200 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *snowball sampling* dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 121 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga skala, yaitu skala loyalitas karyawan, stres kerja dan kompensasi. Hasil analisis *bivariate correlation* pertama antara stres kerja dengan loyalitas karyawan diperoleh koefisien korelasi  $r = -0,605$  dengan ( $p < 0,05$ ). Sehingga  $H_{a1}$  yang berbunyi “Ada hubungan antara stres kerja dengan loyalitas karyawan di PT.X di Jakarta Utara” diterima. Hasil analisis *bivariate correlation* kedua antara kompensasi dengan loyalitas karyawan diperoleh korelasi  $r = 0,506$  dengan ( $p < 0,05$ ). Sehingga  $H_{a2}$  yang berbunyi “Ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT.X di Jakarta Utara” diterima. Hasil analisis data *multivariate correlation* antara stres kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan diperoleh  $R = 0,678$  dengan ( $p < 0,05$ ). Sehingga  $H_{a3}$  yang berbunyi “Ada hubungan antara stres kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT.X di Jakarta Utara” diterima.

**Kata kunci :** *loyalitas karyawan, stres kerja dan kompensasi.*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between job stress and compensation with employee loyalty at PT. X at Jakarta Utara. The population in this study amounted to 200 employee. The technique sampling used in this study is snowball sampling with a total sample of 121 employee. The data collection technique uses three scales, namely the job stress scale, compensation and employee loyalty. The results of the first bivariate correlation analysis between job stress and employee loyalty obtained a correlation coefficient  $r = -0,605$  with ( $p < 0,05$ ). So  $H_{a1}$  which reads “There is a relationship between job stress and employee loyalty at PT. X at Jakarta Utara” is accepted. The results of the second bivariate correlation between compensation with employee loyalty obtained a correlation  $r = 0,506$  with ( $p < 0,05$ ). So  $H_{a2}$  which reads “There is a relationship between compensation and employee loyalty at PT. X at Jakarta Utara” is accepted. The results of data analysis multivariate correlation between job stress and compensation with employee loyalty obtained  $R = 0,678$  with ( $p < 0,05$ ). So  $H_{a3}$  which reads “There is a relationship between job stress and compensation with employee loyalty at PT. X at Jakarta Utara” is accepted.*

**Keywords :** *employee loyalty, job stress and compensation.*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia inilah yang akan menggerakkan seluruh faktor-faktor yang dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan (Rahmadana Safitri, 2015). Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Irvianti & Verina, 2015). Dalam pencapaian tujuan perusahaan, salah satu sarana penting dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Pada dasarnya loyalitas merupakan kesetiaan yang diberikan kepada individu untuk berusaha memberikan perilaku terbaik untuk perusahaan (Leblecbici, 2012). Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki sifat loyalitas yang tinggi, akan memudahkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Loyalitas memiliki pengaruh besar bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan loyalitas kerja karyawan karena karyawan yang loyal akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan (Vannecia, 2013). Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya sehingga karyawan tersebut merasa nyaman bekerja dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pemaparan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan atau kepatuhan individu kepada suatu perusahaan yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan.

Menurut Kartono (dalam Hernika, 2013) tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya pemogokan, kemangkiran, stres, absensi yang tinggi dan perpindahan. Salah satu faktor loyalitas adalah stres. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugas, mengganggu prestasi kerja, karena stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara individu dengan lingkungannya. Sejalan dengan pendapat ahli sebelumnya, menurut Robbins (dalam Kholilul, 2017) stres dapat menyebabkan karyawan tidak loyal terhadap pekerjaannya. Sependapat dengan ahli sebelumnya, menurut Hariandja (dalam Kholilul, 2017) stres menjadi masalah yang penting karena situasi tersebut dapat mempengaruhi loyalitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Brousseau dan Prince (dalam Hernika, 2013) stres kerja dipandang sebagai kondisi psikologi yang tidak menyenangkan yang timbul karena karyawan merasa terancam dalam bekerja.

Perasaan terancam ini disebabkan hasil persepsi dan penilaian karyawan yang menunjukkan ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan. Stres merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik (Thomas, 2012). Berdasarkan pemaparan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pada individu karyawan tersebut.

Selain stres kerja, faktor lainnya yang di duga mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan (Armanu, 2017). Menurut Pio, *et al.* (2017) faktor lain yang dapat menimbulkan loyalitas karyawan selain stres kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Karyawan tidak akan melakukan pekerjaan tanpa mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Wirawan (dalam Timoti, 2018) kompensasi sebagai salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Sedangkan menurut Djati (dalam Jajuk,

2022) kompensasi penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Berdasarkan pemaparan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa dari hasil kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan survei yang dilakukan oleh penulis di PT. X di Jakarta Utara di dapati beberapa fenomena yang mengindikasi kurangnya loyalitas kerja karyawan di PT. X di Jakarta Utara, salah satunya terdapat beberapa karyawan yang masih suka datang terlambat dalam bekerja, terdapat karyawan yang tidak bertahan lama / resign dalam masa kerja yang cukup singkat, kurangnya karyawan dalam mempromosikan perusahaannya untuk dapat bergabung ke perusahaan, dan terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Dari hasil observasi dan survei tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penulis menemukan adanya indikasi kurangnya loyalitas pada karyawan di PT. X di Jakarta Utara.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Stres Kerja dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan di PT. X di Jakarta Utara”.

## 1. 2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara Stres Kerja dengan Loyalitas Karyawan di PT X. di Jakarta Utara ?

2. Apakah ada hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan di PT X. di Jakarta Utara ?
3. Apakah ada hubungan antara Stres Kerja dan Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan di PT X. di Jakarta Utara ?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah jawaban atau sasaran yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara Stres Kerja dengan Loyalitas Karyawan di PT X. di Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan di PT X. di Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Stres Kerja dan Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan di PT X. di Jakarta Utara.

### 1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kajian ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri Organisasi mengenai loyalitas karyawan dalam kaitannya dengan stres kerja dan kompensasi dengan karyawan di PT. X di Jakarta Utara.
- b. Manfaat Praktis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan khususnya kepada PT. X di Jakarta Utara dan para karyawan terhadap hubungan antara stres kerja dan

kompensasi dengan loyalitas karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Loyalitas Karyawan

Menurut Saputra, Bagia, dan Yulianthini (2016) loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab dan sikapnya selama bekerja dipusahaan.

Ali Chaerudin, dkk (2020) mengemukakan bahwa terdapat enam aspek-aspek dari loyalitas karyawan, diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Taat pada peraturan: kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan:
  - a. Berhati-hati dalam mengerjakan tugas
  - b. Berani untuk mengembangkan berbagai inovasi
3. Kemauan untuk bekerja sama: dapat bekerja sama dalam Tim
4. Rasa memiliki:
  - a. Sikap saling menjaga
  - b. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
5. Hubungan antarpribadi:
  - a. Membina hubungan baik dengan rekan kerja
  - b. Membina hubungan baik dengan Atasan
6. Kesukaan terhadap pekerjaan: mampu menghadapi masa-masa jenuh dengan bijaksana

### B. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 155) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Beehr dan Newman (dalam Dr. Anies, 2005) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek-aspek dari stres kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- 1) Gejala Psikologis: berupa kecemasan, ketegangan, mudah marah dan mudah tersinggung
- 2) Gejala Fisiologis: berupa peningkatan detak jantung, sakit kepala dan mual
- 3) Gejala Perilaku: berupa penurunan kualitas hubungan dengan teman dan dengan anggota keluarga

### C. Kompensasi

Menurut Mondy (dalam Dr. Yoyo, Agus dan Nunung, 2018) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah karyawan berikan.

Ahmad Bairizki (2022) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek kompensasi yang dapat diberikan, diantaranya yaitu sebagai berikut :

- 1) Keadilan: memberikan kompensasi sesuai dengan hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama
- 2) Kelayakan: kompensasi yang diberikan dapat menghidupi dan memenuhi kebutuhan
- 3) Kewajaran: keterbukaan komunikasi yang baik kepada para karyawan mengenai susunan kompensasi dan kondisi perusahaan

## 2. 1 HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini hipotesisnya adalah :

H<sub>a1</sub>: Ada hubungan antara Stres Kerja dengan Loyalitas Karyawan di PT. X di Jakarta Utara.

H<sub>a2</sub>: Ada hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan di PT. X di Jakarta Utara.

H<sub>a3</sub>: Ada hubungan antara Stres Kerja dan Kompensasi dengan Loyalitas Karyawan di PT. X di Jakarta Utara.

## 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu loyalitas karyawan, stres kerja dan kompensasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. X di Jakarta Utara yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun berjumlah 121 responden. Menggunakan teknik pengambilan sampel *Snowball sampling*.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi untuk skala loyalitas karyawan sebesar 0,187 ( $p > 0,05$ ), nilai signifikansi untuk skala stres kerja sebesar 0,061 ( $p > 0,05$ ), nilai signifikansi untuk skala kompensasi sebesar  $<.001$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian skala loyalitas karyawan dan skala stres kerja berdistribusi normal, sedangkan data penelitian skala kompensasi tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi, skala loyalitas karyawan memiliki kategorisasi skor rendah dengan  $X \leq 65,3$  untuk kategorisasi skor sedang  $65,3 < X < 102,7$  dan kategorisasi skor tinggi  $X \geq 102,7$ . Pada skala loyalitas karyawan ditemukan mean observasi ( $X$ ) sebesar 112,9. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara berada pada kategori "tinggi".

Skala stres kerja memiliki kategorisasi skor rendah dengan  $X \leq 51,3$

untuk kategorisasi skor sedang  $51,3 < X < 80,7$  dan kategorisasi skor tinggi  $X \geq 80,7$ . Pada skala stres kerja ditemukan mean observasi ( $X$ ) sebesar 52,25. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja di PT. X di Jakarta Utara berada pada kategori “sedang”.

Skala kompensasi memiliki kategorisasi skor rendah dengan  $X < 22,9$  untuk kategorisasi skor sedang  $22,9 \leq X \leq 25,1$  dan kategorisasi skor tinggi  $X > 25,1$ . Pada skala kompensasi ditemukan mean observasi ( $X$ ) sebesar 31,628. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi di PT. X di Jakarta Utara berada pada kategori “tinggi”.

Berdasarkan hasil uji  $H_{a1}$  yang dilakukan dengan metode *bivariate correlation* diperoleh  $r = -0,605$  dengan ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian  $r$  signifikan pada taraf 0,05 dan  $H_{01}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara. Arah negatif menunjukkan semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah loyalitas karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji  $H_{a2}$  yang dilakukan dengan metode *bivariate correlation* diperoleh  $r = 0,506$  dengan ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian  $r$  signifikan pada taraf 0,05 dan  $H_{02}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara. Arah positif menunjukkan semakin tinggi kompensasi maka akan diikuti oleh semakin tingginya loyalitas karyawan, sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka akan diikuti oleh semakin rendahnya loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji  $H_{a3}$  yang dilakukan dengan metode *multivariate correlation* (korelasi ganda) diperoleh  $R = 0,678$  dengan ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian  $R$  signifikan pada taraf 0,05 dan  $H_{03}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara.

Dari hasil analisis data *regression* dengan metode enter diketahui  $R$  Square sebesar 0,460 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 46,0% pada loyalitas karyawan, sedangkan sisanya  $100\% - 46,0\% = 54,0\%$  di sumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis data *regression* dengan metode *stepwise regression* dengan metode diperoleh kontribusi kompensasi dengan loyalitas karyawan sebesar 36,6% dengan hasil  $R$  Square sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi dengan loyalitas karyawan dominan dibandingkan dengan kontribusi stres kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang negatif antara stres kerja dengan loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah loyalitas karyawan. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara.

2. Ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi kompensasi maka akan diikuti oleh semakin tingginya loyalitas karyawan, sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka akan diikuti oleh semakin rendahnya loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara.
3. Ada hubungan secara signifikan antara stres kerja dan kompensasi dengan loyalitas karyawan di PT.X di Jakarta Utara. Sehingga dapat disimpulkan, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah loyalitas karyawan di PT.X di Jakarta Utara, dan semakin tinggi kompensasi maka akan diikuti oleh semakin tingginya loyalitas karyawan di PT. X di Jakarta Utara.

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh, ada beberapa saran yang mungkin dapat dipertimbangkan, antara lain :

### 1. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengembangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Psikologi Industri Organisasi. Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi penulis selanjutnya yang tertarik dalam melakukan penelitian mengenai loyalitas karyawan disarankan menggunakan variabel-variabel lain yang diduga memengaruhi loyalitas karyawan seperti, tingkat pendidikan, prestasi, sifat kepribadian, lingkungan kerja dan tantangan kerja.

### 2. Saran Praktis

- a. Bagi Pimpinan Perusahaan

Stres kerja pada karyawan di PT. X di Jakarta Utara berada pada kategori sedang. Hal ini sebaiknya dapat dipertimbangkan dan ditindak lanjuti oleh pimpinan perusahaan untuk meminimalisir stres karyawan diantaranya dengan membangun suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman, memberikan penghargaan atas kerja keras karyawan tersebut, atau dengan memfasilitasi pengembangan skill karyawan agar semakin fokus dalam pekerjaannya.

### b. Bagi Karyawan

Penerapan manajemen waktu kerja yang baik dapat menjadi salah satu solusi untuk meminimalisir stres kerja. Sehingga, pada saat mendapatkan tekanan kerja yang tinggi, karyawan tidak menarik diri dari lingkungan sekitar dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati S.Kom., M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2540-816X.
- Ahmad Bairizki, S. M. (2022). *Fundamental Manajemen Keorganisasian (Pendekatan Dasar Teori Manajerial Multiaspek)*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Ali Chaerudin, I. H. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher).

- Dr. Yoyo Sudaryo, D. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Edalmen, Y. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1168-1179.
- Fuanida, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* , 128-211.
- Gusti Yuli Asih, S. M. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, Vol 6, No. 1.
- Hernika Rahadiwati, S. Y. (2013). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi.
- Jajuk Herawati, E. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: Studi pada YEC.CO.ID Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 2656-4351.
- Kholik, K. (2017). Pengaruh Jobstress Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Pada PT. Adira Finance Medan.
- Laksmi Sito Dwi Irvianti, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 117-126.
- Netra, I. P. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Cafe Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen*, 1738-1757.
- PKK, D. A. (2005). *Seri Kesehatan Umum: Penyakit Akibat Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rahardjo, Z. P. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 2337-3792.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 3 (3): 650-660.
- Sintaasih, N. P. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 5762-5782.
- Sriathi, I. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 7746 – 7774.

- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.
- Vannecia Marchelle Soegandhi, D. E. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, Vol. 1, No. 1.
- Viki Intanasari, S. E. (2016). Analisis Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Investa Motor Blitar melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 65-77.
- W, D. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.