



## **Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Gender sebagai Variabel Kontrol**

**Welson<sup>1</sup>, Jontro Simanjuntak<sup>2</sup>,**

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Prodi Manajemen,

Universitas Putera Batam

Email: limwelson@yahoo.com<sup>1</sup>, jontro@puterabatam.ac.id<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Pemberian jabatan rangkap adalah hal biasa di dunia kerja, karena perusahaan ingin mewujudkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan suatu bentuk balas jasa atas kontribusinya. Namun, kebijakan ini dapat membuat stres bagi karyawan. Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses melalui gender sebagai variabel kontrol. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis jalur. Seluruh populasi sebanyak 103 orang dijadikan sampel atau metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui gender sebagai variabel kontrol. variabel stres kerja secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui gender sebagai variabel Control. Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian adalah bahwa upah dan stres kerja mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung dengan jenis kelamin sebagai variabel kontrol. Maka dari itu stres yang timbul dari jabatan rangkap tersebut sangat berpotensi berkembang menjadi penyebab kinerja karyawan tidak maksimal.

**Kata kunci:** kompensasi; stres kerja; kinerja karyawan; gender

***Abstract***

*Giving dual positions is common in the world of work, because companies want to create the efficiency and effectiveness of the use of their resources. Company will give compensation to employees in a form of remuneration for their contributions. However, this policy can be stressful for employees. This study tends to analyze the effect of compensation and work stress on the performance of PT Buana Logistik Mandiri Sukses employees through gender as a control variable. This research method is quantitative research with path analysis. The sample in this study was 103 people using the saturated sampling method. Data was collected by distributing questionnaires to respondents. The results of this study are the compensation variable has a direct effect on employee performance, work stress has a direct effect on employee performance, the compensation variable indirectly has no significant effect on employee performance through gender as a control variable and job stress variable indirectly has no significant effect on employee performance through gender as a control variable. The conclusion based on the results of the study is that wages and work stress affect performance directly or indirectly with gender as a control variable. Therefore the stress that arises from this dual position has the potential to develop into the cause of employee performance that is not optimal.*

**Keywords:** *compensation; work stress; employee performance; gender*

**A. PENDAHULUAN**

Jabatan rangkap berpeluang untuk menurunkan kinerja karyawan, karena tugas dari posisi yang berbeda yang dilakukan oleh karyawan yang sama, hal ini berpotensi menurunkan kinerja karyawan (Prasista et al., 2017). Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi permintaan pekerjaan (Darma & Supriyanto, 2017). Kompensasi merupakan alasan utama bagi individu untuk bekerja (Prasetyo et al., 2021). Kompensasi seharusnya disesuaikan dengan kinerja dari karyawan. Karyawan yang berkinerja baik berhak untuk mendapatkan kompensasi baik juga dan sebaliknya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi sebuah motivasi yang sangat baik bagi karyawan untuk bekerja dan berprestasi lebih baik (Saman, 2020). Berbagai jenis insentif, relaksasi, motivasi dan dorongan dapat digunakan oleh organisasi untuk mengeluarkan karyawan dari stres

(Haq et al., 2020). Gender memberikan pria dan wanita peran yang berbeda pada lingkungan yang berbeda (Hasibuan & Sinurat, 2021). Stres kerja merupakan respon karyawan terhadap tantangan dan tekanan kerja yang telah melewati kapasitas individu yang merupakan interaksi dari aspek fisik dan psikologis (Yanner et al., 2020).

Karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses kerap diberikan jabatan rangkap karena manajemen puncak ingin memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusianya. Pada kenyataannya pekerjaan yang diberikan telah melewati kapasitas dari karyawan. Kinerja karyawan dikatakan kurang bagus apabila pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan akan membebani pikiran karyawan hingga akhirnya karyawan mengalami stres kerja. Stres yang dialami oleh karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses tidak hanya berasal dari pekerjaan yang menumpuk, juga karena tuntutan peran kepala keluarga bagi pria dan ibu rumah tangga bagi wanita. Stres berlebihan yang dialami oleh karyawan sangat berpotensi untuk mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Dwianto et al. (2019) kompensasi adalah balas jasa karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, berkontribusi baik fisik maupun pikiran, sesuai dengan aturan dan kontrak yang telah ditentukan kepada karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Perusahaan berpikiran bahwa dan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan berupa upah yang adil dan wajar sesuai dengan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Prasetyo et al., 2021). Kompensasi merupakan kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk membalas jasa

karyawan dan memberi kompensasi kepada mereka atas pekerjaan dalam bentuk uang atau barang. sesuai dengan aturan dan kontrak yang sudah ditetapkan. Kompensasi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan untuk mencapai dan bahkan melebihi tujuan kerja yang telah ditentukan (Esthi, 2021). Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja pegawai menjadi lebih baik dalam perusahaan (Saman, 2020)

Menurut Yanner et al. (2020) stres kerja adalah reaksi dari psikologis terhadap suatu permintaan yang telah melewati kemampuan orang itu sendiri, di mana kondisi seorang karyawan harus memenuhi kriteria perusahaan. Stres di tempat kerja dapat berfungsi sebagai pemicu produktivitas karyawan sampai batas tertentu, ketika di luar kemampuan pengelolaan stres karyawan, kehadiran stres di tempat kerja tentu lebih cenderung menyebabkan masalah yang memengaruhi kinerja atau produktivitas (Fraida Tsalasah et al., 2019). Stres kerja merupakan faktor psikologis karyawan dalam mempengaruhi emosi dan proses berpikir terhadap tuntutan tertentu yang melebihi kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas. Stres kerja akan mempengaruhi kinerja, kesehatan, dan akurasi karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya (Lestari & Rizkiyah, 2021). Stres di tempat kerja adalah hal yang harus diperhatikan perusahaan, terlebih dalam hal produktivitas karyawan. Sebuah perusahaan harus berkinerja baik atau berkinerja tinggi sehingga dapat berkontribusi pada keuntungan perusahaan (Fraida Tsalasah et al., 2019). Hasil penelitian dari Haq et al. (2020); Suswati (2020); Yanner et al. (2020) memberikan bukti yang jelas bahwa jika karyawan stres karena alasan apapun baik internal maupun eksternal dan terbebani, tidak nyaman

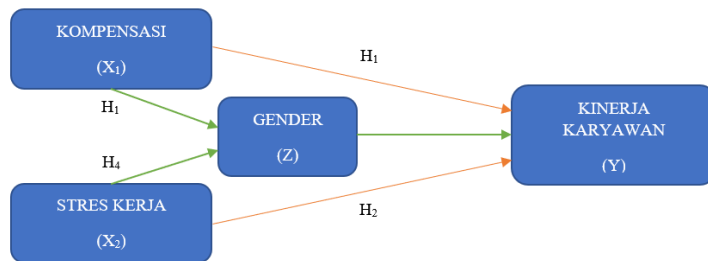
dalam pekerjaan mereka, kinerja mereka terhadap organisasi akan rendah yang pada akhirnya akan membuat hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja ialah hasil upaya individu yang dicapai keterampilan dan tindakan dalam situasi tertentu (Indrasari, 2017). Kinerja ialah hasil kerja nyata yang diberikan pegawai karena dibentuk oleh peran yang mereka mainkan di perusahaan (Darma & Supriyanto, 2017). Perusahaan berusaha mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.

Gender adalah seperangkat peran yang dapat menyampaikan pesan apakah individu laki-laki maupun perempuan (Astuti, 2020). Gender bukanlah apa yang kita melekat pada kita sejak lahir, juga bukan apa yang kita miliki, itu adalah apa yang kita lakukan dan tunjukkan. (Jalil & Fatimah, 2018). gender bukanlah sesuatu yang kita bawa sejak lahir, itu adalah sesuatu yang kita lakukan dan tampilkan sebagai karakteristik alami pria dan wanita yang dibentuk oleh pengaruh sosial dan budaya. Dalam sebuah perusahaan, gender terkait dengan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan dan perilaku pekerja. Kesenjangan upah gender terus berlanjut dan terus berlanjut. Kesenjangan ini merupakan hasil dari norma dan bias gender yang terjalin seluruh wanita di dunia kerja (Miller & Vagins, 2018). Dalam proses pelaksanaan pekerjaan, kinerja karyawan pria dan wanita sama (Ariyanti et al., 2020). Pertiwi et al. (2017) berpendapat bahwa karyawan yang diberikan stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan hingga tidak maksimal. Tuntutan dari tempat kerja dan dari keluarga bisa menyebabkan stres pada individu. Jika wanita bekerja, secara otomatis wanita akan mendapat peran ganda

yaitu seorang ibu atau istri dan juga sebagai seorang karyawan (Christy et al., 2020).

Atas dasar teori yang telah diuraikan, terdapat kerangka berpikir yang tertampil pada gambar 1.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

Bersumber pada teori dan kerangka berpikir yang terurai diatas, peneliti dapat menyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1: Diduga kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

H2: Diduga stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

H3: Diduga kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

H4: Diduga stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

### **C. METODE**

Penelitian menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian berlangsung dari bulan September 2021 hingga Januari 2022 di PT Buana Logistik Mandiri Sukses yang beralamat di MCP Industrial

Complex Blok A2 No 6, Jalan Kerapu, Tj. Sengkuang, Kec. Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses. Jumlah dari populasi adalah 103 orang. Oleh karena ukuran populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel untuk penelitian. Teknik ini dikenal dengan sampling jenuh

Kuesioner akan dibuat di *google form* dan bagikan tautan dari kuesioner tersebut kepada seluruh karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses. Kuesioner menggunakan skala *likert*. Dengan menggunakan skala *likert*, variabel yang akan diteliti diukur dari indikator-indikator variabel. Indikator-indikator tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun butir-butir soal kuesioner yang dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan.

Pengujian data akan dibantu Statisticval Product and Service Solutions (SPSS). Untuk menguji kualitas data, data penelitian akan dilakukan uji reliabilitas dan validitas. Hubungan antar variable dalam penelitian ini akan diungkapkan dengan analisis jalur. Uji regresi dalam analisis jalur akan dilakukan dua kali. Uji model pertama dilakukan antara variable kompensasi dan stress kerja terhadap gender. Uji model kedua dilakukan antara variable kompensasi, stress kerja dan gender terhadap kinerja karyawan.

Beberapa asumsi klasik yang wajib dipatuhi dalam analisis jalur adalah data harus terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, variable harus memiliki hubungan yang linear dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik dari responden penelitian ini dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan jabatan responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden mayoritas adalah karyawan laki-laki berjumlah 83 orang dengan persentase 80,58%, sedangkan karyawan jenis kelamin wanita berjumlah 20 orang dengan persentase 19,42%. Berdasarkan usia, responden yang berusia 20-29 berjumlah 43 dengan persentase 41,75%. Jumlah responden yang berada direntang usia 30-39 tahun sebanyak 26 orang atau 25,24%. Responden berusia 40-49 tahun, 18 orang, 17,48%. Responden dengan rusia di atas 50 tahun adalah 16, terhitung 15,53%. Di antara responden, mayoritas adalah karyawan yang berusia 20-29. Berdasarkan jabatan, accounting berjumlah 10 orang dengan persentase 9,71%, cleaning sercice 1 orang dengan persentase 0,97%, customer service 6 orang dengan persentase 5,83%, HRD 1 orang dengan persentase 0,97%, legal 5 orang dengan persentase 4,85%, manajemen 3 orang dengan persentase 2,91%, marketing 1 orang dengan persentase 0,97%, mekanik 12 orang dengan persentase 11,65%, oliman 2 orang dengan persentase 1,94%, operator 9 orang dengan persentase 8,74%, purchasing 2 orang dengan persentase 1,94%, security 7 orang dengan persentase 6,80%, supir 38 orang dengan persentase 36,89%, tally 6 orang dengan persentase 5,82%.



**Tabel 1 Hasil Uji Model Pertama**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,308	1,780		2,982	,004
	Total X1	,394	,074	,464	5,355	,000
	Total X2	,132	,071	,162	1,868	,065

a. Dependent Variable: Total Z

Variable X1 atau kompensasi memiliki nilai sig. 0,00 yang kurang dari 0,05 menunjukkan variable kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variable gender.

Variable X2 atau stress kerja memiliki nilai sig 0,065 yang lebih besar dari 0,05 berarti variable stress kerja tidak berpengaruh terhadap variable gender.

**Tabel 2 Hasil Uji Model Kedua**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,156	,379		26,789	,000
	Total X1	,106	,017	,376	6,240	,000
	Total X2	,139	,015	,511	9,451	,000
	Total Z	,101	,020	,304	4,959	,000

a. Dependent Variable: Total Y

Variabel kompensasi mempunyai nilai  $T_{hitung}$  sebesar 6,240 lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar 1,983 dan nilai signifikan sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05, artinya variabel kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka **hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima.**

Darma & Supriyanto (2017), Esthi (2021) dan Saman (2020) menyatakan kompensasi mempengaruhi kinerja dari karyawan suatu perusahaan. Kompensasi merupakan alasan karyawan bekerja. Baik untuk memenuhi kebutuhan biologis dan sosial. Dengan pemberian kompensasi yang baik, kinerja dari karyawan tentu bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Variabel stres kerja mempunyai nilai  $T_{hitung}$  9,451 yang lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar 1,983 nilai signifikan sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05, artinya variabel stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. **Maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.**

Hasil ini bertentangan dengan penelitian Haq et al. (2020); Suswati (2020) dan Yanner et al. (2020) yang menyatakan stress yang dialami karyawan menjadi beban pikiran hingga mengganggu kesehatan mental bahkan fisik yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Haq et al. (2020) menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja akan menghambat perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga kondisi karyawan tetap kondusif supaya kontribusi karyawan terhadap perusahaan dapat lebih maksimal. Yanner et al. (2020) berpendapat bahwa stress kerja bisa berujung pada status kesehatan karyawan yang tidak baik sehingga pekerjaan yang seharusnya diselesaikan menjadi tertunda. Arus pekerjaan karyawan lain juga berpotensi terhambat karena pekerjaan dari seorang karyawan yang belum kelar.

Hasil dari penelitian sejalan dengan Grasiawaty & Handayani (2020) dan Putu et al. (2020). Putu et al. (2020) menambahkan bahwa manajemen stres kerja yang baik dapat menjadikan stres yang terjadi menjadi sebuah motivasi bagi karyawan untuk berkinerja lebih baik.

(Grasiaswaty & Handayani, 2020) menambahkan bahwa individu yang paham dan dapat mengendalikan pekerjaannya dapat ditingkatkan kinerja karyawannya. Selain itu stres karyawan tidak akan tinggi ketika mereka dapat berkontribusi pada perubahan organisasi.

Variabel kompensasi dan gender berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja adalah 0,376, dan pengaruh secara tidak langsung melalui gender terhadap kinerja karyawan merupakan hasil dari perkalian nilai beta variable kompensasi terhadap gender dengan nilai beta variable gender terhadap kinerja karyawan, yaitu  $0,464 \times 0,304 = 0,141$ . Dari hasil perhitungan ini terlihat bahwa nilai pengaruh secara langsung senilai 0,376 dan pengaruh secara tidak langsung bernilai 0,141. Nilai signifikan dari variable kompensasi sebesar 0,00 lebih dari 0,05, maka dari itu dapat dikatakan variable kompensasi secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui gender sebagai variable control. Maka hipotesis ketiga (H3) diterima.

Fathonah et al. (2020) dan Rachma (2019) menyatakan kompensasi yang menjadi alasan utama bagi pekerja untuk bekerja. Tentu terdapat perbedaan bagi pria dan wanita dalam memandang kompensasi tergantung motivasi pria dan wanita bekerja. Pria akan berusaha menunjukkan kinerja setelah diberikan kompensasi karena pria adalah gender yang memegang peran tulang punggung keluarga. Mengikuti perkembangan dunia, gender equality semakin berkembang dan muncul wanita pekerja yang ikut mengambil peran tulang punggung keluarga dalam mencari nafkah. Oleh karena itu wanita pekerja yang diberikan kompensasi juga akan termotivasi memberikan kinerja yang baik untuk mencari tambahan bagi keluarga.

Variabel stress kerja dan gender berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,511 dan pengaruh secara tidak langsung melalui gender terhadap kinerja karyawan yaitu hasil perkalian dari nilai beta variable stress kerja terhadap gender dengan nilai beta variable gender pada kinerja karyawan, yakni  $0,162 \times 0,304 = 0,049$ . Disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,511 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,049. Nilai signifikan dari variable stress kerja sebesar 0,00 kurang dari 0,05, maka dari itu dapat disimpulkan variable stress kerja secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui gender sebagai variable control. Maka hipotesis keempat (H4) diterima.

Christy et al. (2020) dan Pertiwi et al. (2017) berpendapat bahwa pria berkemungkinan mengalami stress kerja karena pria lebih sering berinteraksi dengan lingkungan yang tidak nyaman, dibandingkan dengan wanita yang lebih sering menghabiskan waktu di rumah untuk menjaga anak dan melakukan pekerjaan rumahnya. Pertiwi et al. (2017) menambahkan bahwa kesempatan bekerja bagi wanita tidak selalu mendapat respon yang positif dari masyarakat. Karena peran utama dari gender wanita terlebih bagi wanita yang sudah berkeluarga adalah menjadi seorang ibu rumah tangga yang tanggung jawabnya terletak pada rumah tangga. Jika wanita bekerja, secara tidak langsung wanita akan memperoleh peran ganda, yaitu peran istri dan pekerja. Untuk menjaga keseimbangan dan kelancaran dari dua peran ini memerlukan usaha dan perhatian yang lebih pada dua pihak secara bersamaan. Ketika salah satu peran ini tidak seimbang, maka akan timbul konflik dan menjadi penyebab stress.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi, stress kerja, dan gender merupakan beberapa aspek yang harus dipertimbangkan oleh manajemen. Dengan memberikan kompensasi yang baik tanpa memandang sebelah mata terhadap gender tertentu dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Pengelolaan stress kerja yang baik dapat mengubah stress yang ada menjadi sebuah dorongan karyawan untuk memberikan kinerja yang baik.

## **E. PENUTUP**

### **Simpulan dan Saran**

Simpulan yang pembahasan diatas adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses. Stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses.

Saran yang dapat diberikan penulis adalah sebaik PT Buana Logistik Mandiri Sukses menambah karyawan untuk mengisi jabatan yang kosong. Walaupun pekerjaan sekarang dapat ditangani oleh karyawan yang ada, bukan berarti karyawan yang dapat merangkap jabatan secara terus menerus. Stres yang timbul dari jabatan rangkap tersebut sangat berpotensi berkembang menjadi penyebab kinerja karyawan tidak maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, N. S., Wiyono, B. B., Timan, A., Burhanuddin, B., & Mustiningsih, M. (2020). Perbedaan Tingkat Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pegawai Tata Usaha Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(3), 233–238. <https://doi.org/10.17977/um027v3i32020p233>
- Astuti, D. (2020). MELIHAT KONSTRUKSI GENDER DALAM PROSES MODERNISASI DI YOGYAKARTA. *Jurnal Populika*, 8(1).
- Christy, K. B., Widajati, N., & Arna, Y. D. (2020). The Correlation between Gender and Work Stress with the Fatigue of Lecturers. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 9(2), 113. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v9i2.2020.113-122>
- Darma, S. P., & Supriyanto, A. S. (2017). THE EFFECT OF COMPENSATION ON SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69–78.
- Dwianto, A. S., Rustomo, R., & Aprurroji, A. (2019). The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia - Karawang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 178–187. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.43>
- Esthi, R. B. (2021). Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material. *FORUM EKONOMI*, 23(1), 145–154. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3828481>
- Fathonah, D., Syahran, & Andriansyah. (2020). Pengaruh Peran Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 117–124. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/104>
- Fibrianto, A. S. (2018). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 5(1). <https://doi.org/10.20961/jas.v5i1.18422>
- Fraida Tsalasah, E., Noermijati, & Ratnawati, K. (2019). THE EFFECT OF WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND SUBJECTIVE WELL-BEING (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area). *Management and Economics Journal*, 3(1),

- 95–107. <http://dx.doi.org>
- Grasiaswaty, N., & Handayani, D. S. (2020). The role of work stress on individual work performance: Study in civil servants. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 13(1), 111. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v13i1.5051>
- Haq, F. I. U., Alam, A., Mulk, S. S. U., & Rafiq, F. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.176>
- Hasibuan, E. K., & Sinurat, L. R. E. (2021). *The effect of dual role conflicts on nurse performance at private general hospitals in Medan and Deli Serdang*. 04(1), 57–66.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kinerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Indomedia Pustaka*.
- Jalil, A., & Fatimah, S. (2018). Gender Dalam Perspektif Budaya dan Bahasa. *Jurnal Al-Maiyyah*, 11(2), 278–300.
- Lestari, N. D., & Rizkiyah, N. (2021). The workplace stress and its related factors among indonesian academic staff. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 9(T4), 70–76. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2021.5802>
- Miller, K., & Vagins, D. J. (2018). The Simple Truth about the Gender Pay Gap. In *American Association of University Women* (Fall 2018). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED596219.pdf>
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban kerja Mental dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(3), 260–268.
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6), 277–298. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617%0Ahttp://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617/614>
- Prasista, B. A., Yuniarta, G. A., & Wahyuni, M. A. (2017). Analisis Efektivitas Dan Dampak Rangkap Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Pada Pt . Harta Ajeg. *Akuntansi Program SI*, 8(2), 1–10.

- Putu, N., Ratih, A., Gama, I. G., Bayu, G., & Parwita, S. (2020). The Influence of Job Stress , Job Satisfaction and the Work Environment on Employee Performance at PT Security Mandala Kediri Tabanan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 13(1), 562–570.
- Rachma, A. D. (2019). The Effect of Financial Compensation and Motivation on Performance with Gender Equality as The Moderating Variable in The Regional Secretariat of East Java Province: The Study of Non-Permanent Employees with Work Agreements. *Airlangga Development Journal*, 3(2), 118. <https://doi.org/10.20473/adj.v3i2.18963>
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Suswati, E. (2020). the Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance As Mediator in Casual-Dining Restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Yanner, Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). the Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Performance. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1), 92–102. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i1.28388>