

# PENGARUH KETERAMPILAN, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERCETAKKAN AHA GRAFIKA PALEMBANG

Cindy Putri Mareta<sup>1</sup>, Hamid Halin<sup>2</sup>, Endah Dewi Purnamasari<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri  
e-mail: 2020510136@students.uigm.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Percetakkan AHA Grafika Palembang. Penelitian ini dilakukan di Percetakkan AHA Grafika dengan populasi sebanyak 45 karyawan dan jumlah responden sebesar 45 responden. Teknik penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan SPSS Ver 26. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan 1) secara parsial variabel keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Percetakkan AHA Grafika Palembang. 2) secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Percetakkan AHA Grafika Palembang. 3) secara parsial variabel stress kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan di Percetakkan AHA Grafika Palembang. Maka dapat disimpulkan dari hasil uji simultan menyatakan bahwa Keterampilan, Kompensasi, dan Stress Kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Percetakkan AHA Grafika Palembang.

**Kata kunci:** Keterampilan, Kompensasi, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

## Abstract

This study aims to determine the influence of skills, compensation, and job stress on employee performance at Percetakkan AHA Grafika Palembang. The research was conducted at Percetakkan AHA Grafika with a population of 45 employees and a respondent sample size of 45. The research employed a quantitative approach using SPSS Ver 26. Based on the results of the t-test conducted, the findings are as follows: 1) partially, skills have a positive and significant influence on employee performance at Percetakkan AHA Grafika Palembang. 2) partially, compensation has a positive and significant influence on employee performance at Percetakkan AHA Grafika Palembang. 3) partially, job stress has a significant negative influence on employee performance at Percetakkan AHA Grafika Palembang. Therefore, it can be concluded from the simultaneous test results that Skills, Compensation, and Job Stress have a significant influence on employee performance at Percetakkan AHA Grafika Palembang.

**Keywords:** Skills, Compensation, Job Stress, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk memiliki keterampilan yang berkualitas agar dapat mencapai taraf hidup yang lebih baik. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien menjadi kunci utama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam mengelola suatu usaha, optimalisasi penggunaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan aset utama setiap organisasi, baik besar maupun kecil, serta menjadi penentu utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Pratama et al., 2020).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Standar kualitas suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat memastikan kelancaran operasional perusahaan. Seorang karyawan dengan kinerja unggul akan secara signifikan mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Rahayu & Liana, 2020). Untuk itu, diperlukan strategi yang terstruktur yang mencakup wewenang, tanggung jawab, serta pembagian kerja yang jelas.

Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam era globalisasi saat ini, di mana individu dengan keterampilan dan karakter kuat menjadi penentu bagi kemajuan perusahaan. Produktivitas karyawan sangat bergantung pada disiplin, kemampuan, serta kinerja mereka. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi

dan kesejahteraan karyawan (Mangkunegara, 2019). Kompensasi yang memadai memastikan bahwa individu berada di posisi yang tepat dan mampu mencapai kapasitas kerja maksimal dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik (Armansyah et al., 2021).

Namun demikian, dalam pelaksanaan tugasnya, karyawan seringkali menghadapi tekanan atau stres yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Stres kerja dapat muncul dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dan seringkali menjadi penghambat dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja merupakan respons individu terhadap tekanan yang timbul dari tuntutan pekerjaan yang tinggi atau ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Mengelola stres secara efektif merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai efisiensi operasional perusahaan (Subchanifa et al., 2020).

Dalam konteks industri digital printing, seperti yang dialami oleh Percetakan AHA Grafika Palembang, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan, kompensasi, serta tingkat stres yang mereka alami. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di percetakan tersebut, karyawan seringkali mengalami kesulitan dalam memenuhi target kerja akibat keterampilan yang kurang memadai, kompensasi yang tidak sebanding, serta tekanan untuk memenuhi tuntutan kerja (Vera Subchanifa et al., 2020). Hal ini mengindikasikan pentingnya peningkatan keterampilan kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta manajemen stres yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di industri ini.

Berdasarkan fenomena tersebut dan didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara keterampilan kerja, kompensasi, dan stres dengan kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Percetakan AHA Grafika Palembang.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh keterampilan, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Percetakan AHA Grafika Palembang. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang, di mana keseluruhan populasi dijadikan sebagai responden, sehingga jumlah responden adalah 45 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Instrumen kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan tahapan analisis deskriptif dan uji statistik regresi linear berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dibahas menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner disebarkan secara langsung dengan mengunjungi Percetakan AHA Grafika di Palembang dan memperoleh izin untuk memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan di sana. Dari proses ini, diperoleh 45 responden. Deskripsi profil responden menjelaskan identitas para responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengevaluasi hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen, guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hasil penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel, analisis ini juga menunjukkan bagaimana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independent (Sugiyono, 2018).

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.114	2.782		.041
					.968

	Keterampilan	.625	.094	.662	6.654	.000
	Kompensasi	.118	.057	.187	2.071	.045
	Stress Kerja	.131	.066	.207	1.983	.054

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSSVer 26 (2024)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas, maka dapat disusun koefesien untuk konstanta yaitu sebesar 0,114 dan variabel independen yaitu  $X_1=0,625$ ,  $X_2= 0,118$ ,  $X_3= 0,131$ . Sehingga persamaan regresi dapat di interpresentasikan menjadi beberapa hal, antara lain sebagai berikut :

$$Y= 0,114 + 0,625X_1+ 0,118X_2 + 0,131X_3 + e$$

Keterangan:

- 1) Nilai konstanta diatas menunjukan bahwa variabel independen dianggap konstan atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan maka rata-rata variabel dependen sebesar 0,114.
- 2) Setiap peningkatan satu unit dalam Keterampilan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,625 unit
- 3) Setiap peningkatan satu unit dalam Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,118 unit
- 4) Setiap peningkatan satu unit dalam Stress Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,131 unit, namun tidak signifikan dan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh individu dari variabel independen seperti Keterampilan, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Sebelum menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak, langkah awal adalah menentukan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) yang sesuai, yaitu  $(df) = n - k - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$ .

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.114	2.782		.041	.968
	Keterampilan	.625	.094	.662	6.654	.000
	Kompensasi	.118	.057	.187	2.071	.045
	Stress Kerja	.131	.066	.207	1.983	.054

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSSVer 26 (2024)

Berdasarkan analisis, keterampilan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai B sebesar 0,625, t-hitung 6,654, dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan berhubungan erat dengan peningkatan kinerja. Kompensasi ( $X_2$ ) juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai B 0,118, t-hitung 2,071, dan signifikansi 0,045. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar keterampilan, kompensasi tetap memberikan dampak positif. Sebaliknya, stress kerja ( $X_3$ ) tidak menunjukkan pengaruh signifikan, dengan nilai B 0,131, t-hitung 1,983, dan signifikansi 0,054 (lebih besar dari 0,05). Secara keseluruhan, keterampilan dan kompensasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja, sedangkan pengaruh stress kerja tidak signifikan.

#### Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menilai signifikansi keseluruhan persamaan regresi, yaitu seberapa besar pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y). Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu yaitu menentukan Ftabel dimana rumus dari  $df = n - k - 1$  dengan keterangan = jumlah sampel, k = variabel dan 1 = ketentuan. Sehingga  $df = 45 - 3 - 1 = 41$  dengan Ftabel sebesar 2,60.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	186.151	3	62.050	31.950	.000 <sup>b</sup>
	Residual	79.627	41	1.942		
	Total	265.778	44			

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSSVer 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel 4.13, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Keterampilan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah  $0.00 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $31,950 > F_{tabel} 2,60$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_4$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Keterampilan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara positif dan signifikan.

#### Uji Koefisien Korelasi (Uji R) dan Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien korelasi ( $R$ ) digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel Keterampilan, Kompensasi dan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan Data dari hasil analisis regresi yang terdapat pada Model Summary menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $R$ ). Sedangkan uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kontribusi variabel independen (seperti Stress Kerja, Kompensasi, dan Keterampilan) terhadap variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan), yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sup>a</sup>	.700	.678	1.39360

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSSVer 26 (2024)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai  $R$  sebesar 0.837 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara prediktor (Stress Kerja, Kompensasi, Keterampilan) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Nilai  $R$  Square sebesar 0.700 berarti sekitar 70% variabilitas dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh model ini, sementara sisanya 30% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai Adjusted  $R$  Square sebesar 0.678 menunjukkan penyesuaian yang mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model, memberikan estimasi yang lebih realistis.

Dengan Std. Error of the Estimate sebesar 1.39360, perbedaan antara nilai observasi aktual dan nilai yang diprediksi oleh model cukup kecil, menandakan bahwa model ini cukup baik dalam memprediksi Kinerja Karyawan. Secara keseluruhan, model regresi ini cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan atau penambahan variabel lain untuk meningkatkan penjelasan variabilitas Kinerja Karyawan.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari uji  $t$  parsial dengan nilai signifikan untuk pengaruh Keterampilan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah  $0.000 < 0,05$  dan Thitung  $6,654 > t_{tabel} 1,652$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya Keterampilan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Parta et al (2020) yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mongilala et al (2022) yang juga menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lengkong et al (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel keterampilan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari uji  $t$  parsial dengan nilai signifikan untuk pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah  $0.045 < 0,05$  dan Thitung  $2,071 >$

ttabel 1,652. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Artinya Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Yani (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini sejalan dengan dilakukan oleh Yurianto et al (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana et al (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari uji t parsial dengan nilai signifikan untuk pengaruh Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah  $0.131 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 1,983 > t_{tabel} 1,652$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_3$  ditolak. Artinya Stress Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Steven (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lengkong et al (2022) yang menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana et al (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Keterampilan, Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif keterampilan, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Percetakan AHA Grafika Palembang.

Hasil uji simultan pengaruh Keterampilan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah  $0.00 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 31,950 > F_{tabel} 2,60$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_4$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Keterampilan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Stress Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara positif dan signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai  $R$  sebesar 0.837 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara prediktor (Keterampilan, Kompensasi dan Stress Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai  $R$  Square sebesar 0.700 berarti sekitar 70% variabilitas dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh model ini, sementara sisanya 30% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai Adjusted  $R$  Square sebesar 0.678 menunjukkan penyesuaian yang mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model, memberikan estimasi yang lebih realistis.

Hasil penelitian yang dilakukan Andayani & Dharmawasya (2020), Aquina (2020), Mongilala (2021), dan Mahayasa (2021) memiliki dan memberikan kontribusi penting antara hubungan pengaruh keterampilan, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan menegaskan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dan memadai cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan ekspektasi karyawan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Di sisi lain, stress kerja yang dikelola dengan baik dapat mengurangi tingkat kelelahan dan meningkatkan fokus serta produktivitas. Dengan demikian, faktor-faktor ini secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan, dan manajemen perlu mempertimbangkan ketiga aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan optimal bagi peningkatan kinerja. Artinya, peningkatan keterampilan, pemberian kompensasi yang memadai, dan manajemen stress yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di berbagai organisasi.

#### **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan, kompensasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Percetakan AHA Grafika Palembang. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, stress kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel ini keterampilan, kompensasi, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai  $R$  sebesar 0,837 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara ketiga prediktor tersebut dengan

kinerja, sementara nilai R Square sebesar 0,700 menunjukkan bahwa 70% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model ini, sedangkan sisanya 30% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## SARAN

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, ada beberapa saran yang dapat disampaikan. Untuk Percetakan AHA Grafika Palembang, disarankan untuk mengimplementasikan program pengembangan keterampilan berkelanjutan yang mencakup pelatihan teknis dan soft skills, serta menyediakan akses ke workshop, kursus online, dan seminar industri. Selain itu, perlu diterapkan sistem kompensasi yang adil berbasis kinerja dan strategi manajemen stres yang terintegrasi, seperti program kesejahteraan karyawan dan kebijakan kerja fleksibel, untuk mengurangi stres dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menerapkan metode atau model yang berbeda pada objek atau perusahaan lain guna memperkaya wawasan. Meningkatkan jumlah sampel dalam penelitian berikutnya juga disarankan agar hasil lebih representatif. Untuk penelitian mendatang, disarankan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan guna memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada berbagai pihak yang telah mendukung dan membantu terlaksananya penelitian ini. Pertama, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan Percetakan AHA Grafika Palembang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Ucapan terima kasih juga kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan dukungan selama proses penelitian ini berlangsung. Tidak lupa, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada keluarga, teman-teman, dan rekan-rekan yang selalu memberikan dukungan moral serta motivasi. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan menjadi referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti & Rusmalia Dewi. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Hasibuan, PWH & Bangun, S. (2021). The Effect of Motivation, Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance in Printing Division PT. Yasunli Abadi Utama. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, Volume 3 E-ISSN 2686-6056, Issue 6.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margaretta, S., Handayani, S.D., Indraswati, N., & Hindarso, H. (2020). Ekstraksi senyawa phenolic *Pandanus amaryllifolius roxb.* sebagai antioksidan alami. *Journal.Wima.Ac.Id*, 10, pp. 21–30.
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *JURNAL*. 3(2), 12–24.
- Rahayu, . P., & Liana, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Subchanifa, Vera, D. P., S., S., & Istiqomah, N. (2020). Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, 4(2), 136.