

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan *Reduction Job Stres* Terhadap Kinerja Karyawan

Devi Kurnia Mandansari

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Honorata Ratnawati Dwi Putranti

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Jl. Pawiyatan luhur Bendan Duwur Semarang 50233

Email: devikurniam@gmail.com

Abstract. *This research aims to empirically test the effect of non-financial compensation and job stress reduction on employee performance. Non-financial compensation and reducing job stress have an important role in improving employee performance. This type of research uses quantitative research by distributing questionnaires to respondents. The population of this research is employees at manufacturing company "X" totaling 130 employees. The sample size used was 82 samples with a random sampling technique. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with SPSS 23. The research results show that non-financial compensation has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the calculated t value which is greater than the t table and significantly smaller than 0.05. Reducing job stress has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the calculated t value which is greater than the t table and the significance level is smaller than 0.05. These results show that financial compensation and job stress reduction are needed to improve employee performance at company "X"*

Keywords: *Non-financial compensation, Reduction of job stress, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Pengaruh kompensasi non finansial dan *reduction job stres* terhadap kinerja karyawan. Kompensasi non finansial dan *reduction job stres* mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan cara penyebaran kuesioner terhadap para responden. Populasi penelitian ini adalah karyawan di perusahaan manufacture "X" berjumlah 130 karyawan. Ukuran sampel yang digunakan ada 82 sampel dengan teknik random sampling. Tehknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan signifikan lebih kecil dari 0,05. *Reduction job stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan *reduction job stress* diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan "X"

Kata Kunci: Kompensasi non finansial, *Reduction job stres*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Lingkup industri manufaktur yang dinamis, memerlukan pertimbangan berbagai aspek strategis hal itu untuk mempertahankan daya saing dan pertumbuhan berkelanjutan. Maka dari itu, pemahaman menyeluruh tentang dinamika industri dan keterampilan manajemen sangat penting untuk menentukan keberhasilan bisnis dalam jangka panjang (Naz et al., 2023). Sektor industri saat ini dapat mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara melalui peningkatan produktivitas, diversifikasi ekonomi, dan peningkatan nilai tambah dalam rantai nilai global.

Kondisi ini menyebabkan perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan

Di dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks, kinerja karyawan memegang peranan utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menyadari akan pentingnya peran seorang karyawan sebagai aset yang sangat berharga, manajemen kinerja merupakan kunci dari strategi manajemen sumber daya manusia (Balushi et al., 2022). Namun, hambatan yang dihadapi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan menjadi suatu permasalahan yang perlu disikapi dengan hati-hati. Pemahaman secara menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat penting untuk sebuah perusahaan dalam mencapai visi misi perusahaan (Grobelna, 2020).

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh di dalam peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dengan namanya kompensasi, baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial (Silaban & Umar, 2023). Selain itu, stres kerja juga tidak kalah penting dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan. Kedua hal tersebut perlu diperhatikan oleh manager dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi non-finansial memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja dan keterlibatan karyawan. Hal ini membantu menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik (Abrokwah-Larbi & Awuku-Larbi, 2023). Kompensasi non-finansial berfungsi sebagai alat bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaiknya, karena hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya sekedar dari imbalan finansialnya saja. Jadi kompensasi non-finansial sangat penting untuk diperhatikan, karena karyawan tidak selalu melihat semuanya dari aspek finansial tetapi juga melihat aspek non-finansial tempat dimana mereka bekerja.

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya terhadap perusahaan (Ariskha et al., 2020). Kompensasi non-finansial melengkapi imbalan finansial dan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Desa et al., 2020). Penting bagi manager untuk menyadari pentingnya kompensasi non-finansial dan memasukkannya ke dalam strategi kinerja karyawan secara keseluruhan (Yuan et al., 2022). Mereka menciptakan rasa nilai dan penghargaan, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk melampaui kinerja mereka.

Faktor lain yang dipertimbangkan banyak mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja menjadi salah satu isu sentral dalam dunia kerja kontemporer, mempengaruhi kesejahteraan individu dan produktivitas perusahaan. Peningkatan tuntutan pekerjaan, harapan

dan ketidak seimbangan antara beban kerja dan sumber daya sering kali menjadi pemicu dari stres kerja (Hlee et al., 2022). Salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap stres kerja adalah tingginya tuntutan yang diberikan kepada karyawan, seperti beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, dan sumber daya yang tidak mencukupi (Karinuada & Suwandana, 2022).

Secara umum stress diartikan sebagai kondisi dimana seseorang mengalami tegang dan perasaan yang tidak menyenangkan karena merasa ada sesuatu yang membebani dirinya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat bekerja menghadapi pekerjaannya. *Reduction job stres* atau pengurangan stres kerja adalah suatu cara untuk menghadapi dan mengatasi sebuah masalah yang sedang dihadapinya (de Freitas-Swerts & Robazzi, 2014). Dengan mengetahui cara untuk mengurangi stres terkait pekerjaan membuka peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya mengurangi stres kerja menjadi esential untuk karyawan yang ingin mencapai kinerja yang optimal dan mempertahankan tingkat kepuasan yang tinggi dan memastikan pertumbuhan serta keberlangsungan sebuah perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memahami penyebab dan dampak dari stres kerja pada karyawan. Dengan memahami faktor penyebab stres kerja ,perusahaan mampu mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja.

Tingkat persaingan usaha yang semakin ketat membuat perusahaan harus selalu bersiap dengan segala kondisi. Karyawan merupakan aset berharga di dalam perusahaan dan memiliki peran penting dalam rangka mempertahankan keberlangsungan sebuah perusahaan. Salah satunya perusahaan industri yang berada di Kota Semarang, Jawa Tengah. Fenomena yang terjadi di perusahaan industri ini cukup memperhatikan karena ditemukan hasil bahwa kinerja karyawannya menurun. Kondisi tersebut membuat perusahaan mengalami kerugian baik dalam hal waktu maupun biaya.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan penelitian jenis deskriptif kuantitatif yang menjelaskan secara ilmiah permasalahan yang terjadi pada perusahaan dan berdasarkan pada data. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi dan sampel sedangkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Populasi yang digunakan pada penelitian menggunakan rumus slovin dan diperoleh jumlah populasi sebanyak 130 karyawan. Ukuran sampel yang

digunakan ada 82 sampel dengan teknik random sampling. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50246883
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.043
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 1. dari hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa penyebaran data dalam model telah berdistribusi normal, sehingga model regresi linier yang dihasilkan telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.207	1.167		-.177	.860		
	X1	.809	.104	.542	7.810	.000	.407	2.458
	X2	.532	.085	.435	6.270	.000	.407	2.458

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada tabel diatas hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan hasil bahwa masing masing variabel yaitu kompensasi non finansial dan *reduction job stres* memiliki nilai tolerance lebih besari dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut memiliki arti bahwa model regresi tersenut tidak terjadi korelasi antara variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Gletjer Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.481	.709		3.501	.001
	X1	-.029	.063	-.080	-.467	.642
	X2	-.045	.052	-.151	-.879	.382

a. Dependent Variable: ABSRES_1

Berdasarkan tabel dari hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser pada tabel diatas, menunjukkan hasil bahwa dimasing-masing variabel kompensasi non finansial dan *reduction job stres* memiliki nilai signifikansi 0,642 dan 0,382 dan kedua nilai tersebut lebih besar dai 0,05 (sig>0,05). Hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Teknik Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.207	1.167		-.177	.860
	X1	.809	.104	.542	7.810	.000
	X2	.532	.085	.435	6.270	.000

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil dari analisis pada tabel diatas , model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0,542X1 + 0,435X2$$

Berdasarkan model persamaan regresi linier tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai koefisien variabel kompensasi non finansial (b1) sebesar 0,542 dan bernilai positif. Artinya kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Nilai koefisien variabel *reduction job stres* (b2) sebesar 0,435 dan bernilai positif. Artinya bahwa *reduction job stres* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.841	1.521

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y1

Pada tabel menunjukkan hasil bahwa analisis yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,841. Hasil tersebut memiliki

arti bahwa kompensasi non finansial dan *reduction job stres* dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 84,1% ($0,841 \times 100\%$), sedangkan sisanya 15,9% ($100-84,1\%$) variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau diluar model.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	999.747	2	499.874	215.969	.000 ^b
	Residual	182.850	79	2.315		
	Total	1182.598	81			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 6. menunjukkan hasil analisis melalui uji statistik F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai signifikansi tersebut jika dibandingkan dengan 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang dihasilkan fit dan signifikan, sehingga model regresi linier tersebut layak untuk digunakan

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.207	1.167		-.177	.860
	X1	.809	.104	.542	7.810	.000
	X2	.532	.085	.435	6.270	.000

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik t pada tabel 7. di atas, pengaruh masing-masing variabel kompensasi non finansial dan *reduction job stres* terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

Nilai yang diperoleh dari t hitung variabel kompensasi non finansial adalah 7,810 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan jika nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $7,810 > 1,664$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan jika hipotesis satu yang menyatakan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara statistik dapat diterima. Hasil penelitian yang didapatkan juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aliyya, n.d.) dan (Ariskha et al., 2020). Dari hasil penelitian tersebut serta penelitian yang dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa terdapat adanya

pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Karyawan cenderung akan merasa dihargai dan hasil kerja mereka diapresiasi oleh perusahaan dan akan memacu karyawan untuk lebih optimal lagi dalam bekerja

2. Pengaruh *Reduction job stres* terhadap kinerja karyawan

Nilai yang diperoleh dari t hitung variabel *reduction job stres* adalah 6,270 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan jika nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $6,270 > 1,664$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa *reduction job stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan jika hipotesis satu yang menyatakan *reduction job stres* berpengaruh positif dan signifikan secara statistik dapat diterima. Hasil penelitian yang didapatkan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya (Mulyana & Defrizal, 2022) dan (Panigrahi, 2016). Mereka menyatakan bahwa pengurangan stres terkait pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena jika stres berkurang karyawan akan lebih fokus dalam hal menaikkan kinerjanya dan tidak merasakan terbebani oleh pekerjaan itu sendiri.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil bahwa hipotesis satu dapat diterima, artinya bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 7,810 lebih besar dari nilai t tabel 1,664 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa jika perusahaan mampu menciptakan rasa bertanggung jawab, pengakuan atas pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Dari analisis deksritif menunjukkan jika masih ada beberapa responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini berarti perusahaan kurang dalam memberikan rasa tanggung jawab, peluang promosi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan. Namun, sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang diterapkan perusahaan sudah optimal dan cukup baik

Hasil signifikan menunjukkan jika kompensasi non finansial merupakan salah satu faktor yang bisa diterapkan dalam perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika kompensasi non finansial yang dirasakan karyawan

meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memperhatikan dimensi kompensasi non finansial sebagai salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil bahwa hipotesis dua dapat diterima, artinya bahwa *reduction job stres* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 6,270 lebih besar dari nilai t tabel 1,664 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Namun terdapat beberapa responden yang memberikan tanggapan tidak setuju terhadap pernyataan mengenai indikator mengatur waktu dan mendengarkan musik. Secara garis besar bahwa dengan berolahraga, berekreasi, memuliakan Tuhan, mengatur waktu dan mendengarkan musik dapat mengurangi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan.

Dari hasil keseluruhan yang didapatkan bahwa kompensasi non finansial dan *reduction job stres* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sendiri merupakan bentuk imbalan yang bukan berupa uang yang diberikan kepada karyawan. Dengan menerapkan kompensasi non finansial perusahaan berharap imbal balik dari karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan sehingga akan menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. *Reduction job stres* juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan ,apabila karyawan mengalami stres yang berlebih akan menimbulkan hal yang negatif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Upaya untuk mengurangi stres kerja dapat dilakukan oleh diri karyawan agar mereka terhindar dari stres yang akan berakibat buruk pada kesehatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai kompensasi non finansial dan *reduction job stres* terhadap kinerja karyawan PT industri Semarang dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain : Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel , serta nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Artinya jika kompensasi non finansial yang meliputi tanggung jawab, peluang promosi dan lingkungan kerja bisa diterapkan dengan baik di perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan . *Reduction job stres* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05. Artinya jika *reduction job stres* dapat dikurangi

dengan berolahraga, berekreasi, memuliakan Tuhan, mengelola waktu serta mendengarkan musik maka akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan .

Saran

Perusahaan hendaknya dapat menerapkan sistem kompensasi non finansial ,terutama yang berkaitan dengan tanggung jawab, peluang promosi dan lingkungan kerja, mengiangat hal-hal tersebut masih mendapatkan tanggapan tidak setuju dari para karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa tanggungjawab perusahaan kepada karyawan jika terjadi sesuatu hal pada karyawannya, memberikan peluang promosi yang sama rata dan adil disemua karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman terhadap karyawan perusahaan. Perusahaan sebaiknya tidak terlalu menuntut lebih atas kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya dan lebih memperhatikan karyawan agar terhindar dari stres kerja. Karyawan juga harus bisa mengendalikan rasa stres yang ada terutama dalam hal mengelola waktu dengan sebaik mungkin dan juga bisa melakukan kegiatan yang menurutnya menyenangkan . Keterbatasan penelitian ini hanya pada satu objek jadi perlu dikembangkan lagi dengan objek lebih luas. Agenda untuk peneltian selanjutnya untuk menggunakan bidang penelitian serupa dan lebih mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel lainnya dalam peneltianya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrokwah-Larbi, K., & Awuku-Larbi, Y. (2023). The impact of artificial intelligence in marketing on the performance of business organizations: evidence from {SMEs} in an emerging economy. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.1108/jeee-07-2022-0207>
- Aliyya, A. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh).
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>
- Balushi, A. K. Al, Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *{PLOS} {ONE}*, 17(5), e0265535. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>

- De Freitas-Swerts, F. C. T., & Robazzi, M. L. do C. C. (2014). The effects of compensatory workplace exercises to reduce work-related stress and musculoskeletal pain. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 22(4), 629–636. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3222.2461>
- Desa, N. M., Asaari, M. H. A. H., & Yim, C. L. (2020). Human Resource Management Practices and Job Satisfaction among Courier Service Provider Employees. *International Journal of Asian Social Science*, 10(6), 327–338. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.106.327.338>
- Grobelna, A. (2020). Emotional exhaustion and its consequences for hotel service quality: the critical role of workload and supervisor support. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(4), 395–418. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1841704>
- Hlee, S., Park, J., Park, H., Koo, C., & Chang, Y. (2022). Understanding customer's meaningful engagement with AI-powered service robots. *Information Technology & People*, 36(3), 1020–1047. <https://doi.org/10.1108/itp-10-2020-0740>
- Karinuada, I. K. G., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Organizational Commitment as a Mediation Variable on The Effect of Job Stress on Turnover Intention at Hotel Dafam Savvoya Seminyak Badung, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(6), 147–151. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.6.1715>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (cetakan ke). Rosdakarya.
- Mulyana, K., & Defrizal. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Home Credit. 1(6), 847–856.
- Naz, S., Haider, S. A., Khan, S., Nisar, Q. A., & Tehseen, S. (2023). Augmenting hotel performance in Malaysia through big data analytics capability and artificial intelligence capability. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. <https://doi.org/10.1108/jhti-01-2023-0017>
- Panigrahi, A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154–160. <https://doi.org/10.18231/2394-2770.2016.0001>
- Silaban, A. M., & Umar, H. (2023). The influence of compensation justice factors, government internal control systems, and organizational ethics on corruption in the government sector with law enforcement as a moderating variable. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 10(1), 65–82. <https://doi.org/10.25105/jmat.v10i1.10390>
- Yuan, R., Luo, J., Liu, M. J., & Yannopoulou, N. (2022). "I am proud of my job": Examining the psychological mechanism underlying technological innovation's effects on employee brand ambassadorship. *Technological Forecasting and Social Change*, 182, 121833. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121833>