

**PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITISENSHIP
BEHAVIOR FROM ISLAMIC PERSPECTIVE (OCBIP) SEBAGAI
VARIABEL MODERATOR**

**THE INFLUENCE OF WORK RELATED STRESS AND COMPENSATION
TOWARD JOB SATISFACTION WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR FROM ISLAMIC PERSPECTIVE (OCBIP) AS THE
MODERATING VARIABLE**

Alisia Tiara Putri dan Miftakhul Khasanah

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ring Road Barat, Tamantirto,
Kasihah, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55184
alisia.tiara@gmail.com
miftakhulkhasanah@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan OCBIP sebagai variabel moderator. Objek penelitian ini adalah karyawan pada BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 60, akan tetapi kuesioner yang kembali hanya 57. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. 2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 3) OCBIP berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 4) OCBIP dapat memderasi stres kerja terhadap kepuasan kerja. 5) OCBIP tidak dapat memoderasi kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan.

Kata kunci: *stress kerja, kompensasi, organizational citizenship behavior from Islamic perspective, dan kepuasan kerja karyawan.*

Abstract

This research aims at analyzing the influence of work related stress and compensation toward job satisfaction with Organizational Citizenship Behavior from Islamic perspective (OCBIP) as the moderating variable. The object of this study was the staff of BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta. This study was an associative quantitative research. The data were collected through questionnaire distributed to as much as 60 respondents. However, the returned and responded questionnaire was only 57. The data analysis was conducted by using SmartPLS 3.0 software application. Result shows that: 1) work related stress gave negative and significant influence toward job satisfaction among employees. 2) compensation gave positive and significant influence toward job satisfaction among employees. 3) OCBIP gave positive and significant influence toward job satisfaction among employees. 4) OCBIP can moderate the influence of work related stress toward job satisfaction among employees. 5) OCBIP doesn't moderate the influence of compensation toward job satisfaction among employees.

Keywords: *work related stress, compensation, Organizational Citizenship Behavior from Islamic perspective, and job satisfaction among employees.*

PENDAHULUAN

Tantangan terbesar yang harus di hadapi oleh bangsa Indonesia pada era abad ke 21 ini adalah globalisasi dan segala implikasinya. Agar suatu badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Nugroho, 2006). Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sumber daya manusia sangat penting baik dalam suatu perusahaan maupun organisasi karena keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemudian, apabila suatu perusahaan berhasil dalam mencapai tujuan yang diinginkan, maka dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan yang terlibat di dalamnya.

Dalam menjalankan usahanya sudah pasti akan banyak masalah yang ditemui oleh para sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Adanya masalah yang dihadapi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu aspek penting bagi kinerja produktivitas seorang karyawan. Jika individu tersebut merasa terdapat kepuasan dalam bekerja, maka dapat menghadirkan perilaku positif dalam bekerja.

Masalah pertama yang dihadapi oleh para karyawan di suatu perusahaan terutama perusahaan perbankan adalah stress kerja. Kepuasan kerja yang di dapat oleh seorang karyawan tidak terlepas dari keadaan yang mengikuti seseorang, salah satunya adalah stress. Ketika karyawan yang bekerja merasa stress, kondisi tersebut dapat menekan keadaan psikisnya dalam mencapai suatu tujuan atau kesempatan menjadi seperti ada batasan maupun penghalang karena hal tersebut sangat berpengaruh pada emosi, proses berfikir dan kondisi dari karyawan itu sendiri.

Untuk mengatasi stress kerja dan meningkatkan semangat kerja, disiplin dan motivasi kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Perbedaan kompensasi inilah yang dapat menimbulkan masalah dalam pencapaian rasa kepuasan kerja karyawan .

Kompensasi yang tidak sesuai di tambah stress kerja yang berat dapat menjadi suatu masalah yang membuat karyawan tidak merasa puas (Siti Nur Azizah & Doddy Wijaya, 2016). Oleh karena itu, perlu adanya salah satu faktor pendorong yang berasal dari dalam diri seorang karyawan guna mengatasi pengaruh negatif adanya beberapa masalah yang dialami seorang karyawan dalam perusahaan yaitu OCBIP (*Organization Citizenship Behavior from Islamic Perspective*).

Adanya tuntutan kerja pada perusahaan perbankan adalah salah satu penyebab timbulnya stress pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan atau target yang harus di penuhi oleh seorang karyawan di perbankan. Tidak imbangnya produktivitas dengan biaya yang telah dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Bahkan tidak sedikit pegawai yang bolos bekerja dengan berbagai macam alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Keadaan seorang karyawan yang merasa stress akan berakibat pada sikap OCBIP yang tidak baik sehingga hal tersebut juga dapat mempengaruhi tidak tercapainya kepuasan kerja (Iola (2010) dalam Abdurrahman (2015).

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dikembangan dan akan diuji adalah sebagai berikut:

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

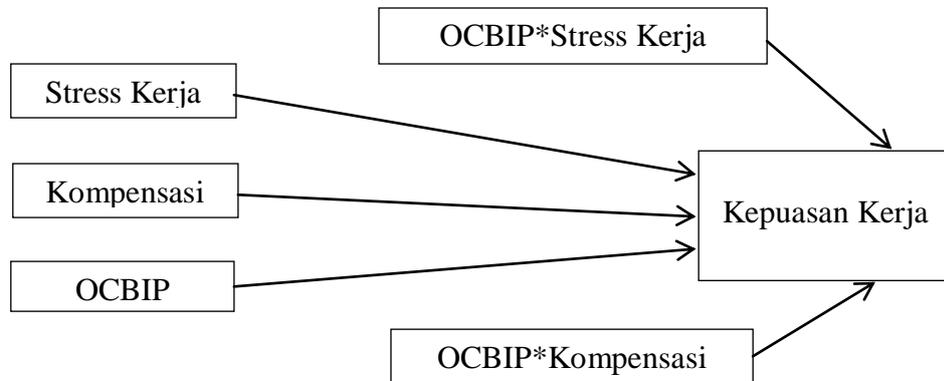
H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H₃: OCBIP berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H₄: OCBIP dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

H₅: OCBIP dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Gambar. 1. Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

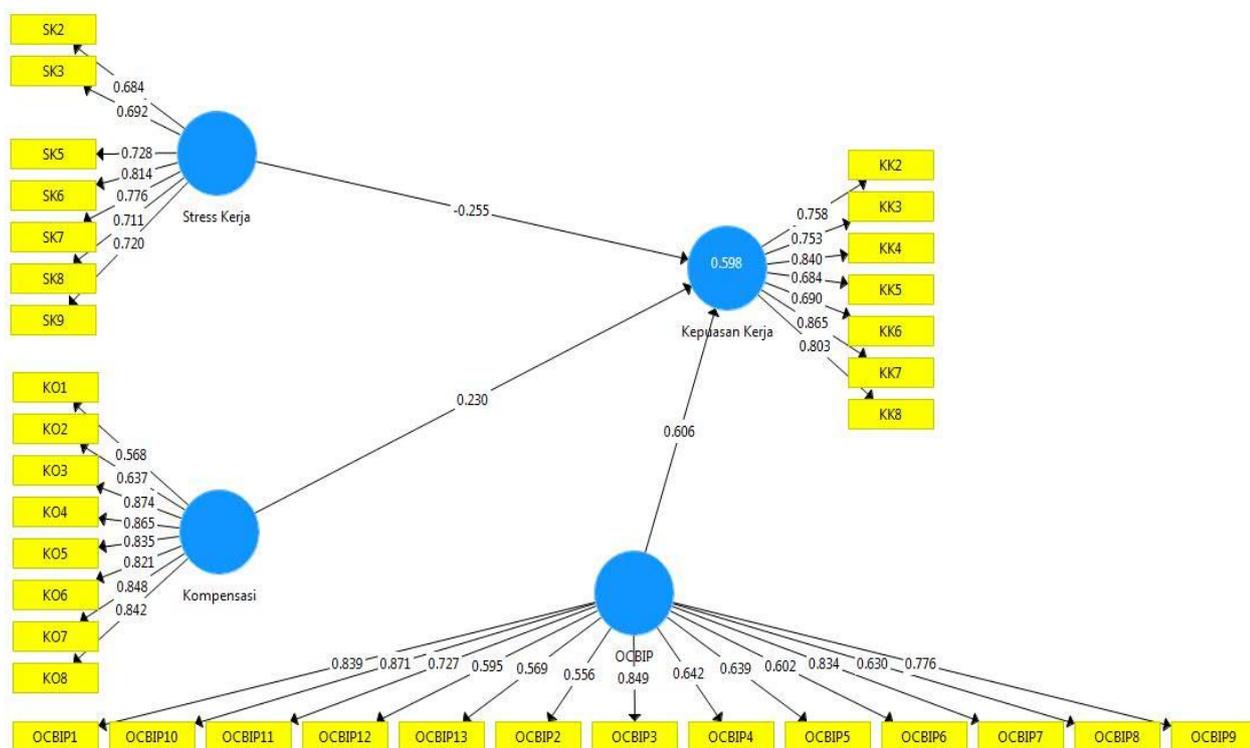
Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dengan angka-angka (Ghozali, 2014). Penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disebar kepada responden yang berjumlah 60 pegawai di BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden. Daftar pertanyaan terkait dengan item-item variabel stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan OCBIP. Data yang diterima kemudian dilakukan uji validitas, uji realibilitas dan uji hipotesis menggunakan metode analisi *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi *SmartPLS* 3.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Model Pengukuran

Hasil olah data dengan menggunakan alat bantu software SmartPLS, diperoleh hasil output dari model struktur konstruk *loading factor* yang akan menjelaskan antara konstruk hubungan stres kerja, kompensasi, OCBIP, dan kepuasan kerja yang tampak pada gambar berikut ini:

Gambar 2. Tampilan Output Model Pengukuran



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari *output* model konstruk diatas dilihat dari nilai *loading factor* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 yang artinya bahwa seluruh indikator dinyatakan valid. Selain itu juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan *Discriminant Validity* yang mana keduanya harus memiliki nilai lebih dari 0,5 untuk AVE dan lebih dari 0,7 untuk *discriminant validity*. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1
Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Stress Kerja	0,538
Kompensasi	0,630
OCBIP	0,506
Kepuasan Kerja	0,598

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 2
Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	OCBIP	Stress Kerja
Kepuasan Kerja	0,773			
Kompensasi	0,303	0,794		
OCBIP	0,701	0,130	0,711	
Stress Kerja	-0,405	0,022	-0,257	0,733

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Perhitungan yang digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* >0,7 (Ghozali, 2015). Koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan nilai <0,6 dianggap reliabilitas buruk, akan tetapi apabila koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability* >0,7, maka reliabilitas dapat dikatakan sangat baik atau reliabel. Hasil pengujian reliabilitas disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,886	0,912	Reliabel
Kompensasi	0,913	0,930	Reliabel
OCBIP	0,916	0,929	Reliabel
Stress Kerja	0,856	0,890	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Hasil Pengujian Model Struktural

Pengujian model struktural (inner model) dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk. Uji model pada PLS dievaluasi dengan menggunakan

nilai *Adjusted R-Square* (R^2). Nilai *Adjusted R²* digunakan untuk mengukur tingkat *variance* perubahan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4

Nilai *Adjusted R-Square* (R^2)

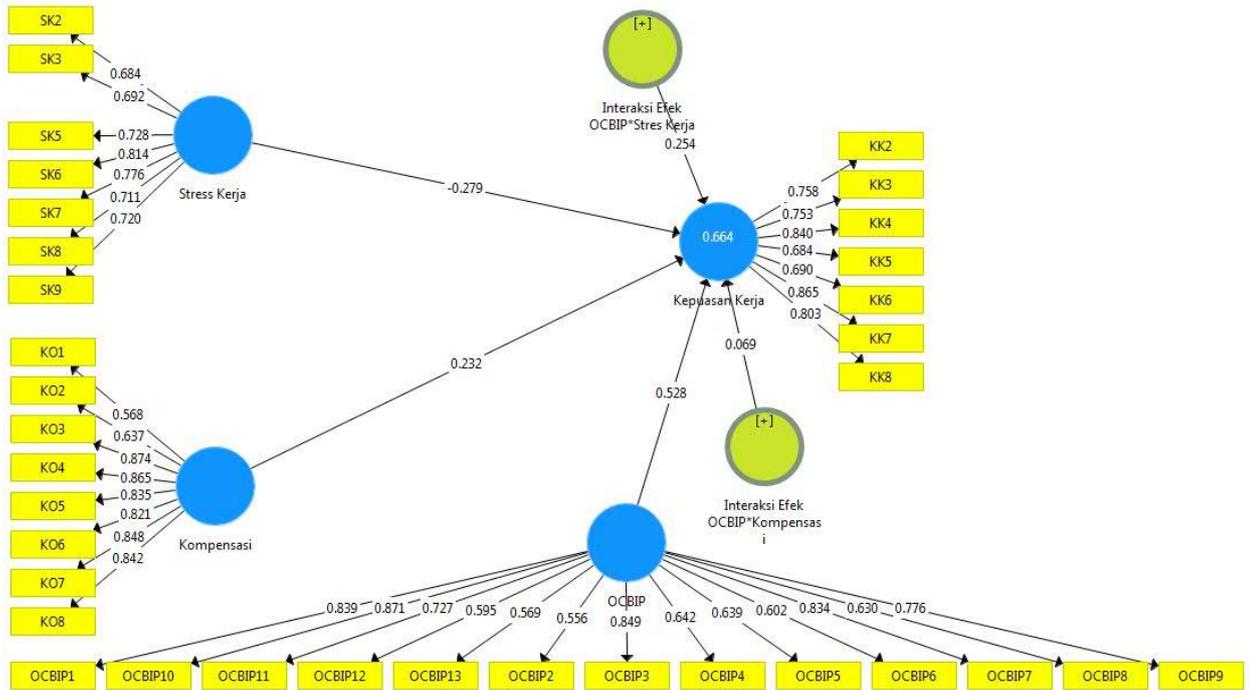
	Adj R^2	Pengaruh dari Luar
Kepuasan Kerja	0,631 atau 63,1%	0,369 atau 36,9%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adj R^2 untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0, 631 yang artinya *variance* dari kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel independen, yakni stres kerja dan kompensasi sebesar 63,1%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 36,9%.

Adapun model struktural dan nilai koefisien jalur dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini:

Gambar 3
Output Model Struktural



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

	B	T	P
Interaksi efek OCBIP*Kompensasi - > Kepuasan Kerja	0,069	0,632	0,502
Inetraksi efek OCBIP*Stres Kerja - > Kepuasan Kerja	0,254	2,889	0,004
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,232	2,729	0,007
OCBIP -> Kepuasan Kerja	0,528	5,323	0,000
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,279	2,860	0,004

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis 1 yang menyatakan bahwa stress kerja yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden pada penelitian yang dilakukan di BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta pusat beserta 6 kantor cabangnya menunjukkan adanya pengaruh negatif stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor yang dapat memicu terjadinya stress pada karyawan diantaranya adalah tuntutan tugas, konflik peran, lingkungan kerja yang tidak kondusif, sulitnya dalam pencapaian karir, dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dan Muhammad (2012) bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dapat berupa gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, dan juga fasilitas yang memadai. Hal tersebut sejalan dengan jawaban responden pada penelitian yang dilakukan di BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta pusat beserta 6 kantor cabangnya menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima terutama gaji maupun bonus mendukung timbulnya rasa kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahendrawan & Indrawati, 2015) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh berbanding lurus dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis 3 yang menyatakan bahwa OCBIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan di BMT Bina Iksanul Fikri melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya dan membantu sesama rekan kerja dengan tulus ikhlas demi kemajuan karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pendapat Price & Mueller (1981) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki pengaruh tidak langsung pada *turnover* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Itiola, Odebiyi, & Alabi, 2014) pada staff akademik Osun State di Nigeria yang menunjukkan bahwa 86,9% kepuasan kerja dipengaruhi variabel OCB.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis 4 yang menyatakan bahwa OCBIP berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui jawaban responden dari pernyataan-pernyataan di setiap indikator yang menunjukkan banyak karyawan yang menerapkan perilaku OCBIP seperti pada pernyataan “saya tulus membantu rekan kerja saya”, “saya membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja berat”, “apabila ada rekan kerja yang sakit saya akan datang menjenguk” dan jawaban responden untuk pernyataan tersebut adalah setuju. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Stefhani & Irvianti, 2014) yang menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi stress dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan dan signifikan.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa ditolaknya hipotesis 5 yang menyatakan bahwa OCBIP tidak berpengaruh dalam memoderasi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi disebabkan karena ketika karyawan melakukan atau memiliki sikap OCBIP yang baik itu tidak serta merta mempengaruhi besarnya kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, namun hanya menimbulkan rasa kepuasan pada karyawan karena bisa saling membantu dengan tulus ikhlas sesama rekan kerja demi keberhasilan perusahaan. Sehingga penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins, 2001) bahwa seseorang yang memiliki sikap OCB yang baik tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, akan tetapi OCB lebih kepada perilaku sosial dari setiap individu untuk bekerja lebih dari apa yang diharapkan.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis mengenai pentingnya kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variable-variabel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu stres kerja, kompensasi, dan OCBIP. Berdasarkan analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka peneliti menarik kesimpulan yaitu :

1. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta dengan nilai *p-value* sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Indikator yang paling mempengaruhi stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah pada pernyataan dengan nilai *loading factor* 0,814 adalah indikator SK6 yaitu “Peran/jabatan yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membuat saya bingung”.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta dengan nilai *p-value* sebesar 0,007 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Indikator yang paling mempengaruhi

kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah pada pernyataan dengan nilai *loading factor* 0,874 adalah indikator KO3 yaitu “Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan”.

3. *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Indikator yang paling mempengaruhi OCBIP terhadap kepuasan kerja adalah pada pernyataan dengan nilai *loading factor* 0,871 adalah indikator OCBIP10 yaitu “Saya membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja berat”.
4. *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP) memoderasi tingkat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta dengan nilai *p-value* sebesar 0,004 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Indikator yang paling mempengaruhi OCBIP terhadap kepuasan kerja adalah pada pernyataan dengan nilai *loading factor* 0,871 adalah indikator OCBIP10 yaitu “Saya membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja berat”. Hal ini menunjukkan tingginya sikap OCBIP yang ada dalam diri seseorang dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan di dalam pengaruh negatif dari stress kerja.
5. *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP) tidak memoderasi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *p-value* sebesar 0,502 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan dengan adanya sikap OCBIP yang baik dalam diri karyawan tidak serta merta meningkatkan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, namun hanya meningkatkan rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan ketika sesama rekan kerjanya membutuhkan bantuan.

SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa saran dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel stress kerja, kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP) yang mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk penelitian selanjutnya jika ingin melakukan penelitian dengan objek yang sama disarankan supaya dapat mengembangkan objek penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang belum diteliti.
2. Pada penelitian ini OCBIP sebagai variabel pemoderasi, untuk penelitian selanjutnya dapat diteliti jika OCBIP sebagai variabel dependen dari pengaruh stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

IMPLIKASI MANAJERIAL

1. Lembaga keuangan syariah khususnya BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta dalam memberikan pelatihan kepada karyawan baru tidak hanya dalam aspek pengetahuan terkait menjadi praktisi lembaga keuangan syariah, namun juga kepada aspek psikologis karyawan agar nanti karyawan sudah benar-benar siap ketika mulai bekerja, dengan begitu permasalahan yang nantinya akan terjadi dapat dihadapi.
2. Penelitian ini memberi informasi mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan seperti stress kerja, kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP).

DAFTAR PUSTAKA

- Amperawan, D. L., Hendriani, S., & Marzolina. (2016). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behaviour pada Dosen UIN Suska Riau. *Jurnal Psikologi* , 74.
- Hadari, N. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Itiola, K. O., Odebiyi, I. I., & Alabi, E. (2014). Empirical Study of Impact of Organizational Citizenship Behavior Dimensions On Job Satisfaction Among Administrative Staff of Osun State Owned Tertiary Institutions Nigeria.

International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , 264-274.

- Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2014. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Kamil, N. M., Mohamed, S., Selladurai, S., & Khalid, N. (2015). The impact of Spirituality and Social Responsibility on Organizationan citizenship Behaviour from Islamic Perspective: Empirical Investigation of Malaysian Business. *Malaysian journal of Communication* , 64.
- Kamil, M. N., Sulaiman, M., Osman-Gani, A. M., & Ahmad, K. (2014). Investigating The Dimensionality of Organization Citizenship Behavior from Islamic Perspective (OCBIP): Emoirical Analysis of Business Organization In Shouteast Asia. *Asian Academy of Management Journal* .
- Lukiyanto, I. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan STress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya* , 190.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, D. A. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *E Journal Manajemen Unud* .
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* , 63.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Sthepen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sintya Dewi, C. I., & Wibawa, I. M. (2016). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12* , 7584.
- Stefhani, & Irvianti, L. S. (n.d.). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja dan

Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan di Ford Jakarta Pusat. *Jurnal
Manajemen.*

(<http://bmt-bif.co.id>) diakses pada tanggal 26 November 2018 pukul 19.35 WIB