ISSN : 2985-6450
Volume 7 Nomor 2 (Juli 2024)

Equilibrium point
JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Dampak Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Hypermart Cibubur Junction

Veony Fransisca, Yuniria Zendrato
Email : veonyfransiscaa31@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hypermart Cibubur Jucntion. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel dan sampelnya seluruh karyawan Hypermart Cibubur Junction yang berjumlah 57 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan menggunakan SPSS 27.00 . Berdasarkan hasil yang diperoleh ,kedua variabel ini memiliki arah hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan berjenis searah yang dimana Koefisien regresi X sebesar 0.359 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stress kerja , maka nilai kinerja bertambah sebesar 0.359 .Persentase pengaruh variabel stress kerja memiliki nilai R square sebesar 0.575 atau 57.5%.Sisa persentase sebesar 42.5% variabel kinerja karyawan di sebabkan dari variabel selain variabel yang diteliti.Uji Hipotesis yang merupakan pengujian terakhir mendapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk variable stress kerja (X)8.621> dan T_{tabel} 2.004 dengan nilai signifikasi yang didapat 0,00 < sig.a = 0,05. Berdasarkan hipotesis dan dasar pengambilan Keputusan dapat disimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci : Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job stress on employee performance at Hypermart Cibubur Junction. The population in this study were all employees at Hypermart Cibubur Jucntion. The sampling technique in this study was the saturated sampling technique, where all the population in this study was sampled, and the sample was all employees of Hypermart Cibubur Junction, totaling 57 people. Data collection techniques in this study are using a questionnaire. Data analysis techniques in this study use descriptive analysis and SPSS 27.00. Based on the results obtained ,hese two variables have the direction of the relationship between work stress and employee's performance in a kind of direction where the X regression coefficient of 0.359 states that every addition of 1% of the work stress value, then the performance value increases by 0.359. The percentage of work stress variable influence has a square value of 0.575 or 57.5%. The remaining 42.5% of the employee performance variable is due to variables other than the variable studied. Hypothesis testing which is the last test gets the results of the t-count value for the work stress variable (X) 8.621> and t-table 2.004 with a significance value obtained 0.00 < sig.a = 0.05. Based on the hypothesis and the basis for making decisions, it can be concluded that H0 is rejected and H1 is accepted, namely work stress affects employee performance.
Key Word : *Work Stress and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hal terpenting bagi perusahaan karena merupakan kunci keberhasilan perusahaan dan aseet yang dimilikinya. Perusahaan harus selalu memperhatikan kebijakan yang diambil untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk maju dan berkembangbersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai tujuantersebut.

Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan kehidupan yang sehat untuk mencapai kinerja terbaik mereka, perusahaan harus dapat mengelola tingkat stres kerja mereka. Stres adalah bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari dan dapat terjadi pada setiap orang dan setiap saat. Jika manusia tidak dapat menyesuaikan apa yang mereka katakan dengan kenyataan dan keinginan mereka, mereka cenderung mengalami stres.

Stress dari pekerjaan merupakan bagian dari stress kehidupan ,dan jika tingkat stres yang dialami melampaui batas toleransi, hal itu akan menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan mental. Karyawan akan mengalami penurunan kinerja karena stres yang berlebihan. Salah satu istilah untuk tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugasnya adalah tingkat prestasi. Orang yang memiliki tingkat prestasi tinggi berarti mereka produktif, dan orang yang memiliki tingkat prestasi rendah berarti mereka kurang produktif.

Permasalahan yang terjadi di Hypermart Cibubur Junction yaitu banyaknya intensitas pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan ,beban pekerjaan yang berlebih dan karyawan juga harus mampu membackup pekerjaan yang lainnya sehingga memungkinkan pekerjaan lainnya menumpuk. Selain itu, karyawan juga mengalami ketakutan untuk terkena dampak dari rasionalisasi . Pengertian rasionalisasi sendiri yaitu Rasionalisasi adalah reorganisasi suatu Perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional.Ini dapat mencakup perubahan kebijakan, perubahan strategi, atau perluasan atau pengurangan ukuran perusahaan. Seperti reorganisasi, rasionalisasi mencakup strategi dan perubahan struktural. Perusahaan memerlukan rasionalisasi untuk menurunkan biaya, meningkatkan pendapatan, dan meningkatkan keuntungan.Dengan adanya kebijakan Perusahaan untuk melakukan rasionalisasi akan berdampak pengurangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional , hal tersebut juga dapat menyebabkan ketakutan dan stress dari karyawan karena berdampak terjadinya pengurangan karyawan. . Hal-hal ini dapat menyebabkan stres kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dapat muncul ketika tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan fisik atau keahlian seseorang, serta waktu kerja yang berlebihan. Jika karyawan mengalami stres saat bekerja dan berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka, hal itu dapat merugikankelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang sumber stress kerja pengarunya terhadap kinerja karyawan dengan judul : “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hypermart Cibubur Junction”

Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini identifikasi masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Adanya stress kerja dikalangan karyawan yang disebabkan adanya tanggung jawab dan beban kerja
2. Kinerja yang menuru bila karyawan berhadapan pada tekanan
3. Ada kekawatiran karyawan terkena dapak dari rasionalisasi

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh stress kerja

terhadap kinerja karyawan di Hypermart Cibubur Junction ?"

Tujuan Penelitan

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction.

Manfaat Penelitan

Manfaat Praktisi dari penelitian ini yaitu, Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran dan masukan bagi pihak manajemen Perusahaan agar dapat memperhatikan mengenai Stress kerja dan kinerja karyawan karena hal itu akan mempengaruhi keberlangsungan dan kemajuan Perusahaan.

Manfaat Teoritis dari penelitian ini yaitu bagi Universitas Mitra Bangsa , Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti untuk memperdalam pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya bagaimana cara memperbaiki stress kerja dan kinerja karyawan.

Manfaat bagi penulis, untuk menambah ilmu pengetahuaan dalam mengembangkan wawasan keilmuan dan kemampuan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya bagaimana cara memperbaiki stress kerja dan kinerja karyawan .

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2007:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas secara sederhana yaitu mengelola manusia. Sumber Daya Manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetuahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber Daya Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap Upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kecanggihan teknologi. perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal , dan bahan – bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan Perusahaan tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yang potensial.

Manajemen Kinerja

Konsep manajemen kinerja dibentuk pada tahun 1980-an di Amerika Serikat. Michael Armstrong (dalam Wirawam , 2012 : 99) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu karyawan, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi.Proses dari manajemen kinerja dilakukan Bersama manager dan karyawan.Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja, yaitu :

Pertama, Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau Perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan dari tugas yang hasilnya berupa kinerja karyawan. Manajemen kinerja ini berupaya untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan.

Kedua, Manajemen kinerja berupaya untuk meningkatkan pengetahuan , keterampilan, dan kompetensi karyawan secara terus – menerus.

Ketiga, Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pencapaian tujuan.

Keempat, Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja, dan kinerja Perusahaan secara periodik.

Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (Dalam Amellia 2021 :4) Stres kerja adalah "Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan". Stress kerja ini dapat menimbulkan sulit tidur , perasaan yang tidak tenang, emosi tidak stabil, ganguan pencernaan , tegang, gugup , tidak bisa rileks , tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Beehr dan Newman (dalam Indriani *et al*., 2019) mengatakan bahwa "stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka".

Menurut Hamali (Amas Lahat *et al*., 2019) Stres di tempat kerja merupakan, perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan keadaan Ketika seseorang karyawan dihadapkan sebuah peluang atau tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stress kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berfikir , dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

T. Hani Handoko (Tunjungsari, 2011)mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan , diantarnya adalah:

a. Beban kerja yang berlebihan
b. Tekanan atau desakan waktu
c. Kualitas supervisi yang jelek
d. Iklim politis yang tidak aman
e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
f. Kemenduaan peranan
g. Frustasi
h. Konflik antar pribadi dan kelompok
i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
j. Berbagai bentuk perusahaan.

Indikator Stres Kerja menurut Robbins (dalam Ahmad *et al*., 2019) yaitu:

a. Tuntutan tugas
b. Tuntutan peran
c. Tuntutan antar pribadi
d. Struktur organisasi
e. Kepemimpinan organisasi

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (Lestary & Harmon, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (Lestary & Harmon, 2017) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Riniwati (Dalam Yandra Rivaldo ,2022:1) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan.

Tingkat keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya disebut kinerja. Sebuah tingkat keberhasilan didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan. Dan pada umumnya kinerja di beri Batasan sebagai kesuksesan orang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.Jadi kinerja adalah hasil yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Dalam Surya Akbar, 2018) yaitu :

a. Motivasi Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi
b. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
c. Tingkat stres Stres merupakan suatu kondisiketegangan yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang.

Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyinaran dalam ruang kerja.
e. Sistem kompensasi. Pemberian kompensasi harus benar dan sesuai dengan kontrak kerja, agar karyawan melakukan pekerjaannya sesuai deng SOP yang berlaku dan lebih semangat untuk bekerja.
f. Desain pekerjaan . Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Sebuah perusahaan didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan perusahaan Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya**.**

Robbins (Dalam Wiranawata, 2020) mengatakan terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas kerja
b. Kuantitas kerja
c. Ketepatan waktu
d. Efektivitas
e. Kemandirian

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Stress kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Ketika stress kerja berada pada tingkat optimal akan menstimulus seseorang unntuk bereaksi dan meningkatkan kemampuannya.Tetapi sebaliknya jika semakin tingggi tingkat stress yang di alami oleh karyawan maka karyawan tersebut akan merasa memiliki beban dan kehilangan focus untuk bekerja. Dan hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan target-target Perusahaan tidak akan dapat tercapai.

Menurut Rahardja dan Wijaya (dalam Wartono, 2017) hubungan antara stres dengan kinerja pegawai dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*). Hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa tingkatan, diantaranya:

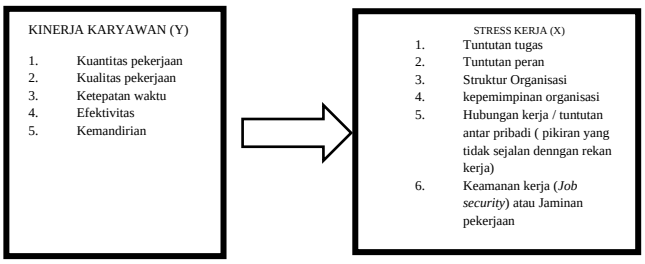
a. Pada tingkat stres yang rendah kinerja pegawai juga rendah, hal ini disebabkan karena pegawai merasa tidak memiliki tantangan sehingga menimbulkan kebosanan karena understimulation.
b. Stres pada titik optimal menghasilkan kinerja yang baik.Pada Tingkat stress ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif,antusiasme, dan ouput yang konstruktif.
c. Pada tingkat stres yang tinggi kinerja pegawai juga rendah. Tingkat stres yang berlebihan menyebabkan pegawai merasa tertekan karena tidak mampu mengatasi tugas yang terlalu berat.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa stres kerja dan kinerja karyawan sangatlah berhubungan . Oleh sebab itu Perusahaan harus mampu mengubah dan mengelola stres yang berdampak negatif menjadi dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dengan cara mengenali dan mengerti kondisi karyawan tersebut seperti pendekatan personal kepada para karyawan,mengadakan refreshing, dan bahkan memberi bonus tunjangan yang dapat meningkatkan semangat mereka dalam bekerja, sehingga hal tersebut diharapkan mampu mengurangi tingkat kejenuhan atau stres kerja para karyawan. Tetapi tanggung jawab mengelola stres ini juga tidak hanya dibebankan kepada perusahaan, tetapi juga individu pegawai

ISSN : 2985-6450
Volume 7 Nomor 2 (Juli 2024)

agar tercipta keseimbangan dan tercapainya tujuaan Perusahaan.

Mengingat pentingnya stres kerja di tempat kerja dan hubunganya dengan kinerja karyawan serta dampaknya pada perusahaan maka dirasa penting untuk mengidentifikasi hal tersebut. Dalam kerangka penelitian yang telah digambarkan , stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar 2 kerangka berfikir , menjelaskan tentang 2 variabel yaitu stress kerja dan kinerja karyawan dengan masing-masing indikatornya.Tanda padah pada gambar menjelaskan bahwa variabel stress kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang, dan kajian Pustaka yang telah diuraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian sebagai berikut :

H1 : Ada Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PadaHypermart Cibubur Junction

H0 :Tidak ada Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Cibubur Junction

METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Jonathan Sarwono, pengertian dari desain penelitian seperti sebuah peta jalan bagi peneliti yang menunutun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (Dalam *Mahendra et al*., 2015) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hypermart Cibubur Junction yang berjumlah 57 orang .

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Hypermart Cibubur Junction yang jumlah populasi sebanyak 57 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu data karyawan pada Hypermart Cibubur Junction , data yang berasal dari arsip resmi yang telah disetujui oleh semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

Data Sekunder

Data sekunder yang di dapat dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pencarian diinternet, membaca buku literatur, membaca jurnal dan penelitian lainnya.

Metode pengumpulan data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey dan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner)yang diwujudkan dalam bentuk pertanyaan dan dibagikan melalui media elektronik yaitu *Google Form* .Adapun

skala yang digunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala likert.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunnakan untuk mengelola data dalam penelitiaan ini menggunakan software SPSS dengan cara memasukan hasil dari variabel yang akan diuji. Penelitian kuantitatid menghasilkan ouput berupa angka stastistik .Metode yang digunakan seperti uji kualitas data ,uji asumsi klasik, analisis kuantitatif dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum Hypermart

Hypermart adalah salah satu hipermarket ritel modern Indonesia untuk keluarga kelas menengah yang berkembang secara nasional, dengan banyaknya pilihan produk yang ditawarkan, mulai dari groseri, produk segar, Bazaar, Softlines dan barang-barang elektronik. Hypermart berdiri dengan tujuan untuk menyediakan penawaran ritel berstandar internasional dengan suasana dan pengalaman berbelanja yang konsisten di setiap gerainya di seluruh wilayah Indonesia. Dan Strategi Hypermart di Cibubur hadir pada tahun 2005. Hypermart pertama yang berdiri adalah Hypermart Cibubur Junction terletak di Jalan Jambore pada 28 Juli 2005.

Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Untukmengetahui apakah suatu instrument dikatakan valid maka dalampenelitian ini dilakukan pengujian dengan bantuan software komputer pengolahan data SPSS 27.0 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5%. Adapun ketentuan perhitungan uji validitas menurut Priyono(2015) yaitu sebagai berikut:

a. Jika $r_{\text{-hitung}} > r_{\text{-tabel}}$ maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi sifnifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
b. Jika $r_{\text{-hitung}} < r_{\text{-tabel}}$ maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi sifnifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Dengan memperhatikan kolom Corrected Item – Total Corecction apabila nilai tiap variable lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

Rumus untuk membandingkan mencari r_{tabel} adalah df = n – 2 , Dimana n adalah jumlah data. Diperoleh r tabel yaitu df = 57 – 2 = 55 dengan alpha = 5% maka nilai r tabel sebesar 0.2609.

Tabel 1 Uji Validitas Stress Kerja

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.856	0.2609	Valid
2	0.793	0.2609	Valid
3	0.723	0.2609	Valid
4	0.383	0.2609	Valid
5	0.903	0.2609	Valid
6	0.801	0.2609	Valid
7	0.889	0.2609	Valid
8	0.738	0.2609	Valid
9	0.454	0.2609	Valid
10	0.712	0.2609	Valid

Sumber data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1 yakni uji validitas atas variabel stress kerja , dari 10 pertanyaan yang diuji semua dikatakan valid karena nilai R_{hitung} lebih dari $R_{\text{tabel.}}$

Tabel 2 Uji Validitas KinerjaKaryawan

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.435	0.2609	Valid
2	0.683	0.2609	Valid
3	0.540	0.2609	Valid
4	0.589	0.2609	Valid
5	0.719	0.2609	Valid
6	0.568	0.2609	Valid
7	0.793	0.2609	Valid
8	0.410	0.2609	Valid
9	0.357	0.2609	Valid
10	0.479	0.2609	Valid

Berdasarkan Tabel 1 yakni uji validitas atas variabel Kinerja Karyawan , dari 10 pertanyaan yang diuji semua dikatakan valid karena nilai R_{hitung} lebih dari R_{tabel}.

Uji Reliabelitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen variabel yang digunakan didalam penelitian memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalannya dapat menunjukan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas instrument ini dapat dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut Sugiyono (Dalam (Mahendra *et al*., 2015) mengatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) yang ada didalam sebuah penelitian.

kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,6 maka dinyatakan reliabel.
b. Jika nilai Cronbach's Alpha (α) < 0,6 maka dinyatakan tidakreliabel

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Stress Kerja	0.906	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.754	Reliabel

Sumber data primer yang diolah tahun 2024

Bedasarkan hasil Uji Reliabilitas diperoleh dari seluruh variable memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka angket disimpulkan reliabel maka angket dapat dikumpulkan untuk mengumpulkan data .

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019 : 206).

Tabel 4 Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STRESS KERJA	57	24	42	36.95	5.492
KINERJA KARYAWAN	57	35	49	42.81	2.601
Valid N (listwise)	57				

Sumber data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, dapat digambarkan distribusi data yang di dapat oleh peneliti yaitu :

a. Variable Stress Kerja (X) , dari data tersebut bisa dideskirpsikan bahwa nilai minimum sebesar 24 sedangkan nilai maksimum sebesar 42 , nilai rata-rata sebesar 36.95, dan std deviation sebesar 5.492.
b. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dari data tersebut bisa dideskirpsikan bahwa nilai minimum sebesar 35 sedangkan nilai maksimum sebesar 49, nilai rata-rata sebesar 42.81, dan std deviation sebesar 2.601

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Ghozali (Dalam Kusuma Sansoethan, 2016) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilihat dari nilai probabilitas uji Kolmogrov-Smirnov yaitu:

a. Jika nilai probabilitas > 0, 05 maka residual berdistribusi normal.
b. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka residual tidal berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak menggunakan bantuan software komputer pengolahan data SPSS 27.0.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			57
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.23455327
Most Extreme Differences	Absolute		.140
	Positive		.074
	Negative		-.140
Test Statistic			.140
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.007
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.006
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.004
		Upper Bound	.007
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikasi 0.07 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Analisis Kuantitatif

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisi regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (x) terhadap variabel akibat (y). Faktor penyebab pada umumnya di lambangkan dengan

sedangkan varibel akibat di lambangkan dengan Y. Regresi liner sederhana merupakan merupakan salah satu metode statistik yang di gunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

Model persamaan teknik analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

Y = a+bX

Dimana:

y = Kinerja Karyawan

x = Stress Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan) besaran response yang di timmbulkan predictor Teknik analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan Pada Hypermart Di Kota Cibubur

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.540	1.555		18.991	.000
	stress kerja	.359	.042	.758	8.621	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis linier sederhana tersebut diperoleh hasil sebagai

berikut :

Persamaan regresi

Y = a+bX

Y = 29.540 + 0.359X

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

a. Konstanta sebesar 29.540, mengandung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja karyawan adalah sebesar 29.540.
b. Koefisien regresi X sebesar 0.359 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stress kerja , maka nilai kinerja bertambah sebesar 0.359 . Koefisien regresi tersebut bernilai positif , sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (Dalam Jusmansyah *et al*., 2020), Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758[a]	.575	.567	1.712
a. Predictors: (Constant), stress kerja				

Sumber data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas yaitu koefisien determinasi (R^2) dalam penilitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variable bebas dengan variable terikat sebesar R=.758[a] . Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction yaitu sebesar 0.575 atau 57.5% sedangkan sisanya sebesar 42.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi kerja, kepuasan kerja, suasana kerja , kompetensi kerja, disiplin kerja, reward dan punishment karyawan , pelatihan kerja, iklim kerja, pengaruh budaya organisasi, pengaruh etos kerja , pengaruh komitmen organisasi, pengaruh komunikasi organisasi , pengaruh dimensi kecerdasan emosional , pengaruh pengembangan karir, pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja ,loyalitas kerja , dan faktor lainnya.

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (Dalam Indrawan Sanny *et al*., 2020) Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Arah diyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Tabel 8 Interprestasi terhadap koefesien korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Sugiono , 2008

Dari pengumpulan dan pengolahan data yang diambil dan setelah melewati tahapan uji validias dan reliabilitas, maka selanjutnya menganalisis koefisien korelasi antara stress kerja dan kinerja karyawan menggunakan SPSS. Berikut tabel 9 Korelasi

Tabel 9 Uji Koefesien Korelasi

Correlations

		stress kerja	kinerja karyawan
stress kerja	Pearson Correlation	1	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 8 interprestasi terhadap koefesien korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 dengan nilai signifikansi 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 . Berdasarkan tabel 8 interprestasi terhadap koefesien korelasi makna R korelasi nilai 0,758 termasuk ke dalam tingkatan hubungan yang kuat sehingga dari hasil analisis koefisiensi korelasi memiliki kesimpulan terdapat hubungan positif antara stress kerja dan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang kuat.

Uji Hipotesis

Uji parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria hipotesis dapat diterima atau ditolak dalam uji t apabila dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika signifikan t < level of signifikansi (α=0,05), maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya adalah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan
b. Jika signifikan t > level of signifikansi (α=0,05), maka Ho di terima dan H1 ditolak, artinya adalah secara parsial tidak

ada pengaruhyang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10 Uji Parsial

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.540	1.555		18.991	.000
	stress kerja	.359	.042	.758	8.621	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tabel tersebut merupakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variable stress kerja (X) = memiliki nilai t hitung 8.621> dan T tabel 2.004 dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 yaitu (8.621>2.004) . Jadi dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, artinya adalah secara parsial ada pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction.

Interprestasi hasil

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Cibubur Junction

Berdasarkan hasil Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variable stress kerja (X= memiliki nilai t hitung 8.621> dan T tabel 2.004 dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 yaitu (8.621>2.004). Jadi dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, artinya adalah secara parsial ada pengaruh yang positif antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction.Dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction yaitu sebesar 0.575 atau 57.5% sedangkan sisanya sebesar 42.5%dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi kerja, kepuasan kerja, suasana kerja , kompetensi kerja, disiplin kerja, reward dan punishment karyawan , pelatihan kerja, iklim kerja, pengaruh budaya organisasi, pengaruh etos kerja , pengaruh komitmen organisasi, pengaruh komunikasi organisasi , pengaruh dimensi kecerdasan emosional , pengaruh pengembangan karir, pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja ,loyalitas kerja , dan faktor lainnya

Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu unutk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Jucntion. Dengan mengetahui stress kerja karyawan maka Perusahaan akan melihat dan menilai sejauh mana stress yang dialami karyawan sehingga akan ada perbaikan bagi Perusahaan tersebut untuk menangani permasalahan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian metode regresi linier sederhana. Pengujian regresi linier sederhana menghasilkan persamaan 29.540 + 0.359X Konstanta sebesar 29.540, mengandung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja karyawan adalah sebesar 29.540.Koefisien regresi X sebesar 0.359 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stress kerja , maka nilai kinerja bertambah sebesar 0.359 . Koefisien regresi tersebut bernilai positif , sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Berdasarkan pengujian menggunakan Uji T Parsial menunjukan bahwa nilai t-hitung untuk variable stress kerja (X) = memiliki nilai t hitung 8.621> dan T tabel 2.004 dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 yaitu (8.621>2.004) . Jadi dapat di simpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction maka kinerja H1 diterima H0 ditolak. Dan stres kerja berpengaruh positif yaitu jika stres kerja semakin baik maka kinerja karyawan meningkat.

Skor nilai tertinggi pada variable stress kerja berada pada indicator yaitu pada indicator kepemimpinan organisasi yaitu membutuhkan dorongan berupa motivasi dari pemimpin ataupun Perusahaan agar saya dapat maju dengan skor sebanyak . Hal ini berarti kurangnya pemberian dorongan kerja dan motivasi dari Perusahaan terhadap individu dari karyawan dalam menjalankan tuntutan tugas. Dengan adanya tuntutan tugas yang diberikan tetapi tidak adanya motivasi yang diberikan pemimpin dalam menyelesaikan tugas tersebut hal tersebut dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan. Dengan adanya hal tersebut Perusahaan harus dapat meningkatkan

atau memberikan dorongan kerja agar stress kerja karyawan dapat diatasi. Dengan adanya dorongan kerja yang diberikan Perusahaan kepada karyawan yang menjalankan tugas maka stress kerja akan dapat diatasi.

Menurut Wibowo (2012) stres kerja adalah respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas sumber daya atau kebutuhan pekerja lebih banyak.

Menurut King (dalam Asih, *et al*., 2018:2) "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan"

Menurut Mangkunegara (Dalam Amellia 2021 :4) Stres kerja adalah "Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan".

Bedasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan juga dapat mengganggu atau menghambat seseorang di dalam melakukan pekerjaannnya .Dan stress kerja dapat berdampak positif dan negatif. Berdampak positif jika para pekerja merasa tuntutan yang diberikan perusahaan adalah sebuah kesempatan bagi dirinya untuk mengasah kemampuannya, sehingga individu tersebut akan terus berusaha sebaik mungkin dalam bekerja, dan berdampak negatif apabila pekerja menganggap tuntutan kerja dari Perusahaan.Jadi stress kerja dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi atau Perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tri Wartono (2017) , yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Majalah Mother And Baby)", Dimana hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nabila Rifqayani Ilham dan Arif Partono Prasetio (2022), yang berjudul " Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3" , Dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Terdapat pengaruh antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hypermart Cibubur Junction
b. Hasil Pengujian Hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah diperoleh Uji T Parsial menunjukan bahwa nilai t-hitung untuk variable stress kerja (X) = memiliki nilai t hitung 8.621> dan T tabel 2.004 dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 yaitu (8.621>2.004). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hypermart Cibubur Junction.

Keterbatasan Penelitian

Variabel bebas yang diteliti untuk menguji pengaruh terhadap kinerja karyawan hanya 1 . Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

Rekomendasi

a. Setelah melakukan penelitian pada Hypermart Cibubur Junction , berdasarkan variable stress kerja hasil penelitian ini menunjukan bahwa responden lebih cenderung mengalami stress yang disebabkan oleh variable kepemimpinan organisasi maka penulis mengemukakan saran agar Perusahaan perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas stress kerja yang disebabkan oleh faktor stress variable kepemimpinan organisasi ,

dengan memberikan dorongan kerja kepada karyawan yang menjalankan tugas maka stress kerja akan teratasi.

b. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai
c. variable lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fif Group. Pengaruh 2811 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).

Akbar, S (2018). *Analisa Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.Jiaganis*, 3(2) : 1-17

Amas Lahat, Mohamad, Rst, R., Yulistria . (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rahayu Perdana Trans Cabang Jakarta* (Vol. 3).

Antonita Christy, N., & Sholihati Amalia (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance*. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, *3*(2).

Apriyanti, T. (2010). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung*.

Asih, Gusti Yuli , Hardani Widhiastuti, dan Rusmalia Dewi. 2018. *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press. Diakses pada 19 Februari 2024, dari, *https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KERJA.pdf*

Esa, F., Marwan, & Dan Nurlaila (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate. 8 (2)*

Hamali, Yusuf Arif. (2016*). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : CAPS

Hypermart.co.id (2019, 15 November). *MPPA Berkolaborasi Dengan The Walt Disney Company Indonesia Meluncurkan Kampanye "Discover Disney At Hypermart" Menghadirkan Pengalaman Berbelanja Unik Bagi Para Konsumen Di Hypermart Dan Foodmart.* Diakses pada 19 Februari 2024, dari *https://mppa.co.id/home.html*

Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, W. (2019). *Pengarub Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 7).

Kadek Dewi Puspariani, N., Ketut Dunia, I., Endah Tripalupi, D. (2014). *Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Pengendalian Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pd BPR Bank Buleleng 45 Singaraja.* 4 (1)

Lestary, L., & Harmon, D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 3*(2).

Mahendra, I (2015).*Budi Setia Jakarta Dengan Technology Acceptance Model*. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, *XI*(1).

Pendong, S. M., Areros, W. A., Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Manado*. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 4).

Amellia, C . *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang)*

Rivaldo, Yandra.(2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jawa Tengah : EUREKA MEDIA AKSARA. Diakses pada 19 Februari 2024,dari *https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/410788-monograf-peningkatan-kinerja-karyawan-55c282de.pdf*

Riza, M. (2015). *Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur).*

Safari, Budi dkk. 2023.*Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen &Akuntansi Riviu*

Tunjungsari,peni (2011).Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.1 (1)

Vijayan, M. (2014). *Introduction Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore.* 6 (3)

Wahyu, D., Wijaya, E., Diah, & Fauji, A. S. (2021). *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk.* In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 1, Issue 2).

Wartono, T (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Motrher And Baby.* 4(2)

Wibisono, T. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Ortganisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.Jurnal Ekonomi Manajemen.* 4, 70-81.

Wiranawata, H. (2020). *Hubungan Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Atonio Baturaja.*