



---

## PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG PT POS INDONESIA TANGERANG SELATAN

**Muhammad Wildan<sup>1</sup>, Iskandar Zulkarnain<sup>2</sup>**

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,  
Banten 15417

[Wildanmuh461@gmail.com](mailto:Wildanmuh461@gmail.com) , [dosen01748@unpam.ac.id](mailto:dosen01748@unpam.ac.id)

**Abstrak.** This study aims to determine the extent to which Job Stress and Motivation influence employee performance at PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. The type of research used is quantitative with a sampling technique using a saturated sampling method, so that the entire population was used as a research sample of 87 respondents. Data collection techniques were carried out through distributing questionnaires with a Likert scale, then processed using the SPSS version 25 application. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results showed that Job Stress had a significant effect on employee performance with a simple regression equation  $Y = 32,263 + 0.193 X_1$ . The correlation value ( $R$ ) of 0.232 is classified as low, with a contribution of 5.4%. Hypothesis testing proves that  $t_{hitung} = 0.030 < 0.05$  and  $t_{hitung} = 2.201 > t_{tabel} = 1.988$ , so that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Motivation also has a significant effect on performance with the equation  $Y = 21.657 + 0.455 X_2$ . The correlation value ( $R$ ) of 0.492 indicates a low relationship, with a contribution of 24.2%. Hypothesis testing shows  $t_{hitung} = 0.000 < 0.05$  and  $t_{count} = 5.206 > t_{table} = 1.988$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Simultaneously, Motivation and Work Discipline on Employee Performance have a positive effect with the multiple regression equation  $Y = 18.366 + 0.11X_1 + 0.429 X_2$ . The correlation coefficient value ( $R$ ) of 0.508 indicates a moderate category with a contribution of 25.9% while the remaining 74.1% is influenced by other factors outside this study. In addition, the F test results show a calculated F of  $14.644 > F_{table} = 3.11$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , so  $H_3$  is accepted.

**Keywords:** *Job Stress, Motivation, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 87 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, kemudian diolah menggunakan

aplikasi SPSS versi 25. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 32.263 + 0.193 X_1$ . Nilai korelasi (R) sebesar 0.232 tergolong dalam kategori rendah, dengan kontribusi 5,4% Uji hipotesis membuktikan  $t_{hitung} = 0.030 < 0,05$  dan  $t_{tabel} = 2.201 > t_{hitung} = 1,988$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan  $Y = 21.657 + 0.455 X_2$ . Nilai korelasi (R) sebesar 0.492 menunjukkan hubungan rendah, dengan kontribusi 24,2% Uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} = 0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 5.206 > t_{tabel} = 1,988$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Secara simultan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dengan persamaan regresi ganda  $Y = 18.366 + 0.11X_1 + 0.429 X_2$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.508 menunjukkan dalam kategori sedang dengan kontribusi 25,9% sedangkan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar  $14.644 > F_{tabel} = 3.11$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_3$  diterima.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi perusahaan karena berperan langsung dalam menentukan kemajuan dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM secara optimal melalui pemberian apresiasi, pengembangan kemampuan, serta pembentukan etos kerja yang tinggi agar karyawan mampu menciptakan kreativitas dan inovasi yang mendukung pertumbuhan perusahaan.

Di sisi lain, tuntutan perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja sering kali menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja, karena menurunkan fokus, semangat, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan pra-survey stres kerja pada karyawan Kantor Cabang PT Pos Indonesia Tangerang Selatan, secara umum tingkat stres kerja relatif rendah. Mayoritas responden tidak merasa terbebani oleh tuntutan tugas, peran, maupun tekanan individu. Kejelasan struktur organisasi dan kepemimpinan yang suportif menjadi faktor utama yang membantu menekan potensi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pra-survey motivasi kerja menunjukkan hasil yang bervariasi. Ketidakpuasan paling menonjol terdapat pada aspek balas jasa, di mana sebagian besar karyawan merasa kompensasi belum sepadan dengan usaha dan kinerja mereka. Namun demikian, faktor pengakuan dan apresiasi dari atasan maupun rekan kerja dinilai sangat memotivasi, sehingga tetap mendorong semangat kerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik. Penelitian terdahulu juga

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor penting yang perlu dikelola perusahaan.

Data penilaian kinerja karyawan Kantor Cabang PT Pos Indonesia Tangerang Selatan selama periode 2022–2024 menunjukkan tren penurunan pada seluruh indikator kinerja, seperti kualitas, ketepatan waktu, kuantitas, efektivitas, dan kemandirian. Seluruh indikator belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, yang menandakan perlunya perhatian serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, kinerja karyawan yang belum optimal diduga dipengaruhi oleh faktor stres kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang PT Pos Indonesia Tangerang Selatan, guna memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

## **KAJIAN TEORI**

### **Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017:595) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2018:141) motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentinya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

### **Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2016:172) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sedarmayanti (2017:8), " Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 87 orang menggunakan sampel Jenuh yaitu seluruh karyawan kantor cabang PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada padakantor cabang PT Pos Indonesia Tangerang Selatan yang berjumlah 87 karyawan sebagai sampel.

### Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi karyawan Kantor Pos Indonesia Tangerang Selatan yang berjumlah 78 orang dijadikan sampel penelitian. Variabel yang diteliti meliputi motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan melalui uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis kuantitatif berupa regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Seluruh pengujian bertujuan untuk memastikan data yang digunakan layak, reliabel, dan memenuhi asumsi statistik, sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL ANALISIS

#### Uji Normalitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Y
N	87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean
	Std. Deviation
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	.083
Asymp. Sig. (2-tailed)	.197 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,197 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.366	4.234		4.338	.000	
	X1	.110	.080	.133	1.379	.172	.954 1.048

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance masing-masing variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2) sebesar  $0,954 (> 0,10)$  serta nilai VIF sebesar  $1,048 (< 10)$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.366	4.234		4.338	.000
	X1	.110	.080	.133	1.379	.172
	X2	.429	.089	.463	4.814	.000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan Tabel 4.3 pada bagian *Unstandardized Coefficients*, diperoleh persamaan regresi  $Y = 22,863 + 0,313X_1 + 0,160X_2$ , yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 22,863 menggambarkan kinerja karyawan ketika variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan. Koefisien pengembangan karir sebesar 0,313 berarti setiap peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,313 dengan asumsi variabel lain konstan, sedangkan koefisien kepuasan kerja sebesar 0,160 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja juga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,160.

### Hasil Uji t

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji t Secara Parsial Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.263	3.478		9.277	.000
	X1	.193	.088	.232	2.201	.030
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi sebesar 0,030 ( $< 0,05$ ) dan nilai thitung 2,201 lebih besar dari ttabel 1,988, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji t Secara Parsial Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	21.657	3.516		6.160	.000
	X2	.455	.087	.492	5.206	.000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) dan nilai thitung 5,206 lebih besar dari ttabel 1,988, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil Uji F

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji F Simultan**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.828	2	142.914	14.644	.000 <sup>b</sup>
	Residual	819.781	84	9.759		
	Total	1105.609	86			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan hasil uji F, nilai Fhitung sebesar 14,644 lebih besar dari Ftabel 3,11 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan tingkat pengaruh yang relatif rendah. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 32,263 + 0,193X_1$ , nilai signifikansi  $0,030 < 0,05$ , serta nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Koefisien determinasi sebesar 5,4% mengindikasikan bahwa stres kerja hanya menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja pada tingkat yang masih wajar dapat berfungsi sebagai pendorong kinerja, namun organisasi tetap perlu

memperhatikan faktor lain yang berpotensi lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan stres kerja. Persamaan regresi  $Y = 21,657 + 0,455X_2$ , nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta koefisien determinasi sebesar 24,2% menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Tingginya motivasi mendorong semangat, komitmen, dan produktivitas kerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, peran manajemen dalam menciptakan dan menjaga motivasi karyawan menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja.

Secara simultan, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda  $Y = 18,366 + 0,11X_1 + 0,429X_2$ , nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 25,9% menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel mampu menjelaskan kinerja karyawan secara moderat. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja yang tepat disertai dengan peningkatan motivasi secara bersamaan dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana  $Y = 32,263 + 0,193X_1$ , nilai signifikansi  $0,030 < 0,05$ , serta  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Namun, nilai koefisien determinasi yang hanya sebesar 5,4% mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja tergolong rendah. Temuan ini mengimplikasikan bahwa stres kerja pada tingkat yang masih wajar dapat menjadi pendorong kinerja, tetapi kontribusinya relatif kecil dibandingkan faktor-faktor lain di luar penelitian.
2. Selanjutnya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang lebih kuat dibandingkan stres kerja. Persamaan regresi  $Y = 21,657 + 0,455X_2$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa peningkatan motivasi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 24,2% menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang cukup dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.
3. Secara simultan, stres kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari persamaan regresi berganda  $Y = 18,366 + 0,11X_1 + 0,429X_2$ , nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 25,9% menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja karyawan pada

tingkat sedang. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja yang tepat disertai dengan peningkatan motivasi secara berkelanjutan dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## SARAN

1. Bagi perusahaan, Kantor Cabang PT Pos Indonesia Kota Tangerang Selatan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan supportif guna menekan tingkat stres kerja karyawan. Manajemen perlu mengatur beban kerja secara proporsional, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat, serta memperkuat program motivasi melalui penghargaan kinerja, pengembangan karier, dan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan.
2. Bagi karyawan, pengelolaan stres kerja secara mandiri menjadi hal yang penting untuk menjaga kinerja tetap optimal. Karyawan diharapkan mampu mengatur waktu kerja dengan efektif, membangun hubungan sosial yang positif, serta bersikap proaktif dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan agar semangat dan produktivitas kerja tetap terjaga.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Yogyakarta: Deepublish.
- asibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Bismala, L., Hidayat, A., & Ginting, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. Medan: Perdana Publishin
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Elya, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. Yogyakarta: Deepublish.
- Essler, G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jufrizien. (2018a). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 145–160.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- ondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudjana, N. (2017). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

**Jurnal :**

- Amaliah, N. D., Haeruddin, M., Natsir, U. D., & Sahabuddin, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1).
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), 104-110.
- Lidia Maulida, . (2021) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMART LAB INDONESIA TANGERANG. Other thesis, Universitas Pamulang.
- Meilania, V. A., & Sina, I. (2024). *PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MOMENTA*

- AGRIKULTURA TANGERANG SELATAN. JEAC : Journal of Economic Academic, 1(02), 606–614.
- Mia Anggrenia, . (2024) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indomaret Cabang Tanah Baru Depok. Other thesis, Universitas Pamulang
- Rahmawati, R., Mitariani, NWE, & Atmaja, NPCD (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. EMAS , 2 (3).
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks, 5(1), 78-88.
- Suci Indah PUTRI (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERA KARYAWAN PADA PT. METRO AUTO SERPONG TANGERANG SELATAN, Universitas Pamulang.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Management and Bussines (JOMB), 2(1), 83-98.
- Syatoto, I., Prasetyiani, D., & Chasanah, U. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alien Design Consultant Di Cilandak. Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora, 1(2), 97- 106.
- Thamrin, Thamrin, and Romadon Setiyadi. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan." Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, vol. 2, no. 4, 2022, pp. 607-618,
- Widianti, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm): Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa. Penerbit Nem.
- Wijaya, I. P. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Sibang Kaja Kabupaten Badung (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Wijaya, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan. Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 3(2), 123-130.
- Yani, F. P., & Suwanto, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Collectius Asset Management Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, Vol.5
- Yuanita, O. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sdi Al-Akbar Mojokerto (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika).
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., Fadilah, H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik). Bandung: Widina Media Utama.