



Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM di PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten

Mutiara Afriyanti¹, Khaeruman², Edi Muhammad Abduh³

Universitas Bina Bangsa, Indonesia^{1,2,3}

mutiaraafriyanti.21@gmail.com¹, Khaeruman.occ@gmail.com², kaptenmorgan345@gmail.com³

Diserahkan tanggal 04 Juli 2024 | Diterima tanggal 29 September 2024 | Diterbitkan tanggal 30 September 2024

Abstract:

Employee performance is one of the most important parts to achieve company goals. This study aims to determine the influence of Work Stress and Work Discipline on Employee Performance in the HR department at PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Cilegon-Banten City, both partially and simultaneously. The research method used is an associative quantitative method with a saturated sampling technique, involving a population and a sample of 93 employees in the HR department. The data was analyzed using SPSS Version 26. The results showed that Work Stress had a significant influence on employee performance (H1) with a significance value of $0.002 < 0.05$ and calculated $> t_{table}$ ($3,271 > 1,987$). Work discipline also had a significant effect on employee performance (H2) with a significance value of $0.002 < 0.05$ and calculated $> t_{table}$ ($3,274 > 1,987$). Simultaneously, Work Stress and Work Discipline had a positive and significant effect on employee performance (H3) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $F_{cal} > F_{tabel}$ ($8,734 > 3,089$). The conclusion of this study is that Work Stress and Work Discipline have a significant influence on employee performance in the HR department at PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Cilegon-Banten City, both individually and together.

Keywords: *Work Stress, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak :

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan teknik pengambilan sampling jenuh, melibatkan populasi dan sampel sebanyak 93 karyawan pada bagian SDM. Data dianalisis menggunakan SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1) dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ dan thitung $> t_{tabel}$ ($3.271 > 1.987$). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2) dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ dan thitung $> t_{tabel}$ ($3.274 > 1.987$). Secara simultan, Stres Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan Fhitung $> F_{tabel}$ ($8.734 > 3.089$). Kesimpulan dari penelitian ini adalah Stres Kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten, baik secara individu maupun bersama-sama.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Nawawi (2001) Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuntitatif). SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan salah satu bagian terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan (Maniar Fitriyani & Warsa, 2016). Penurunan Kinerja Karyawan mempengaruhi akan kualitas dan kuantitas pekerjaan pada suatu perusahaan. *The declining trend in deficient category would affect company's competitiveness* (Ignatius Jeffery, 2017).

Perusahaan memiliki tantangan agar dapat menggerakkan dan mengendalikan karyawan agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan (Zakiyudin, 2016). Lingkungan kerja dan kuantitas pekerjaan yang dirasa berlebihan menjadi sumber terjadinya stres kerja di dalam perusahaan. Selain itu adalah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pekerja, pembagian tugas dan arahan yang tidak sesuai. Stres Kerja adalah bagian dari Stres kehidupan. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan dari pekerja dan keinginan yang tidak tersalurkan merupakan penyebab timbulnya stres kerja (Putri & Tualeka, 2014). Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, Sering kali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan (Usailan Oemar, 2017).

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat membantu terwujudnya suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Zakiyudin, 2016).

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya (Cristian Katiandagho, Silvy L. Mandey, 2014). Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia hal yang menjadi permasalahan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya di Kota Cilegon, yang berkaitan dengan stres kerja terdapatnya lingkungan kerja yang tidak mendukung (lingkungan kerja yang bising, penuh sesak, atau tidak ergonomis, Kurangnya dukungan sosial dai rekn kerja, keluarga, atau teman, dan penempatan karyawan dan pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang disebabkan oleh struktur organisasi yang tidak jelas.

Selain stres kerja adapun disiplin kerja, karyawan yang kurang disiplin mungkin datang terlambat, bolos kerja atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, target kerja yang tidak tercapai, masih ada karyawan yang tidak sadar adanya aturan yang ditetapkan oleh perusahaan karena masih ada karyawan yang duduk dan mengobrol di tempat makan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas mengenai kinerja karyawan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja maka penulis mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Sdm di PT. Pln Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten”. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan yaitu: 1) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten?; 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten?; 3) Apakah Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya yang terletak di Jln Raya Merak, Suralaya, Kec. Pulomerak, Kota Cilego, Banten 42439. Metode yang digunakan adalah

metode penelitian kuantitatif. Menurut menurut (Sugiyono, 2016), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan kinerja Karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, di mana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten sebanyak 93 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS Versi 26 untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode ini memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4.42033022
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.062
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

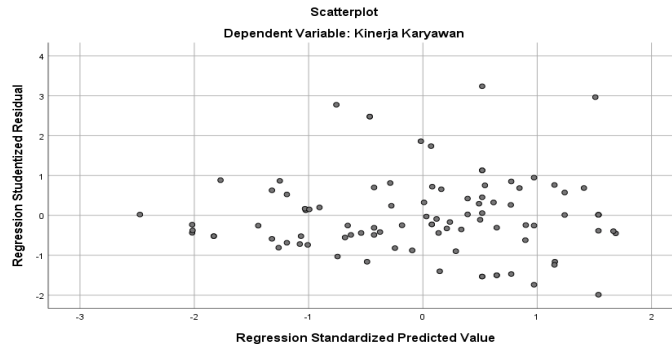
Sumber: Data Diolah, 2024

Dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0.058 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik Heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua

pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot. Grafik scatterplot yang akan menunjukkan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menurut Ghozali, untuk mengetahui variabel tersebut tidak ada multikoleniaritas, dapat diketahui dengan melihat nilai tolerancedan VIF (Variance Inflation Factor) yaitu nilai tolerance < 1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikoleniaritas. Hasil pengujian multikoleniaritas dapat dilihat dari tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2.
Uji Multikoleniaritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	29.832	5.280		5.650	.000		
	Stres Kerja	.216	.066	.324	3.271	.002	.949	1.054
	Disiplin Kerja	.216	.066	.324	3.271	.002	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Stres kerja dan Disiplin kerja yaitu 0.949 yang berarti nilai tolerance > dari 0.10. Sedangkan nilai VIF variabel Stres Kerja dan Disiplin kerja yaitu 1.054 yang berarti nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikoleniaritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi Multikoleniaritas).

Analisis Koefisien Korelasi

Pengujian digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen, yaitu antara variable X1 dan X2 terhadap Y, sebagaimana tabel 3 berikut.

Tabel 3.
Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.163	.144	4.469
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah, 2024

Nilai koefisien korelasi variabel stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan yaitu pearson correlation, dari hasil output di atas dapat dibuat interpretasi korelasi yaitu sebesar 0,403 yang berarti bahwa antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat korelasi dan signifikan yang sedang 0.403 berada pada interval 0.4– 0.599 (Sedang).

Analisis Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang akan dijelaskan pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4.
Koefisien Determinasi (Kd)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.163	.144	4.469
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS 26.0 dengan model summary di atas diperoleh R Square sebesar 0.163. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 16,3%.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Selanjutnya hasil uji t menggunakan SPSS Versi 26.0 sebagaimana tabel 5 berikut.

Tabel 5.
Uji Hipotesis t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.832	5.280		5.650	.000
	Stres Kerja	.216	.066	.324	3.271	.002
	Disiplin Kerja	.216	.066	.324	3.275	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Diolah, 2024

1. Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan sebesar 3.271 ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.271 > 1.986$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3.275, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.275 > 1.986$ dengan taraf signifikansi $0.001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent). Dan hasil pengolahan SPSS 24 adalah sebagaimana tabel 6 berikut.

Tabel 6.
Uji Hipotesis F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.899	2	174.449	8.734	.000 ^b
	Residual	1797.617	90	19.974		
	Total	2146.516	92			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja						

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($8.734 > 3.10$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Stres Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Stres kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.271 > 1.986$) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukan bahwa variabel Stres kerja (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nama Edward Manurung dan Mauli Siagian (2024) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alcotraindo Batam, Mengatakan bahwa variabel Stres kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alcotraindo Batam dengan t_{hitung} sebesar ($0,022 > 1,98260$).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,617 > 1,986$) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawan Wiguna dan M.Elfi Azhar (2024) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PTPN 4 Kebun Balimbing. Mengatakan bahwa variabel

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (2.767 > 2.024). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan diterima.

Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8.734 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05, dan $df : n-k-1 = 93-2-1 = 90$ maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Karena nilai F_{hitung} 8.734 lebih besar dari F_{tabel} 3,10, maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Stres kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nama David dkk (2024) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. STARA BUMI SURYA dengan uji Hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (13,365 > 2,75). Dengan demikian H_0 di tolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kompensasi, Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. STARA BUMI SURYA.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa: yang *pertama*, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji uji T yang memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.271 > 1.986) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Stres kerja (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten.

Kedua, Disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.275 > 1.986) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak H_a . Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten.

Ketiga, Secara simultan di dapatkan hasil nilai nilai F_{hitung} sebesar 8.734 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05, dan $df : n-k-1 = 93-2-1 = 90$ maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Karena nilai F_{hitung} 8.734 lebih besar dari F_{tabel} 3,10, maka H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Stres kerja dan Disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian SDM di PT. PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon-Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra Pranata Manihuruk, dan Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.3 No. 2.
- David dkk. (2024). Pengaruh Kompensasi Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. STARA BUMI SURYA. *Journal of Economic, Bussines and Accounting* Vol 7, No. 4.
- Edward Manurung, dan Mauli Siagian. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alcotraindo Batam. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol.5(1).
- Eric Hermawan. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu MultiDisiplin* Vol. 1.

- Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F. Zalogo "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan". *Jurnal Ilmia Mahasiswa Nias Selatan* Vol 4, No 2 (2021).
- Hartono Jessie Steven, dan Arif Partono Prasetio. (2020). "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol.5 No.1.
- Indrawan Wiguna, dan M. Elfi Azhar "Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PTPN 4 KEBUN BALIMBINGAN" *Jurnal Manajemen Bisnis Modern* Vol.6, No.2 (2024) <https://journalpedia.com/1/index.php/jmbm>
- Karyono. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SANKEI GOHSYU INDUSTRIES". *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 1, No. 2.
- Muhammad Ainul Yaqin, Kristin Violinda, dan Bayu Kurniawan. (2023). "Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan* 13, No. 1. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik>.
- Natalia Adolfia Lotu, Zandra Dwanita Widodo, dan Laksono Sumarto. (2022). "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan SUDIROPRAJAN". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* Vol. IX, No. 4.
- Rudi Mijaya, dan Febsri Susanti. (2023). "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam". *Jurnal Economina* Vol. 2, No. 2.
- Sulastri, dan Onsardi. (2020). "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, Vol. 2, No. 1. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2il.1215>.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, dan Ajeng Aquinia. (2020). "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 27, No. 2.