

DOI: <https://doi.org/10.70285/7r1thh75>

Analisis Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sehat Sejahtera

Febrian Nabel Akbar Mulyanto¹, N. Lilis Suryani²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia^{1,2}febriannabelakbarmulyanto@gmail.com¹, dosen00437@unpam.ac.id²

Received 20/03/2026 | Revised 15/04/2026 | Accepted 17/05/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini menganalisis stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sehat Sejahtera. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi faktor penyebab stres, strategi coping yang digunakan, serta dampaknya terhadap kinerja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan empat informan yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan dianalisis secara tematik dengan validasi triangulasi sumber. Hasil menunjukkan stres kerja dipicu oleh beban kerja berlebih, tekanan waktu, perubahan regulasi, serta faktor pribadi. Karyawan mengatasinya dengan komunikasi yang baik, kerja sama tim, kedisiplinan, dan strategi coping individu, sementara dukungan lingkungan kerja membantu menjaga kinerja tetap stabil. Penelitian merekomendasikan perbaikan manajemen waktu, penguatan komunikasi internal, serta penyediaan sistem penghargaan dan dukungan psikologis guna menciptakan keseimbangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja; Kinerja; Coping; Karyawan; Lingkungan Kerja.

Abstract

This study analyzes work stress and its impact on employee performance at PT BPR Sehat Sejahtera. The objective is to identify the causes of stress, coping strategies applied by employees, and its influence on performance. A qualitative case study approach was employed, involving four purposively selected informants. Data were collected through in depth interviews and analyzed thematically, with validation conducted using source triangulation. The findings reveal that work stress is triggered by excessive workload, time pressure, regulatory changes, and personal issues. Employees cope through effective communication, teamwork, discipline, and individual coping strategies, while a supportive work environment helps maintain performance stability. The study recommends improving time management, strengthening internal communication, and providing reward systems as well as psychological support to achieve work-life balance and enhance employee well being.

Keywords: *Work stress; Performance; Coping; Employees; Work Environment.*

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja modern akibat meningkatnya persaingan, kemajuan teknologi, serta tuntutan organisasi terhadap efektivitas dan produktivitas. Kondisi ini muncul ketika beban dan tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau sumber daya individu, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesehatan mental, motivasi, serta kinerja

karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kualitas hasil kerja, dan komitmen organisasi, bahkan berpotensi meningkatkan angka absensi dan turnover karyawan (Nugrahaningsih, 2022; Safni et al., 2023). Namun, beberapa studi juga mengungkapkan bahwa stres pada tingkat tertentu, atau yang dikenal sebagai eustress, dapat berfungsi sebagai pendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya jika ditunjang oleh dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif (Cahyono & Juniarto, 2022).

Dalam konteks sektor perbankan, khususnya Bank Perkonomian Rakyat (BPR), tuntutan untuk mencapai target penyaluran kredit, menghadapi perubahan regulasi, serta menjaga hubungan dengan nasabah seringkali menjadi sumber stres kerja yang signifikan (Menuh et al., 2022). PT BPR Sehat Sejahtera sebagai salah satu lembaga keuangan mikro menghadapi tantangan serupa, di mana tekanan pekerjaan dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan dan berdampak pada stabilitas kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor jasa atau institusi publik, sementara studi mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja di sektor perbankan mikro masih terbatas (Iskamto, 2021; Menuh et al., 2022).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis faktor penyebab stres kerja, strategi coping yang digunakan karyawan, serta dampaknya terhadap kinerja di PT BPR Sehat Sejahtera. Tujuan penelitian adalah memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengelolaan stres kerja di lingkungan perbankan mikro serta memberikan kontribusi praktis dalam perancangan kebijakan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus kinerja organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode kualitatif dipilih karena mampu menggali makna mendalam dari pengalaman karyawan dalam menghadapi stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja. Penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme, di mana peneliti menjadi instrumen utama dan berusaha memahami fenomena secara naturalistik sesuai dengan konteks nyata di lapangan (Sugiyono, 2019). Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap empat informan yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung mereka dengan aktivitas operasional dan pengalaman dalam menghadapi stres kerja. Selain wawancara, data juga dikumpulkan melalui observasi dan dokumentasi untuk memperkuat validitas informasi. Teknik triangulasi sumber digunakan agar data yang diperoleh lebih dapat dipercaya dan mengurangi bias penelitian.

Analisis data dilakukan secara tematik, yakni dengan cara mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menafsirkan pola-pola makna yang muncul dari hasil wawancara dan observasi. Proses analisis dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama penelitian berlangsung, hingga setelah pengumpulan data selesai. Data dianalisis secara induktif sehingga temuan lebih menekankan pada pemaknaan situasi yang dialami karyawan, bukan pada generalisasi populasi (Yin, 2019).

Dengan pendekatan ini, penelitian berupaya menggambarkan secara mendalam faktor-faktor penyebab stres kerja, strategi coping yang digunakan, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT BPR Sehat Sejahtera.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 15 karyawan PT BPR Sehat Sejahtera, tingkat stres kerja berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 2,71 (skala 1–5). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan tekanan yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari, meskipun belum mencapai level kritis. Adapun faktor pemicu utama yang ditemukan meliputi beban kerja yang berlebih terutama saat pencapaian target penyaluran kredit, tekanan waktu yang ketat untuk menyelesaikan laporan keuangan dan pelayanan nasabah, serta perubahan regulasi yang mengharuskan karyawan beradaptasi secara cepat. Selain itu, konflik antarperan, hubungan interpersonal di tempat kerja, dan masalah pribadi juga menjadi faktor yang memperberat kondisi stres. Dari sisi dampak, skor rata-rata 2,65 menunjukkan bahwa stres kerja telah berpengaruh pada aspek kinerja karyawan, khususnya penurunan produktivitas, menurunnya motivasi, serta berkurangnya kualitas hasil kerja. Meskipun hanya 6,67% responden yang berada pada kategori stres tinggi (skor $\geq 3,5$), angka ini menjadi indikasi bahwa terdapat potensi peningkatan tekanan yang perlu diwaspadai. Temuan wawancara juga mengungkapkan bahwa beberapa karyawan merasa mudah lelah, kurang fokus, dan lebih sering melakukan kesalahan ketika beban kerja menumpuk. Namun, sebagian besar karyawan berusaha mengatasi tekanan melalui strategi coping seperti membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja, menjaga kedisiplinan, serta mengandalkan dukungan tim dan lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sehat Sejahtera, penelitian ini tidak hanya menyajikan data kuantitatif dari hasil prasurvei dan wawancara, tetapi juga dianalisis menggunakan pendekatan SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats). Analisis SWOT dipilih karena mampu memetakan faktor internal maupun eksternal yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas, baik yang menjadi kekuatan dan peluang maupun kelemahan dan ancaman. Melalui analisis ini, dapat diidentifikasi aspek-aspek yang mendukung maupun yang menghambat, sehingga hasil penelitian tidak hanya menggambarkan kondisi stres kerja, tetapi juga memberikan landasan strategis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Berikut tabel hasil analisis SWOT:

Tabel 1. Tabel Hasil Analisis SWOT

<i>Strengths</i>	<i>Weaknesses</i>
a. Hubungan kerja yang solid dan kolaboratif menjadi kekuatan utama di lingkungan kerja PT BPR Sehat Sejahtera	a. Tekanan kerja dan stres menjadi salah satu kelemahan yang masih dirasakan oleh para karyawan
b. Kedisiplinan juga menjadi poin kekuatan yang menonjol, karyawan menunjukkan komitmen tinggi terhadap waktu dan tanggung jawab kerja	b. Praktik lembur atau overtime menjadi kelemahan yang signifikan karena dapat mengganggu keseimbangan hidup
c. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi juga menjadi kekuatan signifikan	c. Masalah pribadi yang terbawa ke tempat kerja dapat memengaruhi kinerja dan konsentrasi
d. Kemampuan untuk beradaptasi dan fleksibel dalam berbagai posisi kerja juga menjadi aset yang mendukung efisiensi.	d. Beberapa karyawan pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir karena keperluan mendesak.
<i>Opportunities</i>	<i>Threats</i>
a. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi peluang besar	a. Perubahan regulasi dan kebijakan dari otoritas eksternal seperti OJK atau Bank Indonesia menjadi ancaman

b. Digitalisasi dan kemajuan teknologi menjadi peluang besar untuk meningkatkan efisiensi kerja.

b. Tuntutan deadline yang ketat dari kantor pusat juga menjadi beban kerja yang signifikan

c. Ketersediaan struktur kerja yang memungkinkan rotasi dan kerja lintas divisi juga merupakan peluang strategis.

c. Ketergantungan terhadap sistem digital menimbulkan ancaman dari sisi keamanan informasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja di PT BPR Sehat Sejahtera dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang saling terkait. Faktor pertama yang dominan adalah tekanan akibat perubahan regulasi yang terus terjadi. Seperti diungkapkan oleh beberapa informan, perubahan aturan yang tidak selalu disertai dengan sosialisasi memadai menimbulkan kesulitan dalam penyesuaian serta meningkatkan potensi konflik dengan nasabah. Hal ini memperkuat pandangan Hamali (2018) yang mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi tekanan psikologis yang berasal dari tuntutan internal maupun eksternal, serta menunjukkan bahwa beban administratif dan double job merupakan pemicu utama ketegangan emosional karyawan.

Faktor lingkungan kerja juga memegang peran penting. Dukungan atasan dan kerja sama antar rekan kerja terbukti mampu menjadi penyeimbang dalam menghadapi stres. Informan menekankan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis memberikan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan rasa kebersamaan. Temuan ini sejalan dengan teori Social Support yang menekankan bahwa dukungan sosial di tempat kerja dapat menjadi buffer yang efektif terhadap stres kerja, serta memperkuat teori Interpersonal Relationship at Work bahwa komunikasi buruk justru dapat memperbesar tekanan yang dirasakan karyawan.

Strategi coping yang digunakan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja juga menjadi aspek penting dalam menjaga kinerja. Informan menerapkan berbagai strategi, mulai dari diskusi tim, pembagian beban kerja, penentuan skala prioritas, hingga sikap tenang dalam menghadapi deadline. Strategi ini dapat dikategorikan sebagai problem-focused coping, di mana individu berusaha menghadapi stres dengan tindakan langsung yang berorientasi pada pemecahan masalah. Hal ini membuktikan bahwa meskipun berada dalam tekanan, karyawan tetap dapat mempertahankan produktivitas dengan strategi coping yang tepat.

Di sisi lain, lembur (overtime) menjadi isu krusial yang turut memperbesar tekanan. Karyawan sering kali dituntut menyelesaikan pekerjaan administratif di luar jam kerja, yang berujung pada kelelahan dan penurunan fokus. Hal ini mendukung teori Work-Life Balance yang menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan personal dapat memperbesar risiko stres. Dengan demikian, diperlukan manajemen waktu yang lebih baik dari organisasi agar tekanan lembur dapat diminimalisir.

Faktor personal, seperti masalah rumah tangga dan kesehatan keluarga, juga terbukti terbawa ke lingkungan kerja. Walaupun sebagian besar karyawan berusaha bersikap profesional, pengaruh emosional tetap memengaruhi konsentrasi kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Boundary Management, yang menekankan pentingnya pemisahan masalah pribadi dan pekerjaan agar kinerja tetap stabil. Dengan kata lain, kemampuan karyawan dalam menjaga batas kehidupan personal dan profesional berperan besar dalam ketahanan psikologis mereka.

Dari sisi kinerja, informan menunjukkan komitmen tinggi terhadap tanggung jawab kerja dan profesionalisme. Beberapa karyawan bahkan menunjukkan fleksibilitas lintas divisi, pencapaian target divisi, serta interaksi yang baik dengan nasabah sebagai bentuk kontribusi terhadap organisasi. Namun, ketiadaan sistem penghargaan internal dari perusahaan berpotensi menurunkan semangat dalam jangka panjang. Hal ini konsisten dengan teori Self-Determination yang menekankan bahwa penghargaan dan

pengakuan merupakan kebutuhan dasar psikologis yang meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mental.

Selain itu, aspek kedisiplinan juga menonjol. Informan menegaskan pentingnya ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan Role Theory yang menjelaskan bahwa kejelasan peran dan tanggung jawab dapat menekan konflik peran dan mengurangi potensi stres. Dengan disiplin yang baik, efektivitas kerja dapat meningkat sekaligus meminimalisir tekanan yang tidak perlu.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa stres kerja di PT BPR Sehat Sejahtera dipengaruhi oleh empat aspek utama: tekanan sistemik (perubahan regulasi dan beban kerja), lingkungan sosial (dukungan atasan dan rekan kerja), kondisi personal (masalah keluarga dan emosional), serta faktor organisasi (lembur dan ketiadaan sistem penghargaan). Namun demikian, faktor-faktor protektif seperti strategi coping, kedisiplinan, kerja sama tim, dan dukungan sosial terbukti mampu mengurangi dampak negatif stres. Oleh karena itu, organisasi perlu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan melalui perbaikan manajemen waktu, penguatan komunikasi internal, penyediaan sistem penghargaan, serta dukungan psikologis agar kesejahteraan dan kinerja karyawan dapat terjaga secara optimal.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan fenomena nyata yang dialami oleh karyawan PT BPR Sehat Sejahtera. Faktor utama penyebab stres antara lain beban kerja yang tinggi, target penyaluran kredit, tekanan waktu, serta keterbatasan sistem pendukung organisasi. Kondisi tersebut berdampak pada aspek psikologis karyawan, seperti penurunan motivasi dan konsentrasi, serta memengaruhi kinerja melalui berkurangnya produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Meskipun sebagian besar karyawan berada pada tingkat stres sedang, keberadaan responden dengan tingkat stres tinggi menjadi sinyal penting perlunya strategi pengelolaan stres yang lebih serius. Temuan ini menegaskan bahwa tanpa upaya manajemen stres yang tepat, perusahaan berisiko menghadapi penurunan kinerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan manajemen waktu, penyediaan pelatihan manajemen stres, peningkatan komunikasi internal, serta kebijakan kerja yang lebih fleksibel menjadi langkah strategis untuk menjaga keseimbangan psikologis karyawan sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pimpinan dan karyawan PT BPR Sehat Sejahtera yang telah memberikan izin, dukungan, serta kerja sama selama proses penelitian berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing atas arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyusunan penelitian ini. Selain itu, penulis menghargai dukungan keluarga dan rekan-rekan yang turut memberikan motivasi dan semangat hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adhimah, S. (2020). Peran Orang Tua Dalam Menghilangkan Rasa Canggung Anak Usia Dini (Studi Kasus Di Desa Karangbong Rt. 06 Rw. 02 Gedangan-Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Anak*, 9(1), 57–62.
2. Altika, N., Fakultas, S., & Masyarakat, K. (2023). Literature Review : Pengaruh Manajemen Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Zahra: Journal Of Health And Medical Research*, 3(Januari), 123–134.

3. Akbari, I. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Industri Perbankan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 93-100.
4. Ambri, S., Ihsan, T., & Lestari, R. A. (2022). Kajian Pengaruh Faktor Pekerjaan Dan Faktor Pekerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Di Indonesia. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(1), 63–68. <https://doi.org/10.14710/Mkmi.21.1.63-68>
5. Aprilia, S., Setyaningsih, Y., Kumala, E., Keselamatan, D., Kerja, K., Masyarakat, K., Diponegoro, U., & Prof, J. (N.D.). Analisis Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Contact Center: Kajian Pustaka. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/pskm>
6. Aritonang, A. O. (2023). Analisis Program Manajemen Stres Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Di Perusahaan, Sekolah, Universitas Dan Rumah Sakit. *Arrazi: Scientific Journal Of Health*, 1(1), 83-92.
7. Bangun, S. (2020). “Pengukuran Kinerja Karyawan: Indikator Dan Metode”. *Yume: Journal Of Management*, 7(1), 5-15.
8. Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
9. Bunyamin, A. (2021). Mengelola Stres Dengan Pendekatan Islami Dan Psikologis. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 145-159.
10. Cahyono, C., & Juniarto, G. (2022). Determinan Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal. *Serat Acitya*, 11(1), 62.
11. Chi, L. (2022). The Effect Of Work Stress, Compensation And Leadership On Employee Performance At Pt Flash Ekspedisi, Binjai. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 5(08), 2354-2358. <https://doi.org/10.47191/Jefms/V5-I8-29>
12. Fahroji, M. F., Hakim, L., Adil, P., Gulo, A., Sunardi, N., & Hasmanto, B. (2021). Sosialisasi Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (Ypms) Pamulang Tangerang Selatan. In *Juli* (Vol. 1).
13. Fatimah, F. N. A. D. (2020). Teknik Analisis Swot-Fajar Nur'aini Dwi Fatimah-Google Buku. *Anak Hebat Indonesia*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
14. Febriana, N., & Meirinawati, M. (2021). Manajemen Strategi Pengelolaan Desa Agrowisata Oleh Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Desa Watesari Kecamatan Balongbendo Kabupaten Sidoarjo. *Publika*, 9(3), 29- 42.
15. Fitriana, I., & Agussalim, M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang. *Matua Jurnal*, 3(3), 499- 510.
16. Hasbullah, H., Sari, R., & Rahman, A. (2021) “Analisis Swot Dalam Perencanaan Strategis”. *Jurnal Maneksi*, 12(1), 45-46.
17. I Komang Budiasa, I Made Sara, & Ni Wayan Siramiati. (2021). The Role Of Work Stress In Mediating Workload And Work Environment On Crew Performance Pt. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 8(1), 61–70. <https://doi.org/10.22225/Jj.8.1.3124.61-70>
18. Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.
19. Kurniawan, P., & Susanto, N. (2023). The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction And Emotional Intelligence On Turnover Intention. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 4(2), 358-365.
20. Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V2i2.3039>
21. Mardiana, R., & Sari, D. (2020). “Indikator Kinerja Dalam Penilaian Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 45-46.

22. Mashuri, M., & Nurjannah, D. (2020). Analisis Swot Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing. *Jps (Jurnal Perbankan Syariah)*, 1(1), 97-112.
23. Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/Master.V1i1.25>
24. Muhammad Dzaky Pradana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Pelaksanaan Kinerja Pegawai Pada Kantor Di Pt Xyz. *Journal Of Administrative And Social Science*, 5(1), 149-160. <https://doi.org/10.55606/Jass.V5i1.919>
25. Muriyana, M., Prameswari, D. H., Ocvianti, E., & Astuti, W. B. (2023). Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Indonesia. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu)*, 4, 66-75.
26. Nadzif, M. L., & Yudianto, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V7i1.4549>
27. Ni Nyoman Menuh, Ayu Sri Dewi Wahyuni, Ni Ketut Karwini, & Ida Bagus Ngurah Wimpascima. (2022). Analysis Of The Work Environment And Work Stress Its Implications On Employee Performance. *International Journal Of Social Science*, 1(5), 733-738. <https://doi.org/10.53625/Ijss.V1i5.1317>
28. Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10(2).
29. Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144-153. <https://doi.org/10.61722/Jmia.V1i3.1382>
30. Pamungkas, F. R., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sumber Makmur Di Kota Semarang. *Yume: Journal Of Management*, 7(1), 01-18.
31. Rani, S., Tigor, R. H., & Oktalina, G. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Motivasi Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Camat Taman Sari Kota Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Bisnis Elektronik*, 2(1), 68-73.
32. Rukhayati, S., & Prihatin, T. (2023). Work Stress And Influencing Factors. *Solo International Collaboration And Publication Of Social Sciences And Humanities*, 1(01), 44-51. <https://doi.org/10.61455/Sicopus.V1i01.30>
33. Safni, N., Chairael, L., Hastini, L. Y., & Fitri, M. E. Y. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(1), 233-242.
34. Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (04).
35. Sasoko, D. M., & Mahrudi, I. (2022). Teknik Analisis Swot Dalam Sebuah Perencanaan Kegiatan. *Jurnal Perspektif-Jayabaya Journal Of Public Administration*, 22(1), 8-19.
36. Savitri, S. I., & Putri, C. A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Transdana Profitri Pada Kawasan Sains Teknologi Serpong. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 634-646.
37. Setiawan, R., Siamto, W., & Ratnawati, W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kanmo Retail Group Warehouse. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(9), 3676-3683.
38. Sumiyati, S., Widjajanta, B., Masharyono, M., & Izzati, S. N. (2021). An Analysis Of Workload And Job Stress On Employee Job Performance.

39. Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260-277. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.V2i2.2232>
40. Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Qeon Interactive-Jakartapusat. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 208-220.
41. Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 419-435.
42. Suwignyo, P., Adriansyah, G., & Ramadhan, N. S. (2022). Pengukuran Kinerja Dengan Perspektif Balanced Scorecard Di Perusahaan (Amdk) Pt. Ahlus Shafa Wal Wafa. 5(1), 54-60.
43. Tri Juniarti, A., Darra Gusti Putri, M., & Penerbit Pena Persada, S. C. (2021). Faktor- Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja.
44. Wahidin, A. (2019). Manajemen Kurikulum Sekolah Islam (Studi Kasus Sekolah Dasar Islam Terpadu Sekolah Unggulan Islami (Suis) Bogor). *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(02), 207. <https://doi.org/10.30868/im.V2i02.391>
45. Yanti, N. W. E. F., Putra, K. D. C., & Rumini, N. L. P. I. (2022). Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Bali Denpasar (Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Bali).
46. Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (2018). Stres Kerja. Zaky Yahya, M., & Rizka Akbar, I. (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Trans Rekreasindo Graha Bintaro. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/index>
47. Zianah Safitri, Wendi El, Viona Paskreyanti Sitorus, & Indah Noviyanti. (2024). Analisis Swot Terhadap Pengembangan Strategi Bisnis Pada Warung Makan Asyik Desa Balunijuk. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 140-153. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i3.967>

