

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Sukses Gatuga Timur Makassar

Philipus Reli Padangallo, Nurdin Latief, Andi Saharuddin

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar
philipuspadangallo90@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi dampak stres kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan di PT Sukses Gatuga Timur. Subjek studi ini terdiri dari karyawan yang bekerja di PT Sukses Gatuga Timur. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah nonprobability sampling. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software statistik, serta melakukan uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang sebesar 0,006 menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kompensasi hanya dapat menjelaskan sebesar 0,6% pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar kajian ini. Koefisien korelasi (R) yang bernilai 0,076 menunjukkan adanya hubungan yang sangat lemah antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kompensasi memberikan dampak yang minimal terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Gatuga Timur.

Kata kunci: stres kerja, kompensasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dalam sektor bisnis yang semakin intensif memerlukan setiap perusahaan untuk mengelola sumber daya yang ada dengan cara yang efektif dan efisien. Di antara semua sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, sumber daya manusia adalah aset kunci yang berfungsi penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Daya saing suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi atau jumlah modal yang dimiliki, melainkan juga dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan yang menjalankan semua aktivitas operasional bisnis. Kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran utama dalam mengevaluasi keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik akan berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan, menjaga kualitas hasil pekerjaan, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan memberikan sumbangsih terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, rendahnya capaian kinerja karyawan dapat memicu keterlambatan dalam penyelesaian tugas, meningkatkan kesalahan kerja, menurunkan produktivitas, hingga mengurangi daya saing perusahaan. Ada berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan, baik yang berasal dari diri individu itu sendiri maupun dari lingkungan organisasi. Dua faktor yang sering menjadi fokus dalam kajian manajemen sumber daya manusia ialah stres kerja dan kompensasi. Kedua elemen tersebut berkaitan erat dengan kondisi psikologis, motivasi, dan perilaku karyawan saat menjalani tugasnya. Stres kerja adalah keadaan yang terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang berat, target yang mustahil dicapai, tekanan waktu, konflik peran, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja. Jika kondisi ini berlangsung lama, stres kerja dapat mengurangi konsentrasi, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Selain tekanan di tempat kerja, imbalan juga menjadi elemen penting yang mempengaruhi tingkah laku karyawan. Imbalan mencakup semua bentuk pembayaran yang diterima karyawan sebagai balasan atas sumbangsih mereka kepada perusahaan. Sebuah sistem imbalan yang adil dan sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, loyalitas, serta mendorong karyawan untuk memberikan hasil terbaik. Di sisi lain, jika imbalan dianggap tidak memadai, ini bisa menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada menurunnya semangat kerja. PT Sukses Gatuga Timur adalah perusahaan yang beroperasi di sektor produksi material konstruksi dengan bahan galvalume dan galvanis yang terus berusaha memperbaiki kualitas layanan dan produktivitas. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan menghadapi berbagai tantangan terkait pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, kajian tentang dampak stres kerja dan imbalan terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk memberikan gambaran nyata tentang keadaan yang ada di perusahaan. Hasil kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan bisa menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen PT Sukses Gatuga Timur dalam merumuskan

kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan stres kerja, sistem imbalan, serta peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menginvestigasi dampak stres kerja dan kompensasi terhadap performa karyawan di PT Sukses Gatuga Timur Makassar. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara variabel melalui analisis statistik sehingga hasil yang diperoleh dapat diukur secara objektif. Tempat penelitian dilakukan di PT Sukses Gatuga Timur yang terletak di Jalan KIMA XVI Kav. DD-5, Daya, Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini berlangsung dari bulan Maret hingga Mei 2026. Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan aktif PT Sukses Gatuga Timur yang berjumlah 33 orang. Mengingat jumlah populasi yang cukup kecil, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (census), sehingga semua anggota populasi diikutsertakan sebagai responden. Dengan demikian, total sampel yang digunakan adalah 33 responden. Informasi ini relevan dengan metodologi yang diterapkan pada skripsi. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada semua responden, sementara data sekunder diambil dari dokumen perusahaan, literatur, buku, dan artikel ilmiah yang relevan dengan penelitian ini. Instrumen penelitian memakai skala Likert dengan lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Variabel stres kerja dievaluasi melalui indikator beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan lingkungan kerja. Variabel kompensasi dianalisis melalui indikator gaji, insentif atau bonus, tunjangan, dan penghargaan. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Sebelum melakukan analisis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model regresi dapat memenuhi kriteria analisis yang diperlukan. Pengolahan data dilakukan dengan metode analisis statistik deskriptif serta analisis regresi linear berganda. Metode statistik deskriptif ini digunakan untuk menjelaskan karakteristik para responden dan pola jawaban mereka terhadap masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengeksplorasi dampak stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan juga koefisien determinasi (R^2), dengan tingkat signifikansi ditetapkan di angka 5%.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik para peserta menunjukkan bahwa perempuan mendominasi dengan jumlah 19 orang (57,6%), sedangkan laki-laki terdiri dari 14 orang (42,4%). Melihat dari aspek usia, mayoritas peserta berada dalam kategori umur 25–35 tahun dengan jumlah 21 orang (63,6%), yang berarti sebagian besar angkatan kerja berada dalam fase produktif. Jika dicermati dari pengalaman kerja, mayoritas peserta memiliki masa kerja lebih dari enam tahun, yaitu 14 orang (42,4%), sementara dalam hal pendidikan, sebagian besar adalah lulusan Sarjana (S1) dengan total 21 orang (63,6%). Situasi ini menunjukkan bahwa para peserta memiliki pengalaman dan pendidikan yang cukup untuk memberikan penilaian tentang keadaan perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil dari analisis deskriptif mengindikasikan bahwa variabel stres kerja mendapatkan rata-rata nilai 2,63 yang termasuk dalam kategori netral. Ini menandakan bahwa para responden mengalami tingkat stres kerja yang cukup moderat. Beberapa faktor yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah beban kerja serta target pekerjaan, sedangkan faktor lingkungan kerja mendapatkan nilai terendah. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan masih berada dalam batas yang bisa dikendalikan. Variabel kompensasi mencatat rata-rata nilai 3,15 dan juga berada dalam kategori netral. Situasi ini menunjukkan bahwa responden melihat sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan cukup baik, meskipun ada beberapa elemen yang dianggap masih kurang optimal, terutama terkait dengan bonus serta penghargaan. Di sisi lain, variabel kinerja karyawan mencatat rata-rata nilai 3,87 yang termasuk dalam kategori setuju. Temuan ini mencerminkan bahwa secara keseluruhan, karyawan menunjukkan tingkat kinerja yang baik. Indikator tanggung jawab dan kerja sama tim mendapatkan nilai tertinggi jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Table 4.5 Deskripsi Jawaban Responden

No	Variabel	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Stres Kerja	Beban kerja terlalu berat	3,09	Netral
2	Stres Kerja	Target sulit dicapai	2,91	Netral
3	Stres Kerja	Merasa tertekan	2,67	Netral
4	Stres Kerja	Waktu tidak cukup	2,61	Netral
5	Stres Kerja	Konflik rekan kerja	2,58	Tidak Setuju
6	Stres Kerja	Kurang dukungan atasan	2,39	Tidak Setuju
7	Stres Kerja	Lingkungan tidak nyaman	2,12	Tidak Setuju
8	Stres Kerja	Kelelahan kerja	2,7	Netral
9	Kompensasi	Gaji sesuai beban kerja	3,39	Netral
10	Kompensasi	Insentif/bonus	2,85	Netral

11	Kompensasi	Tunjangan memadai	3,27	Netral
12	Kompensasi	Sistem kompensasi adil	2,91	Netral
13	Kompensasi	Meningkatkan motivasi	3,36	Netral
14	Kompensasi	Penghargaan kerja	3,12	Netral
15	Kompensasi	Fasilitas memadai	3,27	Netral
16	Kompensasi	Puas dengan kompensasi	3,03	Netral
17	Kinerja	Menyelesaikan tepat waktu	3,52	Setuju
18	Kinerja	Sesuai standar	3,76	Setuju
19	Kinerja	Tanggung jawab	4,36	Sangat Setuju
20	Kinerja	Kerja sama tim	4,27	Sangat Setuju
21	Kinerja	Inisiatif	4,15	Setuju
22	Kinerja	Jarang salah	3,12	Netral
23	Kinerja	Mencapai target	3,52	Setuju
24	Kinerja	Meningkatkan kualitas	4,24	Sangat Setuju
Rata-rata			3,87	Setuju

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan pandangan tentang distribusi data dari penelitian. Untuk variabel stres kerja, nilai terendah tercatat 13 dan nilai tertinggi 36, dengan rata-rata berada di angka 21,06 dan deviasi standar sebesar 4,98. Sementara itu, pada variabel kompensasi, nilai terendah adalah 11 dan nilai tertinggi 33, dengan rata-rata mencapai 25,21 dan deviasi standar di angka 6,18. Di sisi lain, variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai minimum 25 dan maksimum 37, dengan rata-rata di 30,94 serta deviasi standar sebesar 3,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa variasi data pada penelitian masih berada dalam batas normal, sehingga dapat dianalisis lebih lanjut dengan metode regresi linear berganda.

Tabel 4.6 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	33	13,00	36,00	21,0606	4,98083
Kompensasi	33	11,00	33,00	25,2121	6,17838
Kinerja Karyawan	33	25,00	37,00	30,9394	3,05102
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Data diolah, 2026

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil dari pengujian validitas membuktikan bahwa semua butir pernyataan pada variabel stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel, sehingga semua butir dinyatakan sah. Di samping itu, hasil dari pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel melebihi batas minimum 0,60, sehingga alat penelitian ini dikategorikan reliabel dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel (0,344)	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,778	0,344	Valid
	X1.2	0,575	0,344	Valid
	X1.3	0,758	0,344	Valid
	X1.4	0,819	0,344	Valid
	X1.5	0,588	0,344	Valid
	X1.6	0,633	0,344	Valid
	X1.7	0,672	0,344	Valid
	X1.8	0,756	0,344	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,463	0,344	Valid
	X2.2	0,85	0,344	Valid
	X2.3	0,729	0,344	Valid
	X2.4	0,874	0,344	Valid
	X2.5	0,896	0,344	Valid
	X2.6	0,742	0,344	Valid
	X2.7	0,846	0,344	Valid
	X2.8	0,913	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,638	0,344	Valid
	Y.2	0,672	0,344	Valid
	Y.3	0,624	0,344	Valid
	Y.4	0,447	0,344	Valid
	Y.5	0,573	0,344	Valid
	Y.6	0,44	0,344	Valid
	Y.7	0,737	0,344	Valid
	Y.8	0,459	0,344	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,842	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,911	Reliabel
Kinerja (Y)	0,703	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier ganda dilakukan untuk memahami seberapa besar pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien korelasi (R) yang tercatat sebesar 0,076 menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja serta kompensasi dengan kinerja karyawan hampir tidak menunjukkan kekuatan yang signifikan. Koefisien determinasi (R^2) yang bernilai 0,006 menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi hanya dapat menjelaskan 0,6% dari variasi kinerja karyawan, sedangkan 99,4% variasi lainnya dipengaruhi oleh aspek-aspek lain yang tidak dijelajahi dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, kondisi kerja, budaya organisasi, kepuasan dalam pekerjaan, serta kompetensi karyawan.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien β	Std. Error
Konstanta	30,155	4,334
Stres Kerja (X1)	-0,005	0,123
Kompensasi (X2)	0,035	0,099

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 30,155 - 0,005 X1 + 0,035 X2 + e$$

Konstanta sebesar 30,155 menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan kompensasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 30,155. Koefisien stres kerja sebesar -0,005 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya sangat kecil. Koefisien kompensasi sebesar 0,035 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan, namun pengaruhnya relatif kecil.

Uji Hipotesis

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Stres Kerja (X1)	-0,042	0,967	Tidak signifikan
Kompensasi (X2)	0,357	0,724	Tidak signifikan
F hitung	0,086	0,917	Tidak signifikan
R Square	0,006		

Sumber: Data diolah, 2026

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 0,086 dengan nilai signifikansi sebesar 0,917. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -0,042 dengan signifikansi 0,967 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 0,357 dengan signifikansi 0,724 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kompensasi hanya mampu menjelaskan sebesar 0,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 99,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Selain itu, nilai R sebesar 0,076 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tergolong sangat lemah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian regresi linear berganda, ditemukan bahwa nilai koefisien regresi untuk stres kerja adalah -0,005 dengan tingkat signifikansi 0,967, yang lebih tinggi dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan karena dapat mengakibatkan kelelahan, tekanan mental, serta berkurangnya fokus saat bekerja. Namun, temuan studi ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kemampuan

karyawan dalam mengelola stres kerja dengan efektif, sehingga tekanan yang dirasakan tidak sampai mengganggu produktivitas mereka. Di samping itu, pengalaman kerja, kemampuan beradaptasi, dan dukungan dari lingkungan kerja juga dapat berkontribusi dalam menjaga kinerja karyawan meskipun mereka menghadapi stres kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,035, dengan nilai signifikansi mencapai 0,724, yang lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Ini mengindikasikan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam sudut pandang teori, kompensasi dianggap sebagai salah satu elemen yang sangat penting untuk mendorong motivasi serta kinerja karyawan. Akan tetapi, dalam penelitian ini, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan analisis menggunakan uji F, diperoleh nilai signifikansi 0,917 yang melebihi 0,05. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa stres yang dihadapi di tempat kerja dan kompensasi secara bersamaan tidak memiliki dampak signifikan terhadap performa karyawan. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R^2) yang tercatat sebesar 0,006 menunjukkan bahwa kedua variabel ini, yaitu stres kerja dan kompensasi, hanya mampu menjelaskan 0,6% dari kinerja karyawan, sementara 99,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Situasi ini mengindikasikan bahwa ada elemen lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai dampak stres kerja serta kompensasi terhadap performa karyawan, beberapa kesimpulan dapat diambil. ¹Stres kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang mencapai 0,967, yang lebih tinggi dari 0,05. Walaupun memiliki pengaruh negatif, stres kerja tidak berdampak signifikan terhadap performa karyawan. ²Kompensasi juga tidak memberikan pengaruh signifikan pada performa karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,724, yang melebihi angka 0,05. Meski ada kecenderungan pengaruh positif, kompensasi masih belum menunjukkan dampak yang signifikan terhadap performa karyawan. ³Baik stres kerja maupun kompensasi secara bersamaan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini disaksikan dari nilai signifikansi uji F yang berada di angka 0,917, lebih besar daripada 0,05. ⁴Kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen terbilang sangat kecil. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,006 mengindikasikan bahwa stres kerja dan kompensasi hanya mampu menjelaskan sekitar 0,6% dari kinerja karyawan, sedangkan 99,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Mubarak, Rani. (2025). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Saluputti Kabupaten Tana Toraja*.
- Sari, Beti Rukmana. (2020). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Cabang Semarang*.
- Khasanah, Ro'yatun. (2022). *Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Perkerjaan Umum Provinsi Riau*.
- H, M.Azhar N. (2025). *Pengertian dan Manajemen Sumber Daya Manusia*
<https://bse.telkomuniversity.ac.id/pengertian-dan-manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Harahap, Putra (Ed.). (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri Universitas Pasundan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Pasundan Jawa Barat. Bandung.
<https://repository.unpas.ac.id/37851/1/BAB%20II.pdf>
- Matulu, Sarita Meysaranda. (2025). *60 Menit Membaca*
<https://konseling.slemankab.go.id/article/stres-kerja>
- Supriyanto, Agustinus dkk. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura*.
<http://doi.org/10.33395/remik.v6i3.1187>
- Nanda, Ayuk Widya dkk. (2020). *Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*.
https://www.researchgate.net/scientific-contributions/Ayuk-Widya-Nanda2183446514?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Iskamto, Dedi. (2021). *Stress and Its Impact on Employee Performance*.
<https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.42>
- Febriyanti, Anisa dkk. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Citra Legal di Kabupaten Tangerang*.
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i4.34721>
- Dharmayasa, Putu Bagoes dkk. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p02>
- Budi, I Kadek Cahyadi dkk. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dirgahayu Valuta Prima, Denpasar, Bali*.
<https://doi.org/10.36733/emas.v6i3.11398>
- Adam, Anggela A dkk. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Iki Bitung*.
<https://doi.org/10.70524/ey29ny66>
- Aldiansyah, Achmad dkk. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi*

*Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Kota
Pasuruan.*

<https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i6.1246>

Universitas Muhammadiyah Surakarta. (2017). *BAB IV Hasil Analisis Dan
Pembahasan.*

<https://eprints.ums.ac.id/58543/12/BAB%20IV%20fix.pdf>

BINUS University. (2021). *Memahami Analisis Statistik Deskriptif Dalam
Penelitian Ilmiah.*

https://accounting.binus.ac.id/2021/08/10/___trashed-2/