

## Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Pelayanan CV Glori Cipta Kuliner Nusantara

### *The Relationship Between Job Stress and Employee Performance in CV Glori Cipta Kuliner Nusantara*

Muhammad Adam <sup>1</sup>

Lina Yuliana <sup>2\*</sup>

LM Zainul <sup>3</sup>

Universitas Balikpapan,  
Balikpapan, Kalimantan Timur,  
Indonesia

\*email: [lina.yuliana@uniba-bpn.ac.id](mailto:lina.yuliana@uniba-bpn.ac.id)

#### Abstrak

Setiap karyawan pasti pernah mengalami stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, stres kerja harus dicegah dan ditangani. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana tekanan kerja yang dihadapi oleh karyawan CV Glori Cipta Kuliner Nusantara dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut. Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini dilakukan untuk mengurangi stres demi kemajuan organisasi. Tidak demikian halnya dengan variabel stres, kinerja karyawan berbanding terbalik dengan tingkat stres yang dialami karyawan. Banyak faktor penyebab stres dan topik yang harus diketahui adalah apa saja dampak dari stres yang dialami karyawan. Oleh karena itu, penting dan memakan waktu untuk mengetahui dampak stres untuk mencegah berbagai kerugian efisiensi dan kerugian ekonomi. Kinerja karyawan harus selalu dipantau dan dijaga agar tidak menurun dan terus berkembang seiring dengan pengalaman sebagai karyawan dan kesinambungan hubungan antara pekerja dan perusahaan. Penelitian korelasi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Total responden sebanyak 30 responden. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan pada perusahaan CV Glori Cipta di Kota Balikpapan. Hasil analisis data menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketika variabel stres kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan mengalami penurunan. Dengan rendahnya tingkat stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### Kata Kunci:

Kerja  
Kinerja  
Karyawan  
Kuliner  
Stress

#### Keywords:

Job  
Performance  
Employee  
Culinary  
Stress

#### Abstract

Every employee must have experienced work stress, work stress has a negative effect on employee performance, the higher the work stress, the employee performance will decrease. Therefore, work stress must be prevented and handled. Therefore, this research was conducted to find out the work pressure faced by CV.Glori Cipta Kuliner Nusantara employees and its influence on the employee's performance. The results obtained through this research were carried out to reduce stress for the progress of the organization. This is not the case with the stress variable, employee performance is inversely proportional to the level of stress experienced by the employee. There are many factors that cause stress and the topic that you need to know is what the impact of stress is on employees. Therefore, it is important and time consuming to know the impact of stress to prevent various efficiency losses and economic losses. Employee performance must always be monitored and maintained so that it does not decline and continues to develop along with experience as an employee and the continuity of the relationship between the employee and the company. This correlation research aims to determine the relationship between work stress and employee performance. The total number of respondents was 30 respondents. This research was aimed at employees at the CV.Glori Cipta company in Balikpapan City. The results of data analysis found that there is a significant and strong relationship between work stress variables and employee performance. These findings show that when the work stress variable increases, the employee performance variable decreases. With low levels of work stress, employee performance will increase.



© 2024 The Authors. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). DOI: <https://doi.org/10.33084/jsm.v10i1.6875>

## PENDAHULUAN

Stres kerja Menurut Handoko yang dikutip oleh Yusup dan Faruq (2021:17) "Stres kerja adalah suatu kondisi

ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang

untuk menghadapi lingkungan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas dan kewajibannya". Menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh Budiasa (2021:21) "Stres kerja adalah kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan. Stres kerja pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang".

Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Yuniarti dkk (2021:2) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas". Sedangkan Menurut Mangkuprawita yang dikutip oleh Silaen dkk (2021:3) "Kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan". Pada penelitian sebelumnya Wijayanti dan Fauzi (2020) menyebutkan faktor penyebab stres yaitu perbedaan karakteristik setiap individu, kemampuan individu dalam menghadapi suatu masalah, kemampuan mengatasi stres, ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan peran, diskriminasi dalam tempat kerja, kurangnya kerjasama. antar rekan kerja, ketidakpuasan kerja, keadilan organisasi, kualitas tidur yang buruk, kurangnya motivasi atau dukungan eksternal, trauma masa lalu dan kekuatan psikologis yang rendah.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun dan pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan yang bagus.

CV.Glori Cipta Kuliner Nusantara juga mengalami beberapa gejala perilaku orang yang mengalami stres kerja seperti produktivitas karyawan yang kurang baik

yang terbukti dengan seringnya perusahaan tidak sampai pada target Penjualan, ketidaksiplinan pada kehadiran dalam bekerja, banyaknya karyawan yang merokok pada jam istirahat dan juga ada beberapa karyawan yang kurang ramah saat memberikan pelayanan pada pelanggan. Selain itu berdasarkan wawancara penulis dengan 30 orang karyawan bagian pelayan CV.Glori Cipta Kuliner Nusantara, para karyawan juga sering mengalami kelelahan fisik, sering mengalami sakit kepala ketika terlalu tertekan karena banyaknya pelanggan dan pesanan yang harus diselesaikan dengan cepat serta sering terlambat masuk kerja.

Setelah melihat fenomena masalah yang dipaparkan di atas, maka dapat diketahui bahwa stress kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Menurut Budiasa (2021:36) "Menyatakan bahwa stres kerja secara sederhana mempunyai potensi untuk mendorong atau menurunkan kinerja karyawan. Jika tidak ada stres tidak ada yang mengakibatkan kinerja menjadi menurun, maka dari itu stres kerja yang tidak diatasi dengan baik akan berpengaruh terhadap ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerjanya. Berdasarkan latar belakang ini, dapat diindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh stres yang dialami oleh para karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayan.

## **METODOLOGI**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan pendekatan asosiatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari sumber data primer atau sumber pertama di lapangan. Data yang didapat yaitu data tentang stres kerja dan kinerja karyawan yang bersumber dari CV Glori Cipta Kuliner Nusantara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi, studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis koefisien dan korelasi sederhana. Selanjutnya diolah menggunakan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 for Windows dengan populasi sebanyak 30 Pelayan (Waiters) yang semuanya dijadikan sampel jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil olah data SPSS, berikut ini adalah identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, periode bekerja dan pendidikan terakhir.

**Tabel I.** Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	17	57
2	Perempuan	13	43
	Jumlah	30	100

Sumber Data Penulis, 2024

Pada penelitian ini jumlah pelayan laki-laki 17(57%) dan jumlah pelayan perempuan 13(43%).

**Tabel II.** Usia

No.	Usia	Jumlah	%
1	17-28 tahun	26	86
2	29-39 tahun	3	10
3	40-50 tahun	1	2
4	51-60 tahun	1	2
	Jumlah	30	100

Sumber Data Penulis, 2024

Pada penelitian ini umur responden yang terdata mulai dari 17-60 tahun. Umur yang dimaksud adalah umur responden yang terhitung mulai dari kelahiran sampai pada saat penelitian dilakukan.

**Tabel III.** Periode Kerja

No.	Usia	Jumlah	%
1	6 bulan	15	50
2	1 tahun	10	33
3	2 tahun	3	10
4	3 tahun	2	7
	Jumlah	30	100

Sumber Data Penulis, 2024

Berdasarkan tabel.3 dari 30 responden karyawan CV.Glori Cipta Kuliner Nusantara dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pengalaman 6 bulan berjumlah 15 orang (50%), sedangkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja 1 tahun berjumlah 10 orang (33%), karyawan dengan periode kerja 2 tahun berjumlah 3 orang (10%) dan karyawan periode kerja 3 tahun 2 orang (7%).

**Tabel IV.** Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Alat dan Bahan Penelitian	Hasil Ukur	Skala
1	Stres Kerja (X)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Handoko yang dikutip oleh Yusup dan Faruq (2021:17)	Kusioner	Skor ≤ 9 Stres Ringan Skor 10 -24 Stres Sedang Skor ≥ 24 Stres Berat	Ordinal

2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas Mangkunegara yang dikutip oleh Yuniarti dkk (2021:2)	Data Sekunder	8 - 10 Baik 5 - 7 Cukup 0 - 4 Kurang Baik	Ordinal
---	----------------------	---	---------------	--	---------

berjumlah 25 orang (83%), dan yang kurang baik berjumlah 1 orang (4%)

**Tabel V.** Tabel Univariat Variabel Stres Kerja

No.	Stres Kerja (X)	Frekuensi	Presentase
1	Stres Ringan	3	10 %
2	Stres Sedang	23	77 %
3	Stres Berat	4	13 %

Pada tabel.5 diketahui karyawan CV.Glori Cipta Kuliner Nusantara didominasi oleh stres sedang dengan jumlah 23 orang (77%), disusul dengan kategori stress berat sebanyak 4 orang (13%) dan stress ringan 3 orang (10%)

**Tabel VI.** Tabel Univariat Variabel Kinerja

No	Kinerja Karyawan (Y)	Frekuensi	Presentase
1	Baik	2	13 %
2	Cukup	28	83 %
3	Kurang Baik	1	0 %

Pada tabel.6 diketahui karyawan CV.Glori Cipta Kuliner Nusantara dengan kinerja kategori baik berjumlah 4 orang (13%), karyawan dengan predikat kinerja cukup

**Tabel VII.** Y \* X Crosstabulation

Y	Baik	Count	X			Total
			Stres berat	Stres ringan	Stres sedang	
			0	2		2
		ExpectedCount	.4	.1	1.5	2.0
		%WithinY	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		%WithinX	0.0%	100.0%	0.0%	6.7%
		%ofTotal	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%
	Cukup	Count	5	0	22	27
		ExpectedCount	5.4	1.8	19.8	27.0
		%WithinY	18.5%	0.0%	81.5%	100.0%
		%WithinX	83.3%	0.0%	100.0%	90.0%
		%ofTotal	16.7%	0.0%	73.3%	90.0%
	Kurang	Count	1	0	0	1
		ExpectedCount	.2	.1	.7	1.0
		%WithinY	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		%WithinX	16.7%	0.0%	0.0%	3.3%
		%ofTotal	3.3%	0.0%	0.0%	3.3%
Total		Count	6	2	22	30
		ExpectedCount	6.0	2.0	22.0	30.0
		%WithinY	20.0%	6.7%	73.3%	100.0%
		%WithinX	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		%ofTotal	20.0%	6.7%	73.3%	100.0%

**Correlations**

		Kinerja	Stres
Person Correlation	Kinerja	1.000	-.499
	Stres	-.499	1.000
Sig.(1-tailed)	Kinerja	.	0.003
	Stres	.003	.
N	Kinerja	30	30
	Stres	30	30

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Colinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.446	.622		13.580	<.001					
	Stres	-.089	.029	-.499	-3.043	0.005	-.499	-.499	-.499	1.000	1.000

Dependent Variable: Kinerja

CV.Glori Cipta Kuliner Nusantara adalah perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam industri makanan dan minuman. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2002 dan berkantor pusat di Jakarta, terkenal karena menghasilkan makanan dan minuman berkualitas tinggi. Mereka menawarkan berbagai produk seperti makanan siap saji, makanan ringan, minuman, serta makanan berkualitas, satu produk yang paling terkenal adalah “Striploin”. Hidangan ini terbuat dari daging sapi segar yang diolah dengan resep rahasia perusahaan untuk memberikan rasa yang lezat. Di samping itu, mereka juga menawarkan berbagai jenis minuman seperti, Jus dan teh kemasan yang kualitasnya terjaga CV. Glori Cipta Kuliner Nusantara selalu berkomitmen untuk menjaga standar kualitas tinggi dalam setiap produk yang mereka hasilkan. Mereka menggunakan bahan-bahan segar dan alami serta teknologi produksi terkini untuk memastikan produknya aman dan berkualitas Dengan komitmen mereka terhadap kualitas, lingkungan, dan inovasi, terus menjadi perusahaan yang berhasil di industri makanan dan minuman di Indonesia.

CV Glori Cipta Kuliner Nusantara bergerak dalam industri makanan dan minuman, terkenal karena menghasilkan makanan dan minuman berkualitas tinggi. Mereka menggunakan bahan-bahan segar dan alami serta teknologi produksi terkini untuk memastikan produknya aman dan berkualitas serta memberikan pelayanan Prima atau service excellence, dapat dipahami sebagai pelayanan yang baik atau pelayanan yang diberikan secara maksimal dan menjadi salah satu kunci keberhasilan dari sebuah lembaga atau perusahaan. Pada

hakikatnya sebuah lembaga menyediakan jasa layanan kepada masyarakat harus dilaksanakan secara maksimal dan konsisten demi perkembangan perusahaan yang baik.

Berdasarkan output tabel Correlatioin SPSS di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan kuat/erat dengan  $r = 1000$  artinya stres kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis koefisiensi antara stres kerja dan kinerja karyawan, dapat dilihat nilai signifikansi 0,005 yang artinya hasil angka variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan berkorelasi artinya kalau nilai stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan kalau nilai stres kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat.

Stres yang dialami oleh karyawan CV.Glori Cipta Kuliner Nusantara didominasi mengalami stress sedang sebanyak 23 (77%) orang mengalami gejala ini disebabkan oleh situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stress sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan. dimana teori ini sesuai dengan yang disampaikan oleh priyoto (2014). selain stress sedang beberapa karyawan juga mengalami stress berat sebanyak 4 (13%) penyebabnya situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan financial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah

tempat tinggal mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negativistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat perasaan takut meningkat teori ini juga sesuai dengan yang disampaikan penelitian sebelumnya yang mengambil teori dari priyoto (2014) tentang stress kerja dan karyawan yang mengalami tingkat stress ringan sebanyak 3 (10%) Ciri-ciri stres ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadangkadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai. Stres ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup Penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang berjudul analisis hubungan stres kerja dan kinerja karyawan ditulis oleh Issalillah, F., & Wahyuni, S. (2021). penelitian tersebut menemukan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan bernilai negatif. Semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya. Selain itu ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Glori Cipta Kuliner Nusantara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dilihat dari tabel 5 variabel Stres Kerja di CV. Glori Cipta Kuliner Nusantara menunjukkan nilai 100% karyawan kedalam stres sedang, hal ini ditandai dengan persepsi responden sehubungan dengan penyebab stres

yang ada diperusahaan seperti tanggung jawab, terutama menyangkut jam pulang kerja yang dibutuhkan dalam proses pekerjaan yang kurang seimbang, sehingga memberikan tekanan pada karyawan. Kinerja karyawan di CV.Glori Cipta Kuliner Nusantara dilihat dari tabel 6 yaitu variabel (Y) secara rata-rata dengan kinerja cukup terdiri dari 25 orang (83%) hal ini ditunjukkan oleh tingginya tanggung jawab pada pekerjaan dan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain, namun untuk keteguhan dalam bekerja masih belum maksimal. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV.Glori Cipta Kuliner Nusantara perusahaan harus lebih memperhatikan stress kerja karyawan terutama dalam tanggung jawab tugas dan pulang yang tidak menentu hal itu mengakibatkan karyawan merasa terbebani karena tersitanya waktu istirahat yang terlalu banyak dihabiskan untuk bekerja sedangkan untuk jam masuk kerja tidak boleh telat karena itu mempengaruhi ke nilai evaluasi, perusahaan harus menanggapi keluhan pekerja terkait tugasnya harus di responden dan didiskusikan cara penyelesaiannya. Setelah dilakukan penelitian yang dilakukan penulis mengenai Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan, penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut: Perusahaan perlu mengevaluasi ulang tugas dan tanggung jawab bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka kebijakan perusahaan dan manajemen perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan selain mengurangi tekanan pada karyawan dan meningkatkan kesejahteraan juga dapat dilakukan dengan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti keterampilan khusus. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih

memperhatikan karyawannya untuk mengurangi stres kerja melalui penyesuaian pekerjaan dengan tingkat kemampuan karyawan sehingga kinerja tetap mengalami peningkatan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan untuk itu, perusahaan sebaiknya lebih memahami faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja seperti gaji, promosi, lingkungan kerja dan lainnya, sehingga motivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dapat terus dijaga dan ditingkatkan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Penulisan karya tulis ilmiah ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Diploma Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Fakultas Vokasi, Universitas Balikpapan.

## REFERENSI

- Permenaker No.5 Tahun 2018 tentang lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman serta mencegah kecelakaan kerja dan penyakit kerja
- Fahrizal, A. A. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Anestesi Di Ruang Operasi Alif (Doctoral dissertation, Poltekkes Kemenkes Yogyakarta).
- Madhani, A. F. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (PT Global J&T Express). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 364-370.
- Yuniarti dkk. 2021. *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: CV. Widina Media Utama
- SILAEN, Novia Ruth, et al. *Kinerja Karyawan*. 2021.
- Issalillah, F., & Wahyuni, S. 2021. Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(1), 1- 8.
- Rosmiati, E., Sova, M., & Ahmadun, A. 2020. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. Pasifik Satelit Nusantara Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(1), 99-104.

Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta: Nuha Medika

Sugiyono. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua, Cetakan Ke-3. Bandung: CV Alfabeta

STEVEN, Hartono Jessie; PRASETIO, Arif Partono. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 2020, 5.1: 78-88.