Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2 Nomor 4, Oktober 2025: 196-208

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Permata Pamulang Di Tangerang Selatan

Dhyta Rizkitama SP[1*], Didi Sunardi[2], Denok Sunarsi[3]
Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia
rizkitamaputri23@gmail.com, dosen00724@unpam.ac.id, manajemen@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang di Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel slovin dengan jumlah sampel 74 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 25,280 + 0,192X_1 + 0,228X_2, nilai korelasi sebesar 0,380 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi sebesar 14,5%. Uji hipotesis diperoleh 6,008 > 3,126 maka dapat disimpulkan H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima**,** artinya terdapat pengaruh positif secara simultan antara stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on employee performance at Permata Pamulang Hospital, South Tangerang. This study employs a quantitative method with an associative approach. The sampling technique uses the Slovin method with a sample size of 74 respondents. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that: Work stress and work motivation have a positive influence on employee performance with the regression equation Y = 25.280 + 0.192X1 + 0.228X2, correlation value 0.380, meaning that the two variables have a weak relationship. The coefficient of determination is 14.5%. The hypothesis test yields 6.008 > 3.126, so it can be concluded that Ho3 is rejected and Ha3 is accepted, meaning there is a positive simultaneous effect between work stress and work motivation on employee performance.
Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang terus berkembang pesat telah memberikan dampak signifikan dalam manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat SDM di berbagai sektor, termasuk sektor industri kesehatan. Di tingkat global, pengelolaan SDM dalam industri kesehatan menjadi perhatian serius, mengingat tingginya tuntutan terhadap tenaga medis yang harus bekerja dalam tekanan tinggi, menghadapi risiko kesehatan dan menjaga standar kualitas. Di Indonesia tantangan tersebut semakin kompleks pasca era pandemi covid-19. Dimana kebutuhan layanan kesehatan semakin meningkat dengan keterbatasan jumlah tenaga kesehatan, beban kerja yang meningkat, serta tidak meratanya persebaran tenaga kesehatan antar wilayah. Dalam kondisi tersebut stress kerja menjadi isu yang signifikan dan berdampak langsung terhadap menurunnya produktivitas serta kualitas pelayanan.

Kualitas pelayanan rumah sakit erat kaitannya dengan bagaimana organisasi tersebut dapat mengelola sumber daya yang ada didalamnya dengan baik. Hal ini berkaitan dengan fungsi manajemen yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam melaksanakan fungsi manajemen pada sebuah rumah sakit tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi faktor utama penggerak suatu organisasi yang dapat menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi. Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan dan memiliki peran strategis dalam perusahaan yaitu sebagai pihak yang berpikir, merencanakan, serta mengendalikan berbagai aktivitas di perusahaan agar dapat

mengoptimalkan SDM yang ada. Maka dalam hal ini tentu dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu pengelolaan sumber daya manusia secara professional untuk terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan pentingnya hak pekerja atas kondisi kerja yang layak seperti, lingkungan kerja yang aman, sehat dan manusiawi. Di samping itu, Kementerian Kesehatan melalui Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 49 Tahun 2013 tentang Komite Kepegawaian Rumah Sakit, mendorong penguatan sistem pembinaan dan pengembangan SDM rumah sakit untuk meningkatkan mutu layanan. Rumah Sakit Permata Pamulang sebagai bagian dari sistem pelayanan kesehatan swasta di wilayah Tangerang Selatan dituntut untuk menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja melalui pengelolaan stress kerja dan peningkatan motivasi kerja. Stres kerja merupakan suatu respon seseorang terhadap tekanan yang dihasilkan oleh pekerjaan yang dapat menyebabkan tidak nyaman dan tidak puas. Stres kerja muncul akibat dari ketidak sesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu, beban kerja yang berlebihan, konflik peran, kurangnya dukungan sosial, dan lingkungan yang tidak mendukung. Sedangkan motivasi merupakan dorongan atau energi internal yang menggerakan karyawan untuk bertindak sesuai dengan arah dan tujuan organisasi.

Stres kerja menurut Robbins dalam Romy dan Ardansyah (2022:131) adalah suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala *(contraints),* atau tuntutan *(demands)* yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut Taufiq dan Baharudin yang dikutip oleh Mursidi dan Robbie (2022:9) mengatakan bahwa stress kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stressor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Menurut Sadewa dan Durry yang dikutip oleh Sampe dkk (2024:100) mendefinisikan stres kerja merupakan situasi dimana faktor-faktor terkait pekerjaan berinteraksi dengan seorang karyawan, sehingga mengubah kondisi psikologis dan fisiologis sehingga individu mengalami penyimpangan dari fungsi normalnya, seperti mengalami masalah kesehatan fisik dan mental.

Motivasi kerja menurut Kotler yang dikutip oleh Adhari (2021:13) merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Menurut Mangkunegaran dalam Firman dan Donny (2020:14) mengatakan "motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan *(situation).* Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal". Menurut Hafidzi dkk. yang dikutip oleh Gunawan dkk (2024:145) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Mangkunegara dalam Adiyadnya (2022:43) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja *(output)* baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin dkk. (2019:192) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Menurut Amirullah (2015: 231) "Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan".

RS Permata Pamulang merupakan instansi kesehatan swasta yang memiliki lokasi cukup strategis sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat di wilayah Bogor, Tangerang,

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Tangerang Selatan, Jakarta Selatan dan sekitarnya. Rumah sakit Pemata Pamulang memiliki 281 orang karyawan hingga tahun 2025. Rumah Sakit Permata Pamulang menawarkan berbagai fasilitas yang lengkap, layanan kesehatan yang professional dan berkualitas, serta didukung dengan tenaga medis yang kompeten dan berpengalaman. Selain itu keberadaan gedung yang representatif, bersih dan nyaman turut menjadi nilai tambah dalam mendukung pelayanan Rumah Sakit Permata Pamulang yang berfokus pada mutu dan keselamatan pasien. Dengan komitmen untuk senantiasa memberikan yang terbaik dan terus mengembangkan layanan sesuai kemajuan zaman sesuai dengan tuntutan masyarakat. Rumah Sakit Permata Pamulang akan terus membenahi diri agar dapat terus tumbuh dan berkembang menjadi instansi kesehatan profesional yang handal dan mengedepankan mutu layanan paripurna bagi pasien.

Peneliti mengidentifikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan Rumah Sakit Permata Pamulang. Hal ini diidentifikasi dari hasil pra-survey yang menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja pada karyawan Rumah Sakit Permata Pamulang. Selain itu dari data observasi terdapat motivasi yang kurang baik yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sehingga berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit diketahui bahwa pentingnya keseimbangan stres kerja serta motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi teciptanya kinerja yang baik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Permata Pamulang Di Tangerang Selatan". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang di Tangerang Selatan, baik secara simultan maupun secara parsial.

METODE

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan dengan mengambil objek penelitian ini dilaksanakan di RS Permata Pamulang yang beralamat di Jl. Siliwangi No. 1A, Pamulang, Tangerang Selatan. Penelitian dilakukan selama 6 bulan dari bulan November 2024 hingga April 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RS Permata Pamulang yang berjumlah 281 orang. Sampel penelitian ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%., dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 74 orang responden.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yaitu kuesioner dengan skala likert, pra-survey dan observasi lapangan. Sedangkan data sekunder yaitu dokumen perusahaan, studi pustaka dan sumber lain yang relevan. Data primer dikumpulkan dari pra-survey sebanyak 15 orang responden, kuesioner yang telah diisi oleh 74 responden dan hasil obeservasi lapangan. Data sekunder dikumpulkan dari dokumen perusahaan terkait variabel penelitian serta sumber lain seperti buku dan artikel ilmiah dan penelitian sejenis sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas hingga uji F untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) Validitas adalah menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Uji validitas dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan

X1.1	0,669	0,2287	Valid
X1.2	0,610	0,2287	Valid
X1.3	0,501	0,2287	Valid
X1.4	0,330	0,2287	Valid
X1.5	0,447	0,2287	Valid
X1.6	0,264	0,2287	Valid
X1.7	0,326	0,2287	Valid
X1.8	0,589	0,2287	Valid
X1.9	0,634	0,2287	Valid
X1.10	0,440	0,2287	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner (2025

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,628	0,2287	Valid
X2.2	0,677	0,2287	Valid
X2.3	0,424	0,2287	Valid
X2.4	0,560	0,2287	Valid
X2.5	0,344	0,2287	Valid
X2.6	0,587	0,2287	Valid
X2.7	0,705	0,2287	Valid
X2.8	0,654	0,2287	Valid
X2.9	0,539	0,2287	Valid
X2.10	0,380	0,2287	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner (2025)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,673	0,2287	Valid
Y.2	0,665	0,2287	Valid
Y.3	0,658	0,2287	Valid
Y.4	0,681	0,2287	Valid
Y.5	0,686	0,2287	Valid
Y.6	0,617	0,2287	Valid
Y.7	0,714	0,2287	Valid
Y.8	0,657	0,2287	Valid
Y.9	0,607	0,2287	Valid
Y.10	0,616	0,2287	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner (2025)

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas diketahui semua item pernyataan kuesioner adalah valid sehingga layak untuk dilanjutkan penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian statistika untuk mengidentifikasi keandalan suatu indikator dari kuesioner. Indikator dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha > 0,60. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas pada penelitian:

Tabel 4

Output Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	10

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Tabel 5
Output Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	10

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Tabel 6
Output Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel di atas diketahui semua item pernyataan kuesioner adalah reliable sehingga layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Output Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			74
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.82080789
Most Extreme Differences	Absolute		.099
	Positive		.099
	Negative		-.056
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.069
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.067
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.060
		Upper Bound	.073

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) 0,67 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa baik melalui metode P - P Plot maupun metode kolmogorov-Smirnov Test data residual dari variabel independen Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terdistribusi secara normal. Dengan demikian asumsi normalitas pada uji ini telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8
Output Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

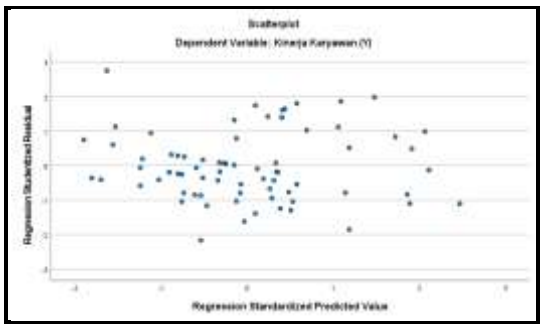
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	25.280	4.368		5.788	<,001		
	Stres Kerja (X1)	.192	.116	.197	1.654	.103	.848	1.180
	Motivasi Kerja (X2)	.228	.106	.257	2.159	.034	.848	1.180

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,848 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,180 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Gambar 1
Output Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan pada gambar 4.3.2 Scatterplot di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terjadi indikasi heterokedastisias.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 9
Hasil Output Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.347	3.728		8.408	.000
	Stres Kerja (X1)	.237	.111	.245	2.142	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana **Y = 31,347 + 0,237X_1**

Dengan interpretasi :

1) Nilai konstanta (a) sebesar 31,347 menunjukkan ketika variabel Stres Kerja X1 bernilai nol atau mengalami peningkatan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap 31,347.
2) Koefisien regresi (b) sebesar 0,237 (positif) yaitu menunjukkan terdapat pengaruh yang searah. Artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel Stres Kerja maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,237.

Tabel 10
Hasil Output Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.143	3.836		7.337	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.313	.107	.326	2.922	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

$Y = 28{,}143 + 0{,}313X_2$.

Dengan interpretasi :

1) Nilai konstanta (a) sebesar 28,143 menunjukkan ketika variabel Motivasi Kerja X2 bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 28,143.
2) Koefisien regresi (b) sebesar 0,313 (positif) yaitu menunjukkan terdapat pengaruh yang searah. Artinya setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,313.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11
Hasil Output Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.502	4.463		5.714	.000
	Stres Kerja (X1)	.134	.117	.139	1.151	.254
	Motivasi Kerja (X2)	.261	.116	.271	2.248	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda Y = a + b1x1 + b2x2 adalah Y = 25,502 + 0,134X_1 + 0,261X_2. Dari persamaan ini dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan interpretasi sebagai berikut :

1) Nilai Konstanta (a) sebesar 25,502 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,502 satuan.
2) Koefisien regresi stress kerja (b1) sebesar 0,134 nilai ini menunjukan bahwa, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Stres Kerja (X_1) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,134 satuan.
3) Koefisien regresi motivasi kerja (b2) sebesar 0,261 nilai ini menunjukan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,261 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 12
Output Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Stres Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.245*
	Sig. (2-tailed)		.036
	N	74	74
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.245*	1
	Sig. (2-tailed)	.036	
	N	74	74

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,245. Dimana nilai ini berada pada interval 0,41 – 0,70, menunjukkan kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah.

Tabel 13
Output Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.326**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	74	74
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.326**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	74	74

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,326. Dimana nilai ini berada pada interval 0,21 – 0,40, menunjukkan kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah.

Tabel 14
Output Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380[a]	.145	.121	3.87425

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang "Lemah" dibuktikan dengan nilai R = 0,380 dengan rentang skala interval 0,21 – 0,40.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.298[a]	.089	.076	3.97152

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *(R square)* sebesar 0,089 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) memberikan kontribusi 8,9% terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara sisanya sebesar 91,1% dipengarhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 16
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi X2 Terhadap Y

Copyright © 2025 Pada Penulis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334[a]	.112	.099	3.92068

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *(R square)* sebesar 0,112 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi 11,2% terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara sisanya sebesar 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 17
Output Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380[a]	.145	.121	3.87425

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas dikeahui nila koefisien determinasi *(R square)* sebesar 14,5% ($(0,380)^2$ x 100% = 14,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 14,5% terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis t

Tabel 18
Output Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Stres Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.931	3.895		7.685	<,001
	Stres Kerja (X1)	.289	.109	.298	2.646	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,010 > 0,05 dan nilai t hitung 2,646 > t tabel 1,1993. Maka dapat disimpulkan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Tabel 19
Output Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.633	3.527		8.401	<,001
	Motivasi Kerja (X2)	.296	.098	.334	3.010	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05 dan nilai t hitung 3,010 > t tabel 1,1993. Makan dapat disimpulkan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis F

Tabel 20
Output Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.358	2	90.179	6.008	.004[b]
	Residual	1065.696	71	15.010		
	Total	1246.054	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber : Olahan data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel ANOVA[a] di atas diketahui nilai F hitung sebesar 6,008 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai f hitung 6,008 > f tabel 3,126 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Rumah Sakit Permata Pamulang di Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear sederhana Y = 31,347 + 0,237X_1 , yang mengindikasikan ketika stres kerja (X1) bernilai nol maka konstanta (a) atau kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 31,347. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,237 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh hubungan yang searah. Artinya setiap peningkatan stress kerja sebesar satu-satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,237 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,245 mengindikasikan adanya hubungan yang lemah antara dua variabel, dan nilai koefisien determinasi (R^2) variabel stress kerja (X1) berkontribusi pada kinerja karyawan (Y) sebesar 8,9% sedangkan sisanya 91,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 2,646 > t tabel 1,1993 dan nilai signifikan 0,010 > 0,05. Sehingga dapat diputuskan bahwa Ha1 diterima.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Vanchapo (2020:37) stres kerja adalah tekanan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan. Stress juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan secara fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian terdahulu oleh Marbun, dkk (2024:386) yang mengatakan bahwa secara parsial stress kerja tidak berpengaruh signifikan tetapi berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Rumah Sakit Permata Pamulang di Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear sederhana Y = 28,143+ 0,313X_2 , yang mengindikasikan ketika motivasi kerja (X2) bernilai nol maka konstanta (a) atau kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 28,143. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,313 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh hubungan yang searah. Artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu-satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,313 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,326 mengindikasikan adanya

Copyright © 2025 Pada Penulis

hubungan yang lemah antara dua variabel, dan nilai koefisiensi determinasi (R^2) variabel motivasi kerja (X2) berkontribusi pada kinerja karyawan (Y) sebesar 11,2% sedangkan sisanya 88,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 3,010 > t tabel 1,1993 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Sehingga dapat diputuskan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Kotler yang dikutip oleh Adhari (2021:13) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Apabila perusahaan memberikan motivasi yang sesuai maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hustia (2020:88) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Rumah Sakit Permata Pamulang di Tangerang Selatan. Hai ini dibuktikan dalam persamaan regresi linear berganda Y = 25,502 + 0,134X_1 + 0,261X_2. Yang dapat diartikan ketika stres kerja dan motivasi kerja benilai nol maka nilai konstanta (a) atau kinerja karyawan akan bernilai 25,502. Nilai positif koefisien regresi X1 dan X2 menunjukan bahwa peningkatan satu-satuan pada masing-masing variabel berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,380 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,145 menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 14,5% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 85,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai f hitung 6,008 > f tabel 3,126 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05 sehingga Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Permata Pamulang di Tangerang Selatan.

Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019:98) yang menjelaskan bahwa stress kerja merupakan kondisi dimana terjadinya interaksi antara seseorang dengan pekerjaan, lingkungan kerja atau dengan faktor lain yang dapat menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis dan perilaku. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami seseorang sehingga menimbulkan emosi, cara berpikir serta kondisi orang tersebut. Hal ini sependapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Rizki (2022:108) menyatakan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasrkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Stress Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung 2,646 > t tabel 1,1993, serta nilai signifikan 0,010 > 0,05. Dengan demikian Ha1 diterima.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung 3,010 > t tabel 1,1993 dan nilai signifikan 0,004 > 0,05 maka Ha2 diterima.
3. Stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Permata Pamulang di Tangerang Selatan dengan hasil persamaan regresi linear berganda Y = 25,280 + 0,192X_1 + 0,228X_2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,380, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,145. Hal ini menunjukan bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 14,5%, sementara sisanya 85,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dan nilai f hitung 6,008 > f tabel 3,126 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ha3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, N. R., Qomariah, N., & Hafidzi, H. A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.* Jurnal Penelitian Iptek, 4(1), 447-62.

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Managemen & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Aditama, R.A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori Aplikasi*. Kepanjen: Anggota IKAPI.

Adiyadnya, S. G. D. I. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai.* Bali: CV. Feniks Muda Sejahtera.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ahmad, Y., Tewal,y B., Taroreh, N. R. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado*. Jurnal Emba, 7(3).

Amirullah. (2015). *Manajemen Strategi: Teori-Konsep-Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ardana, Z. A., Rizqi, M. A. (2024). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Envilab Indonesia.* Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi), 8(2), 1758 -1776.

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arisanti, D. K., Santoso, A., Wahyuni. S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.* Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi, 2(1), 101-118.

Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M., (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur, 8(2), 191 – 206

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen (Edisi 2).* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., Hamsinah, H., Haryadi, N., ... & Erlangga, H. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *5*(3), 702-709.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian,dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, A.M., & Sunardi, D. (2025). *Pengaruh Stres kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Tunas Toyota Cipondoh Di Kota Tangerang*. Jurnal Konsisten, 2(1), 307-320.

Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81-91.

Kurniawan, I. S., & Rizki, F. A (2022). *Pengaruh stress kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan*. Jurnal Sains dan Sosial, 2(1), 104-110.

Lisan, P., Hosnaidah., Ismail, I. (2024). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Karya Bakti Makmur.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Marbun, A ., Pasaribu, I. M., Hasibuan, A., Siregar, E., Rismawati. (2024) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT*

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

PLN (Persero) Icon Plus Medan. Indonesian Journal of Economy and Education Economy, 2(3), 383-390.

Maulidyah, I. A. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(3).

Mursidi & Robbie, I. (2022). *Mengelola Stress Untuk Meningkakan Kinerja*. Malang: Pustaka Peradaban.

Niago, A. G. C., & Sunardi, D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kedeputian Bidang Politik, Hukum, Pertahanan Dan Keamanan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) Jakarta Pusat*. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(3), 201-206.

Noor, J. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rangkasbitung: La Tansa Mashiro Publisher

Prasadja Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: IN Media.

Puspita,S., & Oktariansyah, O. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2), 171-178.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Puwanto, S., Supangat & Gunawan, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tilatang Kamang: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Romy, E. & Ardansyah, M. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.

Sampe, P. D., Minawati, D. & Ariant, T. (2024). *Pengantar Psikologi Industri dan Organisasi: Konsep dan Teori*. Padang: CV. Gita Lentera.

Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021*). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera*. Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, 2(3), 353-365.

Sinambela, P. & Sinambela, Sarton. (2019). *Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Sudewi, Nungsiyati & Anggraeni Y. E. (2022). *Dasar Manajemen*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian (Kuantiatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.

Sunardi, D., & Munfarijah, R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora DKI Jakarta Dan Banten*. Amanah : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 1(2), 33-39

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, *1*(2), 113-127.

Supomo, R., & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Yrama Widya.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Wibowo, M. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.