



Pengaruh Stress Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lolc Ventura Indonesia Area Banten

¹Siti Kuraeni

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Styo Budi Utomo

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Skuraeni39@gmail.com, dosen01759@unpam.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Lolc Ventura Indonesia Area Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif secara parsial dan simultan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden karyawan PT Lolc Ventura Indonesia Area Banten, kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) yang dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 110,464 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT LOLC Ventura Indonesia Area Banten. Nilai koefisien regresi positif pada kedua variabel bebas tersebut mengindikasikan bahwa arah hubungan bersifat positif. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 10,476 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memberikan kontribusi sebesar 53,3%. Secara simultan stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 73,875 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan kontribusi bersama sebesar 60,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan **variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan**. Semakin baik kemampuan karyawan dalam mengelola stres kerja serta semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

Abstract This study aims to determine the effect of work stress and emotional intelligence on employee performance at PT LOLC Ventura Indonesia, Banten Area. The research method used is an associative method with a quantitative approach, analyzed both partially and simultaneously. Data were obtained through questionnaires distributed to employees of PT LOLC Ventura Indonesia, Banten Area, and processed using SPSS version 23. Based on the results of the simultaneous hypothesis test (F-test), the calculated F value was 110.464 with a significance value of 0.000. Since the significance value is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$), it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, the analysis indicates that Work Stress (X_1) and Emotional Intelligence (X_2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) at PT LOLC Ventura Indonesia, Banten Area. The positive regression coefficients of both independent variables indicate that the relationship is positive in direction. Emotional intelligence has a significant effect on employee performance, with a t-value of 10.476 and a significance level of $0.000 < 0.05$, contributing 53.3%. Simultaneously, work stress and emotional intelligence have a significant effect on employee performance with an F value of 73.875 and a significance level of $0.000 < 0.05$, with a joint contribution of 60.9%. Therefore, it can be concluded that emotional intelligence is the most dominant variable influencing employee performance. The better employees are at managing work stress and the higher their emotional intelligence, the better their performance will be.

Keywords: Job Stress, Emotional Intelligence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Hal ini karena SDM adalah faktor produksi yang mampu mengelola faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik, sehingga faktor produksi lain yang ada dapat dikelola secara

optimal. Pada akhirnya, hal ini akan memungkinkan organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat strategis karena bertanggung jawab dalam pengelolaan SDM di dalam organisasi. Salah satu fokus utama dari MSDM adalah memastikan bahwa anggota atau karyawan selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan motivasi yang baik, karyawan akan lebih produktif dan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perlu melakukan pendekatan secara intensif dengan karyawan di lingkup perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan memiliki stres kerja yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Tabel 1 Data Beban Kerja di PT Lolc Ventura area Banten

Divisi	Jumlah Beban Kerja	Jumlah Karyawan	Perhitungan Jumlah Kebutuhan Karyawan	+/-
<i>Area Manager</i>	80	1	1	0
<i>Head Business Development</i>	110	1	1	0
<i>Marketing Finance Officer (MFO)</i>	75	41	55	14
<i>Credit Analyst</i>	65	9	13	4
<i>Marketing Finance Officer & Team Leaders</i>	93	11	14	3
<i>Admin Support Officer Head Office</i>	77	14	20	6
<i>Finance – Corporate & Regional</i>	84	4	14	10
IT & Admin	60	3	7	4
HR & Legal	55	3	8	5
<i>Recovery & Special Projects</i>	43	3	6	3
<i>Credit & Risk Management</i>	67	4	7	3
Jumlah	809	98	138	-52

Sumber : PT Lolc Ventura area Banten

Berdasarkan data yang disajikan diatas terhadap stres kerja dapat dijelaskan hasil analisis terhadap data beban kerja dan kebutuhan pegawai di PT Lolc Ventura area Banten, ditemukan bahwa sebagian besar divisi mengalami kekurangan pegawai. Divisi *Area Manager* dan *Head Business Development* memiliki jumlah pegawai yang seimbang dengan kebutuhan, yaitu masing-masing 1 orang, sehingga dinilai ideal. Namun, divisi lainnya menunjukkan ketidakseimbangan antara jumlah pegawai yang tersedia dengan jumlah kebutuhan berdasarkan beban kerja. Divisi *Marketing Finance Officer* (MFO) memiliki 41 pegawai, padahal dibutuhkan 55 orang, sehingga kekurangan 14 pegawai. Divisi *Credit Analyst* kekurangan 4 pegawai, *Marketing Finance Officer & Team Leaders* kekurangan 3 pegawai, dan *Admin Support Officer Head Office* kekurangan 6 pegawai. Sementara itu, divisi *Finance – Corporate & Regional* kekurangan hingga 10 pegawai, dan IT & Admin juga mengalami kekurangan sebanyak 4 pegawai. Divisi HR & Legal kekurangan 5 pegawai, *Recovery & Special Projects* kekurangan 3 pegawai, dan *Credit & Risk Management* kekurangan 3 pegawai. Secara keseluruhan, jumlah pegawai yang tersedia adalah 98 orang, sedangkan jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasarkan

total beban kerja sebesar 809 adalah 138 orang. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan sebanyak 52 pegawai secara total, yang berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih dan stres kerja di kalangan pegawai.

Tabel 2 Data Skor dan Persentase Kinerja Karyawan pada Divisi dengan Capaian Terendah di PT. Lolc Ventura Indonesia Area Banten Tahun 2022–2024

Divisi	2022		2023		2024	
	Skor	%	Skor	%	Skor	%
<i>Divisi Head Business Operation</i>	201	64	209	65	214	69
<i>Divisi Head Kredit Management</i>	205	65	193	61	190	60
<i>Divisi Head Quality Management</i>	258	75	270	79	230	73
<i>Divisi Head Human Resources</i>	230	73	228	72	258	75
<i>Divisi Head Legal and Risk</i>	238	73	192	60	206	65
Total	1132	350	1092	337	1097	342
Rata-Rata	226,4	70	218,4	67,4	219,4	68,5

Sumber: PT Lolc Ventura Indonesia (Karena Lima Divisi Mendapatkan Capaian Penilaian Dari Perusahaan)

Berdasarkan dari data yang disajikan diatas menampilkan 5 (lima) divisi yang mendapatkan nilai dengan data skor kinerja karyawan dengan capaian terendah bahwa Divisi *Head Business Operation* memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu membangun dan mengembangkan strategi pemasaran pembiayaan mikro, merancang *product quality management* (PQM pinjaman serta melakukan koordinasi dengan tim pemasaran dan tim pelaksana produk. Divisi *Head Kredit Management* memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu mengelola kas, pajak, perencanaan keuangan perusahaan. Divisi *Head Quality Management* memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu memastikan mutu dan kualitas produk pinjaman. Divisi *Head Human Resources* dan Divisi *Head Legal and Risk* memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu Rekrutmen, pelatihan, kepatuhan hukum, hubungan karyawan dan Menilai risiko portofolio, penetapan limit kredit. Berikut ini merupakan indikator penilaian bobot capaian kinerja per divisi berdasarkan ketentuan yang telah diatur oleh perusahaan dengan skor sebagai berikut :

Tabel 3 Indikator Penilaian Capaian Kinerja

Hasil	Keterangan
<59%	(Sangat Kurang)
60-70%	(Kurang)
71-80%	(Cukup)
81-90%	(Baik)
91-100%	(Sangat Baik)

Sumber: PT Lolc Ventura Indonesia Area Banten

Berdasarkan data yang disajikan oleh peneliti yang didapatkan hasil dari pengamatan dan bertemu dengan pihak PT Lolc Ventura Indonesia Area Banten didapatkan hasil data capaian kinerja dari tahun 2022 sampai tahun 2024. Data yang didapatkan berdasarkan capaian kinerja dengan skor atau persentase yang sangat rendah dalam pencapaian kinerjanya, terdapat 5 divisi pada PT Lolc Ventura Indonesia Area Banten yang mendapatkan penilaian capaian kinerja yang rendah yaitu Divisi *Head Business Operation*, Divisi *Head Kredit Management*, Divisi *Head Quality Management*, Divisi *Head Human Resources* dan Divisi *Head Legal and Risk*. Berdasarkan data yang diperoleh dari lima divisi dengan capaian kinerja terendah di PT. Lolc Ventura Indonesia, terlihat bahwa rata-rata skor kinerja karyawan mengalami fluktuasi dalam periode tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, rata-rata skor kinerja tercatat sebesar 226,4 dengan capaian presentase sebesar 70%. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan skor rata-rata menjadi 218,4 (67,4%), yang mengindikasikan adanya penurunan performa karyawan di sebagian besar divisi. Penurunan ini cukup signifikan terutama pada Divisi Head Kredit Management (skor 193; 61%) dan Divisi Head Legal and Risk (skor 192; 60%). Secara umum, performa karyawan masih cenderung berada di bawah standar ideal, mengingat seluruh divisi yang dianalisis merupakan kelompok dengan capaian kinerja terendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih

terdapat tantangan dalam pengelolaan karyawan, baik dari aspek manajerial maupun dari sisi psikologis dan perilaku kerja individu.

KAJIAN TEORI

Pengertian Stress Kerja

Menurut Siahaan dan Yuli Ardina Pohan (2024) Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginan aktualnya dan hasilnya dipandang tidak pasti namun penting. Stres adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan fisik seseorang. Kegagalan mengelola stres dengan baik biasanya mengakibatkan ketidakmampuan berinteraksi dengan lingkungan, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

Menurut Egarini dan Nih Luh Putu Eka Yudi Prastiwi (2022) Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan berdampak negatif terhadap individu atau karyawan. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Indikator Stres Kerja

Menurut Salsabila & Tumanggor (2023), ada beberapa indikator yang dapat menilai stres kerja, yaitu:

a. Tuntutan Tugas

Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan, kondisi kerja dan letak kerja. Semakin banyak tugas yang diberikan kepada seseorang yang melebihi batas kemampuannya maka berpotensi menyebabkan stres kerja.

b. Tuntutan Peran

Faktor ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsinya dalam peran tertentu dalam suatu organisasi. Ketidakpastian mengenai pekerjaan apa yang harus dikerjakan membuat seseorang bingung akan perannya.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Adalah tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain. Hubungan antarpribadi yang kurang baik dan tidak adanya dukungan sosial dapat menyebabkan stres kerja yang cukup besar.

d. Struktur Organisasi

Merupakan tingkat aturan dan peraturan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi stres kerja.

e. Kepemimpinan Organisasi

Merupakan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi yang dimana seorang manajer atau pimpinan mampu tidaknya dalam memberikan dorongan semangat, dukungan dan motivasi kepada anggota timnya.

Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Astuti (2024) kecerdasan emosional (emotional quotient) merupakan manajemen pengembangan diri dengan mengelola skill emosional dalam kegiatan berorganisasi. Kecerdasan emosional mempunyai kesanggupan untuk menerima, mengevaluasi, mengelola dan mengendalikan perasaan diri sendiri serta perasaan orang lain. Dari itu emosi mengarah pada perasaan hubungan seanggota kelompok. kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif mengaplikasi kekuatan serta kecerdasan emosi sebagai sebuah sumber energy manusia, informasi, hubungan, dan pengaruh.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari jawaban kuesioner penelitian mengenai persepsi variabel kecerdasan emosional, keahlian, stress kerja dan kinerja karyawan. Adapun data primer dalam penelitian ini

adalah kuesioner yang merupakan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Kuesioner menurut Silalahi (2015), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sehingga dapat memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang baru. Data sekunder yang diperoleh melalui data yang diperoleh dari pihak luar, berupa artikel, data laporan, majalah, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan data primer.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek Penelitian

PT LOLC Ventura Indonesia adalah perusahaan pembiayaan berbasis modal ventura yang berfokus pada pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Perusahaan ini berdiri pada tahun 1994 dengan nama PT Sarana Semut Ventura di Medan, Sumatera Utara, dan pada tahun 2017 mayoritas sahamnya diakuisisi oleh LOLC Asia Pvt Ltd, lembaga keuangan asal Sri Lanka. Sejak saat itu, perusahaan memperkuat jaringan ke berbagai wilayah di Indonesia.

Di Provinsi Banten, PT LOLC Ventura Indonesia mulai beroperasi sejak tahun 2018 dengan membuka kantor cabang di Tangerang sebagai pusat pelayanan wilayah. Selanjutnya, pada tahun 2021 perusahaan resmi mengganti nama menjadi PT LOLC Ventura Indonesia dan memperoleh izin usaha dari otoritas jasa keuangan (OJK). Hingga saat ini kantor regional Banten, yang berlokasi di BSD City, berperan strategis dalam memperluas akses permodalan serta mendukung pertumbuhan sektor UMKM di wilayah sekitarnya.

Hasil Penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	27.633	1.416		19.509
	X1	.095	.022	.275	4.273
	X2	.274	.025	.716	11.140

a. Dependent Variable: YY

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

1. Nilai konstanta sebesar 27,633 menunjukkan bahwa apabila stress kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan bernilai 27,633.
2. Nilai Stress Kerja (X₁) sebesar 0,095 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,095.
3. Nilai Kecerdasan Emosional (X₂) sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,274.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5 Nilai Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

1. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6 Hasil Pengujian Korelasi Secara Parsial Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		X1	YY
X1	Pearson Correlation	1	.312**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	98	98
YY	Pearson Correlation	.312**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	98	98

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,312 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dengan tingkat hubungan rendah antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT LOLC Ventura Indonesia Area Banten. Nilai 0,312 berada pada interval 0,20–0,399, yang berarti hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan tergolong rendah namun positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan, meskipun pengaruhnya tidak terlalu kuat.

2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7 Hasil Pengujian Korelasi Secara Parsial Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		X2	YY
X2	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
YY	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dengan tingkat hubungan kuat antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai 0,730 termasuk dalam interval 0,60–0,799, yang menunjukkan hubungan kuat, positif, dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Stress Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Stress Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.298 ^a	.089	.069	4.192	.089	4.617	2	95	.012

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai $R = 0,298$ dengan $R\text{ Square} = 0,089$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara simultan antara stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, namun tingkat hubungannya berada pada kategori rendah. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti stres kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT LOLC Ventura Indonesia Area Banten. Nilai 0,298 berada pada interval 0,20–0,399, yang berarti hubungan simultan antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan berada pada kategori rendah namun signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi

1. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.145	.136	1.26244

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil pengujian data diatas bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,145, yang berarti stress kerja memberikan kontribusi sebesar 14,5% terhadap perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 85,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijangkau oleh peneliti dari bahan di luar penelitian.

2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial terhadap Kecerdasan Emosional (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial Kecerdasan Emosional (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.529	1.13840

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil pengujian data diatas nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,533, yang berarti kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 53,3% terhadap perubahan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Simultan Stress Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Simultan Stress Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.600	1.04806

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil pengujian data diatas nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,609 yang berarti kedua variabel independen (stress kerja (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 60,9% terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.085	1.472		26.553	.000
X1	.108	.033	.312	3.220	.002

a. Dependent Variable: YY

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Adapun dengan syarat sebagai berikut :

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_{a1}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh nilai t hitung sebesar 3.280 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lolc Ventura Indonesia Area Banten. Nilai koefisien regresi (Beta) sebesar 0.312 menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya peningkatan stres kerja dalam batas tertentu justru dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.536	1.176		26.818	.000
X2	.280	.027	.730	10.476	.000

a. Dependent Variable: YY

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Adapun dengan syarat sebagai berikut :

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_{a2}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh nilai t hitung sebesar 10.476 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kecerdasan

Emosional (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT LOLC Ventura Indonesia Area Banten. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Uji F (Simultan)

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Stres Kerja (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_{a3}: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Stres Kerja (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Stress Kerja (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	27.633	1.416		.000
	X1	.095	.022	.275	.000
	X2	.274	.025	.716	.000

a. Dependent Variable: YY

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh nilai Fhitung sebesar 110,464 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT LOLC Ventura Indonesia Area Banten. Nilai koefisien regresi positif pada kedua variabel bebas tersebut mengindikasikan bahwa arah hubungan bersifat positif, artinya peningkatan kemampuan karyawan dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kecerdasan emosional akan berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Stress Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan melalui uji hipotesis terhadap hasil tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar 3.280 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lolc Ventura Indonesia Area Banten. Nilai koefisien regresi (Beta) sebesar 0.312 menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya peningkatan stres kerja dalam batas tertentu justru dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan melalui uji hipotesis *Coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar 10.476 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT LOLC Ventura Indonesia Area Banten. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

c. Pengaruh Stress Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan maka didapatkan nilai regresi $Y = 27,633 + 0,095X_1 + 0,274X_2$ maka Nilai konstanta sebesar 27,633 menunjukkan bahwa apabila stress kerja (X1), kecerdasan emosional (X2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan bernilai 27,633. Nilai Stress Kerja (X1) sebesar 0,095 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stress kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,095. Nilai Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,274. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,609 yang berarti kedua variabel independen (stress kerja (X1) dan kecerdasan emosional (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 60,9% terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian nilai F hitung sebesar 110,464 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Stress Kerja (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT LOLC Ventura Indonesia Area Banten. Nilai koefisien regresi positif pada kedua variabel bebas tersebut mengindikasikan bahwa arah hubungan bersifat positif, artinya peningkatan kemampuan karyawan dalam mengelola stress kerja dan meningkatkan kecerdasan emosional.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan melalui uji hipotesis terhadap hasil tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar 3.280 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Stress Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lolc Ventura Indonesia Area Banten. Nilai koefisien regresi (Beta) sebesar 0.312 menunjukkan arah hubungan yang positif, artinya peningkatan stress kerja dalam batas tertentu justru dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
2. Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan melalui uji hipotesis terhadap hasil tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar 10.476 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT LOLC Ventura Indonesia Area Banten. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kecerdasan Emosional (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.
3. Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan maka didapatkan nilai regresi $Y = 27,633 + 0,095X_1 + 0,274X_2$. Nilai konstanta sebesar 27,633 menunjukkan bahwa apabila stress kerja (X1) dan kecerdasan emosional (X2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan bernilai 27,633. Nilai stress kerja (X1) sebesar 0,095 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stress kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,095. Hal ini berarti stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Nilai kecerdasan emosional (X2) sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,274. Dengan demikian, kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya lebih besar dibandingkan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ardiansyah, S., & Sulistiyowati, I. (2018). *Emotional Intelligence and Job Performance in the Service Industry*. Springer.
- Firmansyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Pustaka Pelajar.
- Foster, B., & Sidharta, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Sistematis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Indrasari, D. (2019). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Merrisa, N., & Nainggolan, J. (2022). *The Role of Emotional Intelligence in Employee Productivity*. Palgrave Macmillan.
- Rochaety, E. (2009). *Statistik untuk Penelitian*. Salemba Empat.
- Sarinah, & Mardalena, R. (2017). *Proses Manajemen dalam Organisasi Modern*. Kencana.
- Schermerhorn, J. R. (2017). *Management* (13th ed.). Wiley.
- Sucahyowati, I. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen* (5th ed.). Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sulastris, T., & Onsardi, M. (2020). *Faktor Penyebab Stres di Tempat Kerja*. Alfabeta.

Jurnal:

- Afkari, Sulistiyowati Gandariyah. H. Imam Subekti. Jogie Suaduon. Parida Parida. Juni Aziwantoro. Maisah Maisah. Jamrizal Jamrizal. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah*. Jambi : Jurnal Ilmu Multidisiplin. 1(2). 498-513.
- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung*. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24-30.
- Arianto, Nanang. (2021). *Manajemen Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Dalam Pengembangan Dakwah Islamiyah*. Jurnal Manajemen Dakwah. 1(1).
- Astuti, Dwi. Lily Setyawati Kristiyanti. Irfan Rizka Akbar. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smec Denka Indonesia*. Tangerang Selatan : JORAPI : *Journal of Research and Publication Innovation*. 1(1). 70-82.
- Astuti, Widia. Muhamad Rifan Aditio. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Pada PT.Rajawali Berdikari Indonesia Wilayah Depok*. Tangerang Selatan : Jurnal Semarak. 7(1). 67-79.
- Dhewy, Risdiana Chandra. (2022). *Pelatihan Analisis Data Kuantitatif untuk Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa*. Sidoarjo : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat. 2(3). 4575-4578.
- Diana Mutmainah, Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Yekti Rahajeng. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN XI PG. Gending Kabupaten Probolinggo", JUMAD : *Journal Management, Accounting, & Digital Business*.
- Dominggus, D., & Dongoran, J. (2021). *Tingkat PHK dan Faktor-Faktor Penyebab PHK Pada Industri Otomotif Selama Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora (JPPSH), Vol. 5, No. 3.

- Egarini, Ni Nyoman dan Nih Luh Putu Eka Yudi Prastiwi. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. Bali : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis. 1(3).
- Ekaristiyani, M., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang. Ekasakti Matua Jurnal Manajemen, 2(3), 288-297.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Gandung, Muhammad. Suswanto. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sony Indonesia di Jakarta Pusat. Tangerang Selatan : Jurnal Perkusi. 2(1). 94-104.
- Hidayat, Rian dan Sardin Anwar. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). Garut : Jurnal Siddiq, Tabliq, Amanah dan Fathonah. 2(2). 392-401.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96-104.
- Imama, Ullya Nur dan Endang Dwiyantri. (2024). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Perawat ICU dan IGD di Rumah Sakit X. Surabaya : *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. 9(1). 57-69.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: jurnal manajemen dan akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Kurniawan, Viki. Noyoman Lia Susanthi. Ni Wy Suratni. (2022). Manajemen Produksi Pada CV.Boom Pro Pada Pembuatan Iklan Video Pertamina World Super Bike (WSBK) 2021. Bali : *Jurnal Calaccitra*. 2(1). 54-59.
- Malau, Hudson Junifer. Lorina Siregar Sudjiman. Francis Hutabarat. (2025). Pengaruh Literasi Digital dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Wiraniaga Internusa (Sektor Perdagangan, Jasa,dan Investasi). Bandung : *Journal of Innovative and Creativity*. 5(2).
- Mandailina, Vera. Dewi Pramita. Syaharuddin. Ibrahim. Nurmiwati. Abdillah. (2022). Uji Hipotesis Menggunakan Software Jasp Sebagai Upaya Peningkatan Kemampuan Teknik Analisa Data Pada Riset Mahasiswa. Mataram : *Journal of Character Education Society*. 5(2). 512-519.
- Nasution, Wahida Raihan. (2022). Konsepsi Manajemen, Manajemen Mutu dan Manajemen Mutu Pendidikan. Medan : ALACRITY : Journal Of Education. 2(1). 26-34.
- Nurhaswinda. (2025). Penelitian Korelasi. Riau : Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora. 4(2). 2.644-2.655)
- Nursavilla, F., & Sri Padmantyo, M. B. A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Unit Spinning 2 PT. dan Liris di Sukoharjo) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pramudya, Anggada Abim. Muhammad Rouf Purnama. Ninnes Sri Andarbeni. Putri Nurjayanti. Isa Anshori. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Madura : SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen. 1(4). 24-40.
- Pribadi, Teguh. Prima Dian Furqoni. Ade Gunawati Sandi. (2022). Penyuluhan kesehatan tentang

- aroma terapi lavender untuk stress kerja. Lampung : *JOURNAL OF Public Health Concerns*. 2(2). 59-64.
- Salsabila, Nadya dan Budi Fernando Tumanggor. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1. Jakarta : Jurnal Sumber Daya Aparatur. 5(2).
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Siahaan, Midayanti dan Yuli Arnida Pohan. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sarana Agro Nusantara. Medan : Jurnal Widya. 5(1). 61-74.
- Sunarto, Ading. 2022. Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang. Pamulang : Jurnal Ilmu Sosial. 1(1). 27-36.
- Syahvira, Nur Tiara. Ma'fiah. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Win Partners di Tangerang. Tangerang Selatang : Jurnal Ilmiah Swara Manajemen. 5(2). 433-444.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.