



Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Star ABC

Nanda Hanifah Putri

nandahanifahputri@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Sugeng Suroso

sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ery Teguh Prasetyo

ery.teguh@ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *nandahanifahputri@gmail.com*

Abstrak: *This research aims to determine the influence of leadership and work stress on the performance of STAR ABC employees. The research method used is quantitative research, where this research is used to examine certain populations and samples, data collection uses research instruments, quantitative or statistical data analysis, aims to test predetermined hypotheses. The sampling technique used is a saturated sampling technique or the entire population is sampled. The population in this study was 55 respondents. Data analysis uses Smart PLS 4 software and hypothesis testing, namely the t test and F test. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there are P-values of 0.000 or <0.05 and the leadership t-statistics value is 4,089 or > 1.96. So it is stated that there is a significant influence between leadership variables on employee performance. And based on the results of the path coefficient hypothesis test, there is a P-value of 0.419 or <0.05 and the work stress t-statistics value is 0.808 or >1.96, so it is stated that there is no significant influence between the work stress variable on employee performance.*

Keywords: *leadership, work stress and employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan STAR ABC. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang dimana penelitian ini dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Teknik sampling yang digunakan yaitu memakai teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 55 responden. Analisis data menggunakan software Smart PLS 4 dan pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji hipotesis path coefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,000 atau < 0,05 dan nilai t-statistics kepemimpinan memiliki nilai 4.089 atau > 1,96, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis path coefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,419 atau < 0,05 dan nilai t-statistics stres kerja memiliki nilai 0.808 atau > 1,96, maka dinyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia terkhususnya. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam periode persaingan global yang ketat saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu elemen paling penting yang memberikan kontribusi signifikan terhadap menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik.

Received Mei 31, 2024; Revised Juni 29, 2024; Juli 26, 2024

** Nanda Hanifah Putri, nandahanifahputri@gmail.com*

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan, khususnya sumber daya manusianya (karyawan), maka arti penting kinerja adalah suatu proses yang berjalan dalam organisasi dengan tujuan mewujudkan visi dan misi perusahaan menuju perkembangan dan kemajuan perusahaan melalui prosedur yang dijalankannya. Kinerja seseorang terhadap instansi sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja (Silas et al., 2019).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan dan stres kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik akan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Dalam mencapai tujuan perusahaan, semua karyawan memerlukan bimbingan dari kepemimpinan yang efektif. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Keadaan ini menimbulkan karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan mereka sendiri, namun perusahaan secara keseluruhan menjadi tidak efektif dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal (Jufrizen et al., 2020).

Selain itu ada pula yang harus diperhatikan dalam faktor kinerja, yaitu mengenai stres kerja. Yang dimana adanya stress kerja yang tinggi, maka semakin banyak pula jumlah karyawan yang menurun. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan dengan tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan bekerja (Lestari et al., 2020). Stres kerja menurut Alfurqon & Rahardjo, (2020) keadaan dinamis di mana seseorang menghadapi tuntutan, peluang, atau batasan yang terkait dengan tujuan yang diinginkannya tetapi dipandang sebagai hal yang tidak diketahui. Dengan begitu, pekerja yang berada disuatu kondisi dimana ia sedang mengalami kondisi stres akibat tekanan pekerjaan pasti tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena beban psikis yang dialaminya.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar variabel kepemimpinan dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan STAR ABC.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran pencapaian suatu penerapan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi yang dirumuskan berdasarkan perencanaan strategis suatu organisasi (A. Arifin, 2021). Menurut Pahlawati et al., (2021). Kinerja karyawan dapat bekerja dengan baik jika mereka dibayar dengan adil, memiliki akses terhadap peluang pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang positif, diperlakukan setara, memberi peluang pada karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan. Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, untuk mencapai tujuan pokok suatu instansi atau organisasi yang ditetapkan oleh organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil proses kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk

mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kuantitas kerja, (2) Kualitas kerja, (3) Ketepatan waktu (Khotimah et al., 2021).

Kepemimpinan

Menurut Al & Sudarwati, (2021) mengatakan kepemimpinan adalah yang memotivasi individu dalam kelompok atau organisasi untuk membantu orang lain mencapai tujuan mereka. Dengan begitu, kepemimpinan dapat dibentuk dengan berdasarkan kemampuan/kemampuan pribadi, yang dapat mendorong dan mengajak orang lain melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Rizky Saputra, 2019) seorang pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk memanager agar bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam kepemimpinan yaitu, secara khusus tanggung jawab seorang pemimpin lebih dari sekedar melaksanakan program. Misalnya, seorang pemimpin harus mampu mendorong semua orang di organisasi atau komunitasnya untuk berpartisipasi aktif sehingga semuanya dapat memberikan dampak yang berarti positif dalam mencapai tujuan. Dan menurut Rumbiak et al., (2023), dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah: (1) Direktif, (2) Supportive, (3) Partipatif, (4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

Stres Kerja

Menurut Hidayat & Hakim, (2023), stres merupakan suatu yang mempengaruhi emosi dan suasana hati. Seorang karyawan mengalami stres ketika ia tidak mampu menerima tugas yang diberikan kepadanya. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Ketika stres tidak diatasi dengan baik, biasanya hal ini menyulitkan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang baik, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya (Rokhman et al., 2020). Berdasarkan pengertian yang sudah dijelaskan di atas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa stres kerja adalah situasi dimana kemampuan dan keadaan pekerja menghalanginya untuk melaksanakan tugas secara maksimal, sehingga menyulitkannya untuk bekerja secara efektif. Dan dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan untuk mengukur stres kerja adalah: : (1) Beban kerja, (2) Sikap pemimpin, (3) Waktu kerja (Bulolo et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan STAR ABC sebanyak 55 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Pada Penelitian ini, sampel berjumlah 55 karyawan dengan pertimbangan bahwa 55 karyawan tersebut merupakan karyawan tetap STAR ABC.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

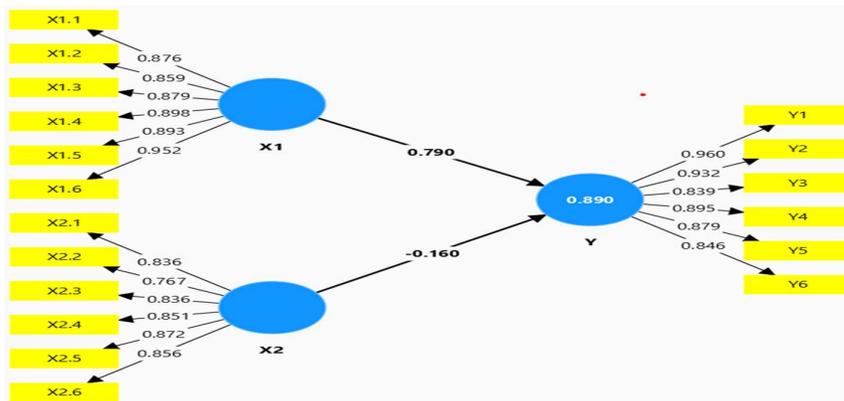
Uji Validitas

1. Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Uji *convergent validity* apabila nilai *outer loading* > 0,7 dan AVE > 0,5. Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut nilai *convergent validity* penelitian ini:

Tabel 1. *Convergent Validity*

Item	Loading factor	Kriteria Loading Factor	AVE	Kriteria AVE	Keterangan
Kepemimpinan (X1)					
X1.1	0.876	0.7	0.798	0.5	Valid
X1.2	0.859	0.7		0.5	Valid
X1.3	0.879	0.7		0.5	Valid
X1.4	0.898	0.7		0.5	Valid
X1.5	0.893	0.7		0.5	Valid
X1.6	0.952	0.7		0.5	Valid
Stres kerja (X2)					
X2.1	0.836	0.7	0.701	0.5	Valid
X2.2	0.767	0.7		0.5	Valid
X2.3	0.836	0.7		0.5	Valid
X2.4	0.851	0.7		0.5	Valid
X2.5	0.872	0.7		0.5	Valid
X2.6	0.856	0.7		0.5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)					
Y1	0.960	0.7	0.797	0.5	Valid
Y2	0.932	0.7		0.5	Valid
Y3	0.839	0.7		0.5	Valid
Y4	0.895	0.7		0.5	Valid
Y5	0.879	0.7		0.5	Valid
Y6	0.846	0.7		0.5	Valid



Gambar 1 Hasil Uji *Convergent Validity*

Tabel 1 dan Gambar 1 memperlihatkan bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity (data telah valid) karena memiliki nilai loading factor di atas 0,7.

2. Discriminant Validity

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada konstruk lain. Hasil uji discriminant validity pada penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2 *Cross Loading*

Item	Variabel		
	Kepemimpinan	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.876	-0.780	0.748
X1.2	0.859	-0.767	0.710
X1.3	0.879	-0.888	0.921
X1.4	0.898	-0.872	0.769
X1.5	0.893	-0.852	0.883
X1.6	0.952	-0.917	0.965
X2.1	-0.743	0.836	-0.687
X2.2	-0.685	0.767	-0.725
X2.3	-0.846	0.836	-0.812
X2.4	-0.791	0.851	-0.845
X2.5	-0.898	0.872	-0.769
X2.6	-0.798	0.856	-0.715
Y1	0.945	-0.897	0.960
Y2	0.855	-0.815	0.932
Y3	0.729	-0.693	0.839
Y4	0.834	-0.816	0.895
Y5	0.835	-0.799	0.879
Y6	0.832	-0.845	0.846

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa korelasi konstruk Kepemimpinan (X1) dengan indikator X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, dan X1.6 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Stres Kerja dan Kinerja Karyawan). Selanjutnya korelasi konstruk Stres Kerja (X2) dengan indikator X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, dan X2.6 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan). Dan korelasi konstruk Kinerja Karyawan dengan indikator Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, dan Y6 lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya (Kepemimpinan dan Stres kerja).

Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah dengan meliputi *fornell larcker criterion* yang mana menunjukkan validitas pada variabel ketika suatu variabel memiliki korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel yang berbeda.

Tabel 3 Fornell Larcker Criterion

	Kepemimpina n	Stres kerja	Kinerja Karyawan
Kepemimpina n	0.893		
Stres kerja	- 0.951	0.837	
Kinerja Karyawan	0.942	-0.911	0.893

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *fornell larcker criterion* yang dari kedua variabel yaitu lebih dari $> 0,05$ terhadap konstruk masing masing variabel dan yang satu variabel $< 0,05$. Yaitu nilai variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0.893, Kepmimpinan (X1) dengan nilai 0.893, dan stres kerja (X3) dengan nilai -0.911. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data kepemimpinan dan kinerja karyawan telah memenuhi kriteria *fornell locker criterion* dan variabel stres kerja tidak memenuhi tidak memenuhi *fornell locker criterion*. Dari hasil perhitungan

discriminant validity, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kinerja karyawan pada instrument pernyataan dari indikator dikatakan valid dan stres kerja tidak valid.

Uji Realibilitas

1. Composite Realibility

Composite Reliability dan atau *Cronbach Alpha*. pengujian ini mengukur keakuratan, ketepatan dan konsistensi konstruk atau variabel yang diteliti. Berikut data penggunaan yang diolah oleh SmartPLS 4.0:

Tabel 4 composite realibility

Variabel	Composite Reliability	Standar Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan	0.957	>0.70	Reliable
Stres Kerja	0.917	>0.70	Reliable
Kinerja Karyawan	0.953	>0.70	Reliable

Tabel 4, menunjukkan nilai dalam *Composite Reliability* variabel memperoleh nilai > 0,7 untuk *Composite Reliability*. Hasil ini juga dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan, stres kerja dan kinerja karyawan layak digunakan dalam penelitian.

2. Cronbach alpha

Suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai > 0,7. Berikut nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel:

Tabel 5 cronbach alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.950	>0.70	Reliable
Stres Kerja	0.914	>0.70	Reliable
Kinerja Karyawan	0.949	>0.70	Reliable

tabel 5 menunjukkan Cronbach's Alpha adalah > 0,7. Dipaparkan jika variabel Kepemimpinan,Stres kerja dan Kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah melewati standar yang telah ditentukan sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

Pengujian Inner Model

1. R – Square

Nilai R square sebesar >0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Berikut merupakan hasil pengujian R-square:

Variabel	R-square	R-square adjust
Kinerja Karyawan	0.890	0.886

Tabel 6 R-Square dan Adjusted R-Square

Tabel 6 menunjukkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0,890 artinya, variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan (X1) dan stres kerja (X2) dengan nilai 0,890 atau berpengaruh selaras 89%. Sehingga ada 11% adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak termasuk variabel dalam penelitian ini.

2. Q – Square

Relevansi Prediksi atau *Predictive Relevance* (Q2) dilakukan untuk mengukur seberapa positif nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya

Tabel 7 Q-Square

Variabel	Q-Square
Kinerja Karyawan	0.890

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024

Tabel 7 diatas bahwa nilai Q-Square sebesar 0.890 atau 89, hal ini menunjukkan bahwa nilai Q-Square dikatakan model memiliki predictive relevance karena nilai Q-Square >0.

3. F – Square

Uji F-Square bertujuan untuk menghitung pengaruh nilai suatu variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 8 F-Square

Variabel	Nilai F-square	Keterangan
Kepemimpinan => Kinerja Karyawan	0.546	Besar
Stres Kerja => Kinerja Karyawan	0.022	Kecil

Tabel 8 menunjukkan nilai F-Square kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu 0.546, stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.022 yang dapat diartikan memiliki dampak terhadap kepemimpinan dan tidak memiliki dampak terhadap stres kerja.

Uji Hipotesis

Pembahasan yang dilakukan, selain menggunakan hasil jawaban kuesioner, digunakan pula hasil diskusi terhadap responden pada saat penyebaran kuesioner. Berikut merupakan tabel dari hasil uji hipotesis:

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standar d deviatio n (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
kepemimpinan => kinerja karyawan	0.790	0.807	0.193	4.089	0.000
Stres kereja => kinerja karyawan	-0.160	-0.147	0.198	0.808	0.419

Tabel 9 Uji Hipotesis Path Coefisien

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Hipotesis pertama:

Variabel kepemimpinan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 atau < 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika nilai kepemimpinan meningkat maka nilai kinerja karyawan akan meningkat. Nilai T-Statistic variabel kepemimpinan memiliki nilai 4.089 atau > 1,96, maka dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H₀1 ditolak dan H_a1 diterima.

H₀1 : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis kedua:

Variabel stres kerja memiliki nilai P-Values sebesar 0,419 atau $<0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika nilai stres kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan akan turun. Nilai T-Hitung variabel stres kerja memiliki nilai 0.808 atau $< 1,96$, maka dapat dinyatakan tidak adanya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_02 diterima dan H_a2 ditolak.

H_02 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis ketiga:

Berdasarkan *R-Square* menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0.890. Selanjutnya, berdasarkan *F-Square* menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan nilai 0.546 dan stres kerja dengan nilai 0.022. Dapat disimpulkan kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_03 : Kepemimpinan dan Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a3 : Kepemimpinan dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi adanya pengaruh dari masing-masing variabel *exogen* terhadap variabel *endogen* melalui asumsi variabel bebas tidak berubah.

Tabel 10 hasil uji T

	Nilai T	P values	Keterangan
Kepemimpinan	0.790	0.000	Berpengaruh
Stres kerja	-0.160	0.419	Tidak Berpengaruh

Dari Tabel 10 diatas, diketahui bahwa kepemimpinan (X_1) dan stres kerja (X_2) didapatkan hasil nilai uji T yang dapat dijelaskan berikut:

1. Dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan mendapatkan hasil uji T ialah *T statistics* 0.790 dan pada nilai *P values* mendapatkan 0.000. maka, dapat simpulkan bahwasannya berdasarkan hasil perhitungan diatas yaitu dari variabel kepemimpinan dinyatakan berpengaruh positif karena memiliki nilai t lebih besar daripada *P-values*.
2. Variabel stres kerja mendapatkan hasil uji T ialah *T statistics* -0.160 pada nilai *P-values* mendapatkan 0.419. maka, dapat simpulkan bahwasannya berdasarkan hasil perhitungan diatas yaitu dari variabel stres kerja tidak berpengaruh karena memiliki nilai t lebih kecil daripada *P-values*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STAR ABC. Kepemimpinan yang baik dan efektif dapat menjadi acuan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STAR ABC. Hal ini disebabkan stres kerja memang mempengaruhi kinerja karyawan secara individual, tetapi secara keseluruhan pengaruh stres kerja tidak cukup besar atau konsisten untuk menjadi signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al, C. A., & Sudarwati. (2021). *Leadership Role To Improve Employee Performance. Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3), 1–11. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Alfurqon, N. F., & Rahardjo, B. (2020). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 52–64.
- Arifin, A. (2021). *The Effect of Leadership Style and Work Environment on Work Stress and Employee Performance*. 10, 236–242. <https://doi.org/10.5220/0010306702360242>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Hidayat, A. N., & Hakim, L. (2023). *The Influence of Work Stress on Employee Performance at PT. Pungkook Indonesia One. Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1934–1942. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6096>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Khotimah, S., Sukirman, & Meliana. (2021). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lapangan di PT. Bukit Telawi Pangkalan Bun.” *Magenta*, 10(1), 1–8.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2021). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 . *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.525>
- Rizky Saputra. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menurut Perspektif Ekonomi Islam (studi pada CV Semangat Jaya Desa Bangunsari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran). 1–154.
- Rokhman, O., et al. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 5(1), 90–96.
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.