

Strategi Pengelolaan Stres Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Prospera Consulting Engineers

Tri Nur Azizah ^{1*}, Bambang Sutarto ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* tri.azizah54@gmail.com , dosen01716@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the factors that cause work stress and its impact on employee performance, as well as formulate strategies for managing work stress using a SWOT analysis at PT Prospera Consulting Engineers. This research employs a qualitative method with a case study approach through in-depth interviews with one key informant and five supporting informants from various divisions with extensive tenures. The findings indicate that work stress mainly arises from fluctuating workloads with high intensity during specific periods, role conflicts and multitasking demands, the lack of clear Standard Operating Procedures (SOP), and the continued use of manual administrative systems. External factors such as tight project deadlines and industry competition also contribute to increased stress levels. Despite these challenges, strong interpersonal relationships, a family-oriented work culture, and a high level of employee responsibility help maintain optimal performance. Employee performance remains achievable even under stressful conditions, indicating the presence of challenge stressors that motivate employees to work harder, although they may affect psychological well-being in the long term. The SWOT analysis produces several strategic recommendations, including strengthening SOPs, implementing digital systems, adding human resources, enhancing employee training and skill development, and providing recognition and improved welfare programs. This study concludes that effective work stress management is essential for sustaining employee performance and supporting the long-term operational stability of the company*

Keywords: *Work Stress, Employee Performance, Human Resource Management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, serta merumuskan strategi pengelolaan stres kerja melalui analisis SWOT pada PT Prospera Consulting Engineers. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui wawancara mendalam kepada satu key informan dan lima informan dari berbagai divisi yang memiliki masa kerja panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja terutama disebabkan oleh beban kerja yang fluktuatif dengan intensitas tinggi pada periode tertentu, adanya konflik peran dan multitasking, penerapan SOP yang belum tegas, serta sistem kerja administrasi yang masih manual. Faktor eksternal seperti deadline proyek dan kompetisi bisnis turut memperkuat tekanan kerja. Meskipun demikian, hubungan kerja yang harmonis, budaya kekeluargaan, dan tingkat tanggung jawab karyawan yang tinggi berkontribusi dalam menjaga kinerja tetap optimal. Kinerja karyawan tetap tercapai meskipun berada dalam kondisi stres, menunjukkan adanya bentuk challenge stressor yang mendorong karyawan bekerja lebih keras. Analisis SWOT menghasilkan strategi yang dapat diterapkan perusahaan, antara lain penguatan SOP, digitalisasi sistem, penambahan SDM, peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pemberian apresiasi dan peningkatan kesejahteraan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif sangat penting untuk mempertahankan kinerja karyawan dan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM

LATAR BELAKANG

Pada PT. Prospera Consulting Engineers, beberapa upaya pengelolaan stres sebenarnya telah dilakukan, seperti mengadakan rapat mingguan untuk memperbaiki

komunikasi tim, memberikan kompensasi lembur, dan memperbaiki sistem penghargaan berbasis kinerja proyek. Namun, upaya tersebut masih bersifat parsial dan belum terintegrasi ke dalam strategi pengelolaan stres yang komprehensif. Akibatnya, sebagian karyawan masih mengalami tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya performa kerja, keterlambatan penyelesaian proyek, dan berkurangnya semangat kerja.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif misalnya ruang kerja yang padat, tingkat kebisingan tinggi, serta keterbatasan fasilitas pendukung juga turut memengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini mempertegas pentingnya penerapan strategi pengelolaan stres kerja yang tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga memperhatikan faktor organisasi secara menyeluruh.

Penerapan strategi pengelolaan stres kerja yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam aspek kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Artinya, jika perusahaan dapat membantu karyawan dalam mengelola stres dengan baik, maka produktivitas dan kualitas hasil kerja juga akan meningkat

Tabel 1.1
Data Kondisi Stres Kerja di PT. Prospera Consulting Engineers

No	Faktor Pemicu Stres Kerja	Kondisi yang Terjadi di Lapangan	Dampak terhadap Karyawan	Upaya yang Sudah Dilakukan Perusahaan
1	Tuntutan tugas	Karyawan sering harus lembur untuk memenuhi tenggat waktu klien	Kelelahan fisik dan penurunan konsentrasi	Diberikan kompensasi lembur, namun belum diimbangi waktu istirahat cukup
2	Tuntutan peran	Sebagian karyawan menerima arahan kerja yang berubah-ubah dan kurang jelas dari atasan	Kebingungan peran, meningkatnya stres psikologis	Dilakukan rapat koordinasi, namun belum konsisten dan terstruktur
3	Tuntutan antar pribadi	Terjadi miskomunikasi antar karyawan saat beban kerja tinggi	Muncul ketegangan hubungan kerja dan tekanan emosional	Upaya penyelesaian dilakukan secara informal melalui diskusi tim

No	Faktor Pemicu Stres Kerja	Kondisi yang Terjadi di Lapangan	Dampak terhadap Karyawan	Upaya yang Sudah Dilakukan Perusahaan
4	Struktur organisasi	Pembagian tugas belum merata dan alur koordinasi belum optimal	Beban kerja tidak seimbang dan meningkatnya tekanan kerja	Manajemen mulai mengevaluasi pembagian tugas dan alur kerja
5	Kepemimpinan organisasi	Gaya kepemimpinan masih berorientasi pada target dan hasil proyek	Karyawan merasa kurang mendapat dukungan emosional	Pimpinan mulai membuka ruang komunikasi dan masukan dari karyawan

Sumber : Hasil Observasi Awal dan Wawancara pada PT. Prospera Consulting Engineers, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, menurut Mangkunegara (2021:75), faktor pemicu stres kerja yang pertama adalah tuntutan tugas, yang menjadi faktor utama pemicu stres kerja yang dialami karyawan PT. Prospera Consulting Engineers. Karyawan sering dihadapkan pada pekerjaan dengan tenggat waktu ketat sehingga harus melakukan lembur. Kondisi ini berdampak pada kelelahan fisik serta menurunnya konsentrasi kerja. Meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi lembur, upaya tersebut belum sepenuhnya efektif karena belum diimbangi dengan pengaturan waktu istirahat yang memadai.

Tabel 1.2
Data Kondisi Kinerja Karyawan di PT. Prospera Consulting Engineers

No	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Karyawan	Temuan di Lapangan	Keterkaitan dengan Stres Kerja
1	Kualitas Kerja	Kualitas hasil kerja karyawan tergolong baik	Output proyek memenuhi standar kualitas klien meskipun dikerjakan dalam tekanan waktu	Stres kerja mendorong ketelitian, namun berpotensi menimbulkan kelelahan mental
2	Kuantitas Kerja	Volume pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target	Karyawan mampu menyelesaikan banyak tugas dalam periode tertentu	Beban kerja tinggi menyebabkan peningkatan intensitas kerja dan lembur
3	Tanggung Jawab	Tingkat tanggung jawab karyawan tergolong tinggi	Karyawan tetap menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tekanan deadline	Rasa tanggung jawab menjadi faktor penahan dampak negatif stres
4	Kerja Sama	Kerja sama antar karyawan	Koordinasi lintas divisi dilakukan	Dukungan rekan kerja membantu

No	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Karyawan	Temuan di Lapangan	Keterkaitan dengan Stres Kerja
		berjalan cukup baik	secara informal dan fleksibel	menurunkan stres psikologis
5	Inisiatif	Inisiatif kerja karyawan masih bersifat situasional	Karyawan bertindak proaktif saat proyek mendesak, namun pasif saat tekanan tinggi berkepanjangan	Akumulasi stres berpengaruh pada fluktuasi inisiatif kerja

Sumber : Hasil Observasi Awal dan Wawancara pada PT. Prospera Consulting Engineers, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, kondisi kinerja karyawan PT. Prospera Consulting Engineers dapat dianalisis melalui indikator kinerja menurut Pandi Afandi (2018:179) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif kerja. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik, meskipun karyawan bekerja dalam situasi yang sarat dengan tekanan pekerjaan dan tuntutan waktu

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan PT. Prospera Consulting Engineers memiliki karakteristik sebagai challenge stressor, yaitu stres yang dalam jangka pendek mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan fokus, tanggung jawab, serta pencapaian kualitas dan kuantitas kerja. Namun demikian, apabila stres kerja tersebut tidak dikelola secara tepat dan berlangsung secara berkepanjangan, maka berpotensi menurunkan efisiensi kerja, inisiatif, serta keberlanjutan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai bagaimana strategi pengelolaan stres kerja diterapkan dan sejauh mana strategi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prospera Consulting Engineers. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen stres kerja

KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:173) Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stres Kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

Menurut Antonius (2020:37) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2020:176) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam satu periode. Menurut Edison et al., (2020:188) “Kinerja adalah suatu hasil dari suatu proses yang mengacu dan telah diukur dalam periode waktu tertentu atas ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan interpretatif, pendekatan interpretatif merupakan sebuah sistem sosial yang memaknai perilaku secara detail langsung observasi alami (*natural observation*).

Menurut Harahap (2020:123) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Lalu adapula menurut Saryono dalam (Harahap, 2020:123) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif.

Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data

atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT

Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif serta merumuskan strategi pengelolaan stres yang tepat, diperlukan analisis SWOT yang mampu mengintegrasikan seluruh temuan penelitian menjadi dasar penyusunan rekomendasi.

Tabel 4.1
Hasil Identifikasi Analisis SWOT

<i>Strengths</i>	<i>Weaknesses</i>	<i>Opportunities</i>	<i>Threats</i>
1. Hubungan kerja kekeluargaan 2. Koordinasi dan komunikasi baik 3. Pengalaman perusahaan >30 tahun 4. Loyalitas dan masa kerja panjang	1. SOP lemah 2. Sistem manual 3. Konflik peran 4. Kurangnya apresiasi	1. Penambahan SDM 2. Pengembangan pelatihan 3. Digitalisasi sistem 4. Peningkatan kesejahteraan karyawan	1. Deadline dan tekanan proyek 2. Kompetisi industri 3. Situasi finansial dan tunjangan belum stabil 4. Multitasking berlebihan

Sumber : data diolah peneliti

1. Berdasarkan hasil pemetaan SWOT, perusahaan memiliki sejumlah kekuatan internal yang dapat dioptimalkan untuk memanfaatkan peluang eksternal yang tersedia. Oleh karena itu, strategi SO dirancang untuk menggabungkan keunggulan internal perusahaan dengan peluang yang muncul dari lingkungan eksternal guna meningkatkan kinerja sekaligus mengurangi potensi stres kerja karyawan. Strategi ini menekankan bagaimana perusahaan dapat menggunakan modal internalnya untuk mencapai kondisi yang lebih kompetitif dan stabil.
2. Selain kekuatan yang dimiliki perusahaan, analisis juga menunjukkan adanya beberapa kelemahan internal yang perlu segera diperbaiki. Melalui peluang eksternal yang tersedia, kelemahan tersebut dapat diminimalkan. Oleh karena itu, strategi WO difokuskan pada pemanfaatan berbagai peluang untuk menutupi dan memperbaiki

- kelemahan internal perusahaan, sehingga proses kerja dapat berjalan lebih efektif dan risiko stres akibat kekurangan sistem dapat dikurangi
3. Walaupun perusahaan memiliki sejumlah kekuatan penting, terdapat berbagai ancaman eksternal yang dapat mengganggu stabilitas kerja, meningkatkan tekanan, dan memengaruhi performa karyawan. Untuk itu, strategi ST dirancang guna memanfaatkan kekuatan internal perusahaan dalam menghadapi serta mereduksi ancaman tersebut. Strategi ini bertujuan memastikan bahwa perusahaan tetap adaptif dan mampu mempertahankan performanya meskipun menghadapi tekanan eksternal yang signifikan
 4. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kombinasi kelemahan internal dan ancaman eksternal berpotensi memunculkan risiko yang lebih besar apabila tidak ditangani dengan tepat. Oleh karena itu, strategi WT disusun untuk meminimalkan kedua aspek tersebut secara simultan. Strategi ini berfokus pada upaya defensif yang bertujuan mengurangi kelemahan internal dan menghindari ancaman yang dapat memperburuk kondisi kerja, sehingga perusahaan dapat menjaga keberlangsungan operasional serta kesejahteraan karyawan

Tabel 4.2
Strategi WT (*Weakness – Threat*)

No	<i>Strengths</i>
1	Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman
2	Memperkuat SOP untuk mengurangi multitasking yang menyebabkan stres
3	Menyusun kebijakan kesejahteraan seperti tunjangan hari tua agar loyalitas tetap terjaga
4	Meningkatkan sistem manajemen SDM untuk menghindari ketergantungan individu tertentu

Sumber : data diolah peneliti

Dengan menjalankan strategi SO–WO–ST–WT, perusahaan diharapkan mampu mengurangi tingkat stres karyawan, meningkatkan efektivitas kerja, memperbaiki kualitas lingkungan kerja, serta mempertahankan kinerja perusahaan secara berkelanjutan

Triangulasi

Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui wawancara memiliki tingkat keabsahan yang tinggi, peneliti juga melakukan proses verifikasi melalui triangulasi sumber. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan informasi dari *key informan* dan para informan karyawan untuk melihat konsistensi, perbedaan persepsi,

serta kekuatan temuan penelitian. Dengan demikian, sebelum masuk ke pembahasan hasil utama, bagian berikut menyajikan analisis triangulasi sumber sebagai upaya memperkuat kredibilitas dan validitas temuan penelitian.

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diberikan oleh *key* informan dengan lima informan karyawan. Tujuan triangulasi ini adalah untuk menguji kredibilitas data, melihat konsistensi antar informan, serta menemukan perbedaan penting yang dapat menjadi dasar analisis mendalam terkait stres kerja dan kinerja karyawan pada PT Prospera Consulting Engineers

1. Berdasarkan data, terdapat gap persepsi antara manajemen dan karyawan. Manajemen menilai beban kerja sudah sesuai kemampuan, namun karyawan mengalami fluktuasi beban kerja terutama pada periode proyek padat. Perbedaan ini menunjukkan adanya kesenjangan informasi dan kurangnya monitoring langsung manajemen terhadap beban kerja riil karyawan.
2. Berdasarkan data, walaupun peran dianggap jelas secara formal, pelaksanaan di lapangan tidak sepenuhnya terstruktur. Hal ini ditunjukkan oleh keluhan multitasking dan pekerjaan tambahan tanpa SOP yang jelas. Artinya konflik peran menjadi sumber stres laten dan berdampak pada efektivitas kerja
3. Berdasarkan data, secara umum hubungan kerja baik, tetapi ada dinamika konflik kecil yang tidak terlihat oleh manajemen. Artinya hubungan kerja harmonis menjadi kekuatan utama perusahaan, namun potensi konflik tetap perlu dikelola terutama dalam masa tekanan kerja
4. Berdasarkan data, terdapat perbedaan sudut pandang signifikan: manajemen melihat struktur efektif, sementara beberapa staff melihat struktur tidak diterapkan secara konsisten. Artinya struktur organisasi yang tidak berjalan secara konsisten memperbesar risiko stres kerja karena ketidakjelasan alur komando
5. Berdasarkan data, ada perbedaan pengalaman di antara karyawan, sebagian merasa gaya kepemimpinan suportif dan sebagian lain merasa belum cukup memberikan kejelasan & apresiasi. Artinya variasi persepsi menunjukkan gaya kepemimpinan belum konsisten dirasakan di semua lini
6. Berdasarkan data diatas, terdapat konsistensi antara pandangan manajemen dan karyawan: kinerja tinggi tetap tercapai meskipun stres hadir. Artinya kinerja tinggi

ini bukan berarti tidak ada stres, justru menunjukkan adanya tekanan yang membuat karyawan bekerja ekstra keras

7. Berdasarkan data perbedaan persepsi menunjukkan adanya jarak manajerial, terutama terkait operasional harian, SOP, dan beban kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, triangulasi, serta analisis SWOT mengenai stres kerja dan kinerja karyawan pada PT Prospera Consulting Engineers, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja pada PT Prospera Consulting Engineers terutama dipengaruhi oleh beban kerja tinggi yang *fluktuatif*, terutama pada akhir tahun dan masa pengerjaan proyek besar, konflik peran dan *multitasking*, terutama pada bagian keuangan, administrasi, dan perpajakan yang harus mengerjakan tugas di luar *job description*, kurangnya SOP yang tegas, sehingga membingungkan prioritas kerja saat beban menumpuk, sistem kerja manual dan belum terkomputerisasi, yang memperlambat proses pekerjaan dan meningkatkan tekanan serta *deadline* proyek yang ketat, menjadi pemicu stres eksternal terbesar
2. Kinerja karyawan tetap berada pada tingkat tinggi. Hal ini didukung oleh budaya kerja kekeluargaan yang menciptakan suasana suportif, tanggung jawab individu yang tinggi, ditunjukkan dengan kesediaan bekerja di luar jam kerja, kolaborasi tim yang kuat, membuat pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien serta gaya kepemimpinan yang fleksibel, memberikan ruang bagi karyawan mengatur waktu selama hasil tercapai
3. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara langsung menurunkan kinerja, tetapi menyebabkan karyawan bekerja hingga melebihi jam kerja, penurunan kenyamanan kerja dan potensi konflik peran dan miskomunikasi. Namun komitmen dan budaya kerja membuat kinerja tetap tercapai. Hal ini menunjukkan adanya stres kerja tipe *challenge stressor*, yaitu tekanan yang mendorong karyawan bekerja lebih keras namun berisiko menimbulkan kelelahan jika berlangsung terus menerus

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Ghozali, Imam. (2020). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen*. Universitas Diponegoro Press.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2021). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Education.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2021). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Nazarudin, H. (2020). *Manajemen Strategik*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Saprudin, Udin & Priatna, Amas, Isep. (2025). *Manajemen Strategis : Teori, Konsep dan Aplikasi di Era Disrupsi*. Sumatera Barat : PT. Mafy Media Literasi Indonesia
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

JURNAL

- Albar, Nursahdi Saleh, Muhammad Alwi, Iqbal Nur Aswad. (2025). *Hubungan Antara Tingkat Stres dengan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Katalog Coffee Roastery*. Jurnal E-Bussiness. Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar. Vol. 5 No. 1 (2025) ISSN: 2807-6354
- Budi Ilham Maliki, Intan Hastuty Simatupang, Nurul Irfan, Nina Nurul Janah. (2024). *Analisis Manajemen Konflik dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bravo Solution Kabupaten Tangerang (Studi Kasus Perusahaan Jasa Yang Bekerja di Bidang Konsultan IT)*. Jurnal Media Akademik (JMA). Vol.2, No.2 Februari. e-ISSN: 3031-5220. Hal 2518-2539
- Eka Kurnia Saputra, Adhine Iadhalia, Amalia Syahputri, Angga Fidianto, Defa Muhammad Hafiz, Vidho Adriyandi. (2024). *Analisis Manajemen Stress*

- Terhadap Employee Performance Pegawai Panswaslu Kecamatan Toapaya.*
Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi. Vol.3, No.6, September. ISSN : 2828-5298 (online)
- Evi Rahmadani, Styo Budi Utomo. (2024). *Analisis Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Grogol Kecamatan Limo Kota Depok.* Jurnal Elastisitas Vol.1, No.1
- Nashya Siti Fatimah Yusuf, Rusli Ginting Munthe. (2025). *Stres Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Makan Sunda X.* Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen Volume 03 No 03 Agustus 2025. E ISSN : 2986-1853
- Nurul Rofiqoh, Lili Sularmi. (2024). *Analisis Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Bima Adi Virgana Pamulang Tangerang Selatan.* Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation. Vol. 2, No. 1, Januari 2024 ISSN 2985-4768. Halaman : 501-510
- Purba, I. B., & Cay, S. (2025). *Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kantor Wali Kota Depok.* Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara, 2(4).
- Putri Utami, C., Widhiandono, H., Agung Miftahuddin, M., & Purnadi, P. (2025). *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada BPN Kabupaten Cilacap.* Journal of Accounting and Finance Management, 6(3), 1683–1697.
- Rangkuti, Freddy. 2019. *Analisis SWOT : Teknik membedah Kasus Bisnis (cara perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI.* Cetakan kedua puluh Lima. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Silviyani, Christian Wiradendi Wolor, Eka Dewi Utari. (2025). *Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan pada PT X.* Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen Vol.3, No.5 e-ISSN: 3025-7859 p-ISSN: 3025-7972, Hal 235-245
- Suriono, Z. (2022). *Analisis SWOT dalam Identifikasi Mutu Pendidikan.* Alacrity : Journal of Education, 1(20), 94–103. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i3.50>
- Zakiyyatul Fitri Ilmiyah, Mochammad Isa Anshori. (2025). *Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL).* Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 8 No. 2. e-ISSN : 2622-6383