

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Aini

Refi Tri Anita¹, Tri Rahayu Pujiastuti²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka Pekanbaru

e-mail: refianita0108@gmail.com

Abstract

Employee productivity in an organization can be significantly affected by work stress. The purpose of this study was to evaluate how employee productivity at Hotel Aini Pangkalan Kerinci is affected by work-related stress. The purpose was to assess the level of work-related stress experienced by Hotel Aini staff and the extent to which this stress affects their work output. A quantitative approach using a descriptive-causal research design was used for this study, involving a sample of 30 respondents. In addition to simple linear regression analysis, descriptive analysis is one type of data analysis technique used. The results of the study indicate that staff productivity at Hotel Aini is greatly affected by work stress, as evidenced by the results of the hypothesis test (t-test) where t_{count} exceeds t_{table} ($-11.825 > 2.0484$). This indicates that 83.3% of work stress has a significant effect on employee productivity, leaving 16.7% unaccounted for in this study.

Keywords : work stress, employee productivity.

Abstrak

Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana produktivitas karyawan di Hotel Aini Pangkalan Kerinci dipengaruhi oleh stres terkait pekerjaan. Tujuannya adalah untuk menilai tingkat stres terkait pekerjaan yang dialami oleh staf Hotel Aini dan sejauh mana stres ini memengaruhi hasil kerja mereka. Pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain penelitian deskriptif-kausal digunakan untuk penelitian ini, yang melibatkan sampel 30 responden. Selain analisis regresi linier sederhana, analisis deskriptif merupakan salah satu jenis teknik analisis data yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas staf di Hotel Aini sangat dipengaruhi oleh stres kerja, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji hipotesis (uji-t) di mana t_{hitung} melebihi t_{tabel} ($-11,825 > 2,0484$). Hal ini menunjukkan bahwa 83,3% stres kerja memiliki efek penting pada produktivitas karyawan, menyisakan 16,7% yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : stres kerja, produktivitas karyawan.

1. PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup jangka panjang suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, yang memegang peranan penting dalam mempertahankan operasinya. Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia adalah yang mendorong perusahaan untuk maju. Pemutakhiran sumber daya manusia diperlukan untuk menjadi kompetitif di era globalisasi saat ini. Untuk mempertahankan suatu perusahaan, pimpinan dituntut untuk mengawasi kinerja karyawan agar terciptanya produktivitas yang baik. Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan operasinya dan memastikan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang sebagian besar didasarkan pada sumber daya manusianya (Oktaria & Hairudin, 2023).

Perusahaan harus terus meningkatkan produktivitas karyawan di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat ini jika mereka ingin tetap kompetitif. Pengembangan bakat manusia dalam tenaga kerja merupakan salah satu strategi untuk memengaruhi produktivitas perusahaan. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa manusia adalah pelaksana teknis operasi bisnis. Perusahaan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas jika sumber daya manusianya bermutu tinggi dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan (Khoiriah et al., 2024). Tentu saja, perusahaan mengharapkan karyawannya untuk menjadi produktif dan profesional.

Menurut Syarif dalam (Agustini, 2019) menyatakan bahwa produktivitas secara sederhana merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Menurut Simanjuntak (2003) produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang terdiri dari beberapa faktor seperti tanah, gedung, mesin peralatan dan sumber daya manusia yang merupakan sasaran strategi karena peningkatan produktivitas. Tingkat produktivitas karyawan yang dicapai perusahaan pada akhirnya mencerminkan keberhasilan atau kegagalannya dalam mencapai efektivitas dan efisiensi di tempat kerja.

Stres di tempat kerja merupakan salah satu dari banyak faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Ketika karyawan menghadapi tuntutan yang sangat berat atau bekerja di lingkungan yang tidak mendukung, mereka mungkin akan bereaksi negatif, fenomena yang dikenal sebagai stres kerja. Stres terkait pekerjaan dapat disebabkan oleh berbagai hal, termasuk beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang semakin dekat, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh stres kerja, yang karenanya dapat memengaruhi produktivitas secara keseluruhan (Meidasari et al., 2023). Orang sering kali mengabaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan akibat stres kerja.

Menurut Tampubolon dalam (Hartini, dkk., 2021) mengatakan bahwa stres merupakan tekanan yang disebabkan oleh beban kerja dari berbagai hal terhadap individu hingga mereka merasa kesulitan untuk mengerjakan tugas dan kewajiban yang diembannya. Rivai dan Mulyadi dalam (Antoni, 2017) mengatakan bahwa stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Hal ini juga harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mempertahankan perusahaan dan produktivitas karyawan.

Salah satu hotel kelas melati yang di Pangkalan Kerinci, Riau, adalah Hotel Aini. Hotel yang berdiri sejak tahun 2002 ini awalnya hanya memiliki 11 kamar yang kemudian berkembang menjadi 51 kamar. Hotel tersebut merupakan salah satu hotel yang selalu dituju oleh tamu luar kota, dikarenakan letak hotel yang strategis. Hotel tersebut dekat dengan pusat perbelanjaan dan restoran. Parkiran hotel yang luas menjadi nilai plus yang diberikan oleh tamu. Di Hotel Aini, karyawan menghadapi berbagai tekanan, seperti tuntutan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tetapi tetap berkualitas. Kondisi ini menciptakan tingkat stres tinggi yang berdampak pada produktivitas kerja.

1) Rumusan Masalah

Penulis mengajukan pertanyaan berikut berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas: Apa pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan?

2) Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagaimana tertuang dalam rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

3) Manfaat Penelitian

- a) Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif dan konsep baru yang dapat membantu bidang penelitian manajemen sumber daya manusia untuk tumbuh dan berkembang.

- b) Manfaat secara praktis

Bagi penulis, penelitian ini akan memperluas pemahaman penulis tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pekerja. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pihak lain, khususnya dengan meningkatkan pemahaman kita tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal dan deskriptif. Lokasi studi ini dilakukan di Hotel Aini Pangkalan Kerinci. Dalam pengumpulan data, Penelitian ini memanfaatkan data primer dan data sekunder. Untuk menganalisis data, digunakan teknik analisis regresi linier sederhana serta statistik deskriptif. Dua variabel yang diselidiki dalam penelitian ini, yaitu (1) produktivitas karyawan (Y) yang berfungsi sebagai variabel dependen dan (2) stres kerja (X) yang bertindak sebagai variabel independen. Populasi penelitian terdiri dari 30 karyawan Hotel Aini, dan semua populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian berlangsung dari bulan Oktober hingga November 2024, dengan total durasi pelaksanaan selama dua bulan.

Variabel yang diukur meliputi:

- 1) Stres Kerja: diukur menggunakan indikator tekanan kerja, beban kerja, dan dukungan sosial.
- 2) Produktivitas Karyawan: diukur menggunakan indikator efisiensi, kualitas hasil kerja, dan waktu penyelesaian tugas.

Dalam penelitian ini, pengujian yang dilakukan mencakup beberapa tahap berikut

- 1) Uji instrumen penelitian, yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.
- 2) Uji analisis statistik deskriptif
- 3) Uji regresi linear sederhana
- 4) Uji hipotesis
- 5) Koefisien determinasi (R^2)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah proses yang mengukur seberapa efektif suatu instrumen dalam mendeteksi apa yang ingin diukur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi validitas suatu instrumen pengukuran, semakin akurat instrumen tersebut dalam mencerminkan variabel yang ingin diteliti (Indrawati, Sekaran, dan Bougie, 2015: 146). Untuk mengevaluasi validitas kuesioner, digunakan perangkat lunak SPSS for Windows, sementara untuk menguji reliabilitas, perangkat lunak SPSS for Windows diaplikasikan dengan pendekatan Cronbachs Alpha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa validitas dan reliabilitas instrumen sudah memadai. Setiap item pernyataan pada variabel stres kerja dan produktivitas memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (0,361), yang menunjukkan bahwa semuanya dianggap sah dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Lebih jauh, karena nilai koefisien uji reliabilitas setiap item lebih tinggi dari 0,60, maka item pernyataan tersebut dianggap reliabel.

Menurut koefisien Cronbach's Alpha yang mengukur konsistensi internal, suatu instrumen dianggap reliabel jika $\alpha \geq 0,6$. Perhitungan koefisien ini dilakukan dengan program SPSS (Malhotra dalam Echdar, 2017: 325).

Tabel 1. Uji Validitas Stres Kerja

		Correlations				
		X.1	X.2	X.3	X.4	Total_X
X.1	Pearson Correlation	1	,243	,443*	,289	,695**
	Sig. (2-tailed)		,195	,014	,121	<,001
	N	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	,243	1	,244	,091	,510**
	Sig. (2-tailed)	,195		,195	,632	,004
	N	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	,443*	,244	1	,433*	,771**
	Sig. (2-tailed)	,014	,195		,017	<,001
	N	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	,289	,091	,433*	1	,741**
	Sig. (2-tailed)	,121	,632	,017		<,001
	N	30	30	30	30	30
Total_X	Pearson Correlation	,695**	,510**	,771**	,741**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	,004	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Tabel 2. Uji Validitas Produktivitas Karyawan

		Correlations			
		Item_1	Item_2	Item_3	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	,522**	,220	,725**
	Sig. (2-tailed)		,003	,242	<,001
	N	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	,522**	1	,469**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,003		,009	<,001
	N	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	,220	,469**	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,242	,009		<,001
	N	30	30	30	30
Skor_total	Pearson Correlation	,725**	,859**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30

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

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Tabel 3
Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,612	4

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Tabel 4
Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,670	3

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Hasil Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskriptifkan atau memberi gambaran pada objek yang akan diteliti melalui data populasi atau sampel, tidak melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. (Sugiyono, 2015:29). Sebanyak 30 responden dideskripsikan menggunakan analisis deskriptif, dan berikut adalah temuannya:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	30	14	20	17,00	1,894
Produktivitas	30	9	15	12,10	1,626
Valid N (listwise)	30				

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Distribusi data penelitian dapat dijelaskan dengan cara berikut berdasarkan temuan analisis deskriptif.

- 1) Untuk variabel stres kerja (X), nilai minimum yang diperoleh adalah 14, sedangkan nilai maksimum mencapai 20. Rata-rata stres kerja tercatat sebesar 17,00 dengan standar deviasi data sebesar 1,894.
- 2) Variabel Produktivitas (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 9, sedangkan nilai maksimum sebesar 15. Nilai rata-rata produktivitas sebesar 12,10 dan standar deviasi data produktivitas adalah 1,626.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Indrawan & Yaniawati (2014:170) analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Menentukan apakah kedua variabel memiliki hubungan positif atau negatif dan memperkirakan nilai variabel dependen jika variabel independen berubah,

baik positif maupun negatif adalah tujuan analisis ini. Berikut ini adalah persamaan regresi linier sederhana yang diterapkan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,667	,902		25,128	<,001
	X.1	-,513	,043	-,913	-11,825	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

$$Y = a + bX$$

Dalam penelitian ini, kita dapat menjelaskan beberapa elemen dari analisis regresi dengan cara yang lebih halus:

- a : Jumlah koefisien yang tidak terstandarisasi bersifat konstan, dengan nilai yang diperoleh sebesar 22,667. Angka ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan (Y) diperkirakan mencapai 22,667 ketika tidak terdapat stres kerja (X).
- b : Koefisien regresi yang didapatkan adalah -0,513. Ini menunjukkan adanya korelasi negatif antara stres kerja (X) dan produktivitas (Y). Artinya, setiap peningkatan 1% dalam stres kerja akan mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan (Y) sebesar -0,513.

Dengan demikian, berikut ini adalah persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh dari analisis SPSS.

$$Y = 22,667 + (-0,513X)$$

Dari persamaan ini, kita dapat menarik kesimpulan bahwa nilai konstanta sebesar 22,667 menunjukkan tingkat produktivitas karyawan jika semua variabel bebas (stres kerja) dianggap nol. Selain itu, ketika stres kerja meningkat, produktivitas karyawan diperkirakan turun sebesar 0,513.

Uji Hipotesis (uji-t)

Berikut ini adalah persyaratan untuk pengujian hipotesis:

H0 = 0 Di Hotel Aini, stres kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap produktivitas karyawan.

H1 ≠ 0 Produktivitas karyawan di Hotel Aini dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja.

Di Hotel Aini Pangkalan Kerinci, tabel 6 menunjukkan korelasi yang signifikan antara produktivitas karyawan dan stres kerja. Hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak karena nilai t_{hitung} -11,825 melebihi nilai t_{tabel} 2,0484.

Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013) koefisien determinasi dalam penelitian digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen (Y) jika koefisien determinasi variabel independen (X) mendekati nol. Sebaliknya, dapat dikatakan bahwa variabel independen (X) memengaruhi variabel dependen (Y) jika koefisien determinasi mendekati 1. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,833	,827	,676

a. Predictors: (Constant), X.1

Sumber: hasil pengolahan data SPSS

Tabel 7 mengungkapkan bahwa koefisien determinasi, atau R², adalah 0,833. Dengan menggunakan rumus koefisien determinasi, kita mendapatkan hasil sebagai berikut:

$$Kd = 0,9132 \times 100\% = 83,3\%$$

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa 83,3% pengaruh terhadap produktivitas berasal dari stres kerja. Sementara itu, 16,7% sisanya dipengaruhi oleh unsur-unsur tambahan yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Studi deskriptif tentang komentar responden terkait stres kerja secara keseluruhan di Hotel Aini menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan dikategorikan sebagai cukup tinggi dalam berbagai variabel. Hal ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja merupakan masalah utama di Hotel Aini. Perusahaan harus menyadari bagaimana stres terkait pekerjaan memengaruhi produktivitas pekerja. Pekerja yang dilanda stres tidak boleh mengorbankan kinerja mereka untuk memenuhi sasaran produktivitas. Stres dapat berdampak negatif pada produktivitas keseluruhan perusahaan jika tidak dikendalikan secara memadai. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kebingungan dalam proses kerja, mengganggu rutinitas harian, dan menurunkan produktivitas, yang pada akhirnya dapat merugikan pendapatan dan laba perusahaan (Fahmi, 2013: 258).

Selain itu, hasil uji-t menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di Hotel Aini sangat dipengaruhi oleh tingkat stres kerja. Nilai t-hitung (-11,825) jauh lebih tinggi dibandingkan dengan t-tabel (2,0484), dengan kata lain, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 83,3% stres kerja berkontribusi terhadap penurunan produktivitas, sementara 16,7% sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan produktivitas menurun.

Meskipun beberapa karyawan mencoba mengatasi stres dengan mengandalkan dukungan sosial dari rekan kerja atau dengan membagi waktu lebih baik, upaya individual ini tidak cukup untuk mengatasi tekanan yang terus-menerus. Tanpa intervensi dari manajemen, stres kerja yang dialami karyawan dapat memengaruhi operasional hotel secara keseluruhan, termasuk peningkatan tingkat absensi, pergantian karyawan, serta penurunan kualitas layanan kepada tamu. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen stres di tempat kerja untuk memastikan produktivitas karyawan tetap terjaga. Penelitian ini juga didukung oleh fenomena penelitian yang terdahulu, yaitu sebagai berikut.

Penelitian terdahulu berjudul "Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Epson Batam (Cherny & Kartikasari, 2017)". Menggunakan metode penelitian eksplanatif. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak seratus karyawan dari departemen General Office (GO), dengan fokus hanya pada departemen tersebut, bukan seluruh populasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada para responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, stres kerja tidak memberikan pengaruh positif maupun signifikan terhadap produktivitas, meskipun motivasi kerja terbukti memberikan dampak signifikan.

Penelitian terdahulu berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Media Bernas Jogja (Fx Pudjo Wibowo & Georgius Listen, 2019)". Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel acak sederhana dalam proses pengumpulan data, yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Uji-t dilakukan untuk menguji hipotesis bahwa stres kerja dan konflik memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas staf di PT Media Bernas Jogja. Hasil penelitian mendukung hipotesis tersebut, dengan nilai t untuk stres kerja dan konflik masing-masing mencapai 6,548, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,665, serta nilai p sebesar 0,00.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan di Hotel Aini, terdapat beberapa hal penting yang dapat disimpulkan. Pertama, berdasarkan analisis deskriptif, produktivitas karyawan saat ini tergolong dalam kategori baik, meskipun tingkat stres kerja secara umum berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan Hotel Aini tetap tinggi meski menghadapi stres kerja. Kedua, hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi, variabel stres kerja berkontribusi sebesar 83,3% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Mengingat hasil penelitian tersebut, beberapa saran dapat diberikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan stres kerja. Manajemen Hotel Aini disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu dan keterampilan menghadapi tamu untuk karyawan, terutama mereka yang bekerja di posisi yang sering berinteraksi langsung dengan tamu, seperti resepsionis. Selain itu, evaluasi rutin terhadap beban kerja karyawan perlu dilakukan untuk memastikan distribusi tugas yang lebih adil dan realistis. Memberikan dukungan sosial melalui komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan juga dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja. Program kesejahteraan karyawan, seperti konseling psikologis dan insentif untuk kerja keras, mungkin merupakan langkah yang tepat untuk memperbaiki lingkungan kerja. Diharapkan dengan menerapkan strategi ini, tingkat stres staf akan menurun, yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas yang signifikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., & Dwiyantri, F. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Stress Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)*. 4(1), 134–148.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ikhdina (ed.)). UISU Press.
- Cherny, K. B., Kartikasari, D., Administrasi, P., Terapan, B., Batam, P. N., & Kerja, P. (2017). *Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt epson batam*. Akuntansi, J., History, A., May, R., June, A. 5(1), 80– 90.
- Antonita, N., & Amalia, S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance*.
- Hartini, dkk. (2021). *Perilaku Organisasi* (E. Kembauw (ed.)). Widina Bakhti Persada Bandung.

Khoiriah, N., Yusda, D. D., Oktaria, E. T., & Hairudin, H. (2024). Peran Kredit Usaha Rakyat (KUR) terhadap Perkembangan UMKM (Studi Kasus Bank BRI Unit Kedaton). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 5(2), 111-119.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Puji Rahayu, P., & Fani, T. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrionthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis.

Meidasari, E., Hairudin, H., Brajanoto, D., & Yudhinanto, C. N. (2023). Pemasaran Dodol Mangrove Melalui Digital Marketing di Desa Wisata Pulau Pahawang. *Jurnal Kabar Masyarakat*, 1(4), 100-104.

Oktaria, E. T., & Hairudin, H. (2023). Kontribusi Kemampuan Manajerial Terhadap Motivasi Berwirausaha Dan Iklim Usaha Dan Dampaknya Pada Kinerja UMKM. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(2), 1-19.

Silaswara, D., Parameswari, R., Agus, K., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. Giap Ceng (ed.)). CV Pustaka Kreasi Mandiri.

Safitri, E., Amelia., Gilang, Alini. (2020). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Bekasi*. 4(1).

Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Mutohar & M. Nur Afandy (eds.)). STAIN Jember Press.

Wibowo, F. P. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja*. 1, 1-11.