

Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Knitting PT Kahatex

Leni Anglaeni ^{1*}, Siti Sarah ²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia.

Email: Leni.Anglaeni@student.inaba.ac.id ^{1*}, siti.sarah@inaba.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 15 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 25 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Anglaeni, L., & Sarah, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Knitting PT Kahatex. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 254–262. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3586>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Knitting PT Kahatex, Cimahi, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode pra-survei, kuesioner, wawancara, pengumpulan dokumen, di mana populasi sebanyak 65 orang (responden) dijadikan sampel. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%. Dari pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,876 > 2,000$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Knitting PT Kahatex. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,8%. Dari pengujian hipotesis secara parsial, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,953 > 2,000$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 68,5%. Sisanya, sebesar 31,5%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,532 > 3,150$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Knitting PT Kahatex, Cimahi, Jawa Barat.

Kata Kunci: Stres Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work stress and work discipline on employee performance in the Knitting Department of PT Kahatex, Cimahi, West Java. This research uses a quantitative method with an associative approach. Data collection techniques include pre-surveys, questionnaires, interviews, and document collection, with a population of 65 individuals (respondents) used as the sample. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-tests, and f-tests. The results show that work stress has a significant negative effect on employee performance by 34.2%. From the partial hypothesis testing, the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($4.876 > 2.000$) was obtained, indicating that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning there is a significant negative influence of work stress on employee performance in the Knitting Department of PT Kahatex. Work discipline has a significant positive effect on employee performance by 57.8%. From the partial hypothesis testing, the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($7.953 > 2.000$) was obtained, indicating that H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning there is a significant positive influence of work discipline on employee performance. Based on the simultaneous hypothesis testing, work stress and work discipline together have a significant positive effect on employee performance, with a determination coefficient of 68.5%. The remaining 31.5% is influenced by other factors not examined in this study. The simultaneous hypothesis testing shows that the value of $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($28.532 > 3.150$), indicating that H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning there is a significant positive simultaneous influence of work stress and work discipline on employee performance in the Knitting Department of PT Kahatex, Cimahi, West Java.

Keyword: Job Stress; Work Discipline; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Pada era saat ini perkembangan perusahaan manufaktur tekstil di Indonesia begitu pesat sehingga berdampak pada aspek kehidupan pertumbuhan ekonomi nasional, terutama sebagai salah satu sektor penyumbang ekspor terbesar. Kementerian Perindustrian terus berperan aktif dalam menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berdaya saing untuk memenuhi kebutuhan industri tekstil dan produk tekstil (TPT). Industri TPT nasional merupakan salah satu sektor yang mendapatkan prioritas pengembangan karena sebagai sektor padat karya dan berorientasi ekspor. Dan dari sekian banyaknya industri di Indonesia, industri tekstil merupakan industri salah satu industri yang paling banyak digeluti oleh para pelaku usaha. Peningkatan performa industri tekstil sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. PT Kahatex, salah satu perusahaan terkemuka di industri tekstil, menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja optimal karyawannya, khususnya di Departemen Knitting yang bertanggung jawab memproduksi kain rajut berkualitas tinggi. Namun, berdasarkan data internal Departemen Knitting PT Kahatex tahun 2023, rata-rata persentase cacat produksi mencapai 0,38%, dengan tingkat tertinggi sebesar 0,64% pada bulan Maret. Meski persentasenya terlihat kecil, dampak terhadap efisiensi operasional cukup signifikan.

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang memengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja. Menurut Charles D. Spielberger dalam Lijan Poltak Sinambela (2018), stres kerja adalah tuntutan eksternal yang menciptakan tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan. Data pra-survei menunjukkan bahwa 59,7% responden merasa masa kerja yang lama tidak meningkatkan peluang karir mereka, yang menjadi salah satu indikator stres kerja. Selain itu, disiplin kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah tingkah laku seseorang yang taat pada aturan dan tata kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Data absensi Departemen Knitting PT Kahatex pada tahun 2023 menunjukkan rata-rata ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 22,17%. Hal ini mencerminkan kurang optimalnya penerapan kedisiplinan di lingkungan kerja. Melalui penelitian ini, penulis berupaya menganalisis pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Knitting PT Kahatex. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif asosiatif serta pendekatan verifikatif dan deskriptif. Menurut Sugiyono (2016) metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2018), metode deskriptif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada di perusahaan berdasarkan fakta dan data yang dikumpulkan disusun secara sistematis. Sedangkan metode verifikatif Menurut Sugiyono (2018:6), metode verifikatif adalah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

3.1 Metode penentuan sampel dan populasi

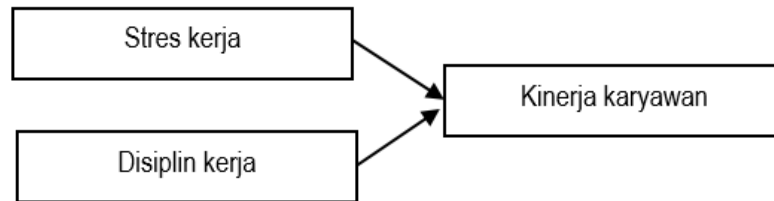
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Departemen Knitting PT Kahatex yang berjumlah 180 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu probability sampling dengan menggunakan proportionate stratified random sampling. Menurut Sugiyono (2022) *proportionate stratified random sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan

RESEARCH ARTICLE

berstrata secara proporsional. dikarenakan jumlah populasi lebih dari 100 orang maka penentuan jumlah sample menggunakan rumus slovin dengan hasil 65 orang (responden).

2.2 Metode pengumpulan data

Data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Adapun Teknik – Teknik yang digunakan dengan studi literatur, data langsung, observasi lapangan, dokumen instansi yang bersangkutan dan kuesioner.



Gambar 1. Metode Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Hasil Uji Validasi

Tabel 1. Hasil Uji Validasi X1, X2, Y

Variabel	Nomor Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,815	0,244	Valid
	X1.2	0,767	0,244	Valid
	X1.3	0,761	0,244	Valid
	X1.4	0,893	0,244	Valid
	X1.5	0,838	0,244	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,786	0,244	Valid
	X2.2	0,712	0,244	Valid
	X2.3	0,907	0,244	Valid
	X2.4	0,906	0,244	Valid
	X2.5	0,889	0,244	Valid
	X2.6	0,904	0,244	Valid
	X2.7	0,898	0,244	Valid
	X2.8	0,824	0,244	Valid
	X2.9	0,804	0,244	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,828	0,244	Valid
	Y.2	0,819	0,244	Valid
	Y.3	0,718	0,244	Valid
	Y.4	0,616	0,244	Valid
	Y.5	0,817	0,244	Valid
	Y.6	0,725	0,244	Valid
	Y.7	0,909	0,244	Valid
	Y.8	0,852	0,244	Valid
	Y.9	0,638	0,244	Valid
	Y.10	0,764	0,244	Valid

RESEARCH ARTICLE

Dari tabel di atas, hasil pengujian validitas variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

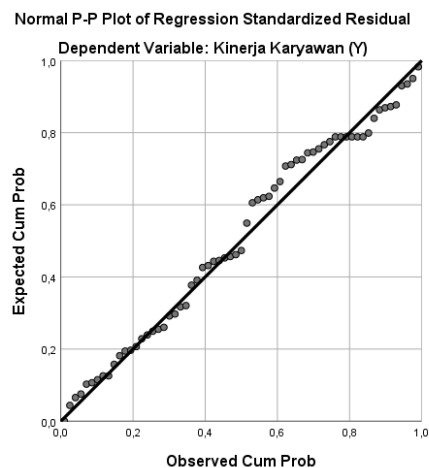
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,873	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,951	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan reliabel, sehingga data yang terkumpul dari kuesioner ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.1.3 Uji Normalitas

1) Hasil uji normalitas secara grafik



Gambar 2. Plot of Regression Standardized Residual

Pada gambar grafik di atas, *P-P Plot of Regression Standardized Residual* terlihat bahwa titik-titik menyebar digaris diagonal, serta penyebarannya arah garis diagonal. Grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Normalitas Secara Statistik

Adapun hasil perhitungan uji normalitas secara statistik yang dilihat berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji Normalitas Kolmogorov-Smirnow

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,69215096
Most Extreme Differences	Absolute	,095

RESEARCH ARTICLE

	Positive	,059
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov* (K-S) menunjukkan bahwa data residual yang diolah ber distribusi normal, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,200 angka ini lebih besar dari 0,05 sehingga hasil ini menunjukkan data ber distribusi normal.

3.1.4 Uji Multikolinearitas

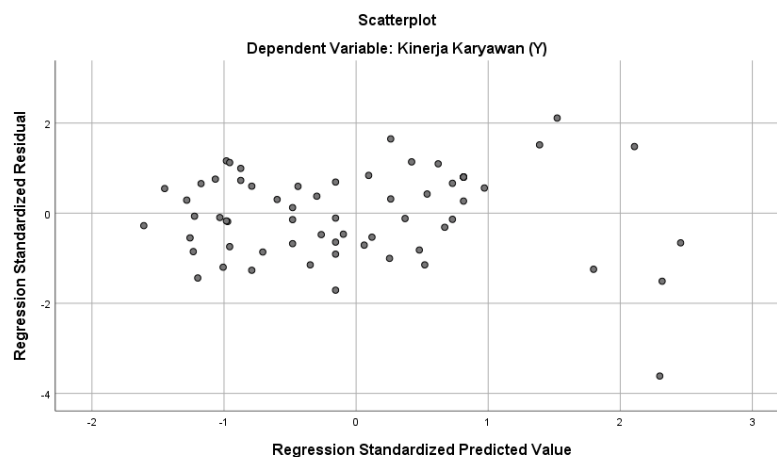
Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Stres Kerja (X1)	,396	2,526
2 Disiplin Kerja (X2)	,396	2,526

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai *tolerance* variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,396 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,396. Semua hasil tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF Stres Kerja (X1) sebesar 2,526, Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,526. Semua hasil tersebut lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

3.1.5 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola serta titik-titik tersebar di atas maupun di bawah atau di sekitar angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

RESEARCH ARTICLE

3.1.6 Uji Analisis Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4,617	1,701
Stres Kerja (X1)	,625	,198
Disiplin Kerja (X2)	,482	,096

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, maka di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,617 + 0,625 + 0,482$$

3.1.7 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,709	,700	3,751

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui, *R-Square* adalah sebesar 0,709 hal ini menunjukkan pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 70,9% sisanya 29,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

3.1.8 Hasil hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil pengujian secara parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,617	1,701		2,714	,009
Stres Kerja (X1)	,625	,198	,344	3,158	,002
Disiplin Kerja (X2)	,482	,096	,547	5,021	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} Stres Kerja sebesar 3,158 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,669 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Kinitting PT Kahatex. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas, Jauhari, Novia (2024), mengatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

RESEARCH ARTICLE

b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja sebesar 5,021 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,669 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Kinitting PT Kahatex. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alysia & Tony (2023), mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji f)

Tabel 8. Hasil pengujian secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2127,400	2	1063,700	75,591	,000 ^b
Residual	872,447	62	14,072		
Total	2999,846	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 75,591 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3,145 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Kinitting PT Kahatex.

3.2 Pembahasan

Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t sebesar 3,158 dengan signifikansi $0,002 (<0,05)$, yang mengindikasikan bahwa stres kerja berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan. Menurut Charles D. Spielberger dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:472), stres kerja dapat berupa tekanan yang dirasakan individu akibat ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan untuk mengatasinya. Data pra-survei menunjukkan bahwa 59,7% responden merasa masa kerja yang panjang tidak meningkatkan peluang karir mereka, yang menjadi salah satu pemicu stres kerja. Gejala stres yang terlihat meliputi perasaan tidak stabil, kesulitan tidur, dan kecemasan, yang semuanya dapat menurunkan kinerja. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji parsial menghasilkan nilai t sebesar 5,021 dengan signifikansi $0,000 (<0,05)$. Menurut Sutrisno (2019:89), disiplin kerja adalah tingkah laku yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan. Data absensi karyawan menunjukkan rata-rata ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 22,17%, yang dapat disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan penegakan aturan. Ketidaksiplinan ini berpotensi mengganggu proses produksi dan menurunkan produktivitas tim secara keseluruhan.

Uji simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 75,591 dan signifikansi $0,000 (<0,05)$. Besarnya pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan adalah 70,9%, sedangkan sisanya (29,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa baik stres kerja maupun disiplin kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di Departemen Kinitting PT Kahatex. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Alysia & Tony (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, hasil penelitian Ningtyas, Jauhari, dan Novia (2024) mendukung temuan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Kinitting PT Kahatex. Maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Kinitting PT Kahatex secara parsial. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Stres Kerja menumbuhkan pemikiran kritis maka akan mempercepat Kinerja Karyawan.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Kinitting PT Kahatex secara parsial. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka semakin baik juga Kinerja Karyawan.
- 3) Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Kinitting PT Kahatex secara simultan. Dilihat dari uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($75,591 > 3,145$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memberikan kontribusi sebesar atau 70,9% sisanya 29,1% dipengaruhi dalam variabel lain.

5. Referensi

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>.
- Daya, S. (1996). Manajemen sumber daya manusia. *Universitas Gunadarma*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663-667. <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Kusumaryoko, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Nugraha, R. W., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung. *Syntax Idea*, 6(7), 3024-303. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i7.3870>.

RESEARCH ARTICLE

- Rahmi, H. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 77-90.
- Ramdhani, D., & Muningsih, P. S. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Kaos Kaki pada Pt Kahatex Cijerah Kota Cimahi Jawa Barat. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 193-207.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Sri Wahyuni, N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, STIA MANAJEMEN DAN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 153-166. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>.
- Yusup, M., Saifillah, M. P. D. M. S., & Al Faruq, M. P. I. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres (Orientasi dalam Organisasi)*. BuatBuku. com.