

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi Grup A PT Otomotif Di Kawasan MM2100

Zaenah¹, Najwa Nathasya Putri²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Agung, Bekasi, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oct 30, 2025
Revised Nov 11, 2025
Accepted Nov 20, 2025

Kata Kunci:

Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer yaitu yang di peroleh secara langsung. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 3.000 dan sampel yang digunakan sebanyak 97 responden karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedasitas, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji T, Uji Koefisien Determinasi (R²) dan data yang diolah dengan SPSS. Hasil uji t variabel stres kerja, t hitung $-2,958 > t$ tabel 1,660 bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Hasil uji t variabel Motivasi kerja, t hitung $14,780 > t$ tabel 1,660 bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi R-square dari variabel stres kerja dan motivasi kerja sebesar 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan hasil penelitian menunjukkan, secara parsial bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kemudian secara simultan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen produksi grup A PT Otomotif di Kawasan MM2100.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name of Corresponding Author,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi,
Dharma Agung, Bekasi, Indonesia,
Email: stiedharma.agung@gmail.com

1. INTRODUCTION

Semakin berkembangnya dunia usaha yang sangat kompetitif ini, perusahaan-perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki ritme kerja yang cepat dan tinggi daya saingnya. Kondisi ini menambah tantangan yang harus dihadapi oleh setiap individu di tempat kerja. Di satu sisi, persaingan yang ketat ini juga dapat menambah tingkat stres di lingkungan kerja, yang menjadi tantangan tersendiri.

Kelelahan yang dialami oleh seseorang, baik secara fisik, emosional, maupun mental, yang disebabkan oleh keterlibatan dalam pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang, dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja (Setiyadi, 2018). Menurut (Wahyu et al., 2024), karyawan yang mengalami tekanan di tempat kerja akan mengalami hambatan pada proses berpikirnya, masalah kesehatan emosional dan fisik dan yang lebih parah lagi, jika tekanan akibat stres kerja meningkat, maka akan mengakibatkan karyawan mengalami masalah komunikasi dengan lingkungan sekitar dan jika dibiarkan seperti itu tentunya fungsi internal perusahaan akan terganggu dan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

PT Otomotif di Kawasan MM2100 memproduksi suku cadang otomotif roda empat. Seiring dengan perkembangan zaman, jumlah kendaraan roda empat semakin meningkat, begitu pula dengan kemajuan teknologinya. Hal ini menyebabkan peningkatan permintaan terhadap produk suku cadang yang lebih canggih dan berkualitas tinggi. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kapasitas produksi guna memenuhi kebutuhan pasar dan beradaptasi dengan teknologi terbaru dalam industri otomotif. Karyawan harus memenuhi target produksi yang telah ditentukan berdasarkan standar operasional Perusahaan dan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi serta daya saing Perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana mereka mampu memenuhi target atau tidak dapat memenuhi target. Target produksi yang realistis dan disesuaikan dengan kapasitas tenaga kerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Tabel 1. Data Target & Realisasi Produksi Pada Departemen Produksi Tahun 2024

| Bulan | Target | Aktual | Realisasi Produksi |
|-----------|-----------|-----------|--------------------|
| Januari | 648.000 | 548.000 | 84% |
| Februari | 612.000 | 562.000 | 91% |
| Maret | 1.267.200 | 1.100.000 | 86% |
| April | 1.060.800 | 995.200 | 93% |
| Mei | 529.200 | 500.000 | 94% |
| Juni | 575.400 | 552.400 | 96% |
| Juli | 542.100 | 515.000 | 95% |
| Agustus | 629.400 | 600.300 | 95% |
| September | 665.200 | 620.200 | 93% |
| Oktober | 578.600 | 500.600 | 86% |
| November | 659.800 | 589.000 | 89% |
| Desember | 699.600 | 599.600 | 85% |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi grup A PT Otomotif di Kawasan MM2100 memiliki 6 line tidak menemenuhi target produksi yang telah di tetapkan Perusahaan. Data tersebut mengidentifikasi target produksi yang tidak terpenuhi merupakan salah satu faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh stress kerja akibat lembur kerja (overtime) yang berlebih. Stress kerja dapat muncul akibat tekanan yang berlebihan untuk mencapai target produksi, tuntutan waktu yang ketat, dan beban pekerjaan yang tidak seimbang. Ketika karyawan merasa tertekan, hal ini dapat menurunkan motivasi dan konstansi mereka, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas. Kinerja yang buruk ini bisa berimbas pada seluruh pencapaian target produksi Perusahaan.

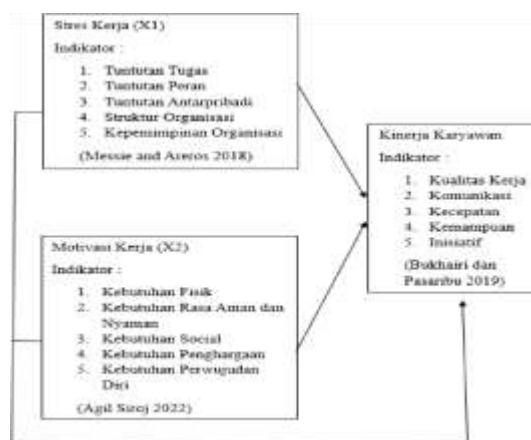
Faktor penting lainnya selain stres kerja terdapat yang dapat mempengaruhi kinerja ialah motivasi kerja (Sumarsid & Rasipan, 2022). Kurangnya bonus, penghargaan, dan tunjangan yang diterima oleh karyawan dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi karyawan untuk bekerja (Setiyadi, 2018).

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Grup A PT Otomotif di Kawasan MM2100, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Grup A PT Otomotif di Kawasan MM2100, serta apakah stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Grup A PT Otomotif di Kawasan MM2100.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Grup A PT Otomotif di Kawasan MM2100.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah cara ilmiah yang sistematis untuk meneliti bagian-bagian dan fenomena tertentu. Variabel independen yang diteliti adalah stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Variabel dependen yang diamati adalah kinerja karyawan (Y). Subjek penelitian berasal dari departemen produksi Grup A PT Otomotif di Kawasan MM2100. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Otomotif di Kawasan MM2100 yang berjumlah 3000 orang. Dengan mengacu pada rumus slovin, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 97 orang. Penggunaan perangkat lunak SPSS menjadi alat penting dalam pengecekan informasi yang sejalan dengan model yang dikembangkan selama penelitian ini. Berikut model penelitiannya:



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

3. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

| Item Kuesioner | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0,637 | 0,168 | Valid |
| 2 | 0,581 | 0,168 | Valid |
| 3 | 0,473 | 0,168 | Valid |
| 4 | 0,593 | 0,168 | Valid |
| 5 | 0,613 | 0,168 | Valid |
| 6 | 0,561 | 0,168 | Valid |
| 7 | 0,379 | 0,168 | Valid |
| 8 | 0,281 | 0,168 | Valid |
| 9 | 0,405 | 0,168 | Valid |
| 10 | 0,332 | 0,168 | Valid |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan perhitungan uji validitas, hasil uji menunjukkan bahwa nilai R Hitung setiap item pernyataan kuesioner variabel stres kerja lebih besar dari R Tabel (0,168), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Item Kuesioner | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-------------------|-------------|------------|------------|
| 1 | 0,546 | 0,168 | Valid |
| 2 | 0,809 | 0,168 | Valid |
| 3 | 0,768 | 0,168 | Valid |
| 4 | 0,739 | 0,168 | Valid |
| 5 | 0,724 | 0,168 | Valid |
| 6 | 0,776 | 0,168 | Valid |
| 7 | 0,683 | 0,168 | Valid |
| 8 | 0,772 | 0,168 | Valid |
| 9 | 0,584 | 0,168 | Valid |
| 10 | 0,623 | 0,168 | Valid |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan perhitungan uji validitas, hasil uji menunjukkan bahwa nilai R Hitung setiap item pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja lebih besar dari R Tabel (0,168), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Item Kuesioner | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-------------------|-------------|------------|------------|
| 1 | 0,631 | 0,168 | Valid |
| 2 | 0,802 | 0,168 | Valid |
| 3 | 0,767 | 0,168 | Valid |
| 4 | 0,835 | 0,168 | Valid |
| 5 | 0,610 | 0,168 | Valid |
| 6 | 0,799 | 0,168 | Valid |
| 7 | 0,696 | 0,168 | Valid |
| 8 | 0,769 | 0,168 | Valid |
| 9 | 0,829 | 0,168 | Valid |
| 10 | 0,771 | 0,168 | Valid |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan perhitungan uji validitas, hasil uji menunjukkan bahwa nilai R Hitung setiap item pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan lebih besar dari R Tabel (0,168), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner variabel stres kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan beberapa pertanyaan yang valid saja. Apabila Coefficient Alpha > 0,600 dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,659 | 10 |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari variabel stres kerja menunjukan hasil *Cronbach Alpha* > 0.60, maka dengan demikian variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,880 | 10 |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari variabel motivasi kerja menunjukkan hasil *Cronbach Alpha* > 0.60, maka dengan demikian variabel tersebut dinyatakan reliabel.

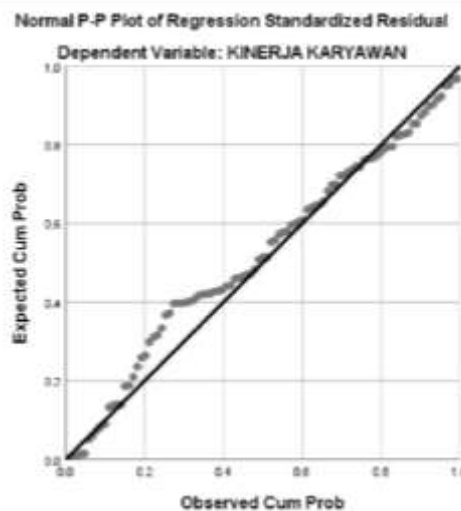
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0,914 | 10 |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil *Cronbach Alpha* > 0.60, maka dengan demikian variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

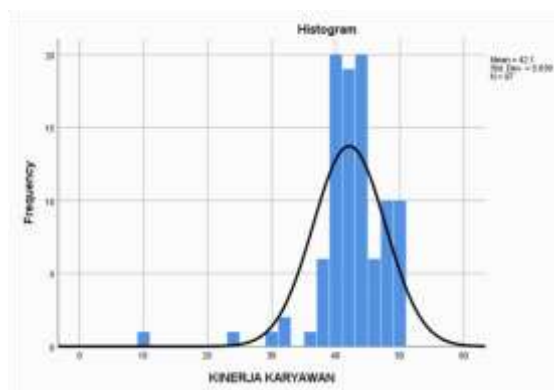
Berdasarkan gambar diatas, data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas berdasarkan analisis statistik non parametrik sebagai berikut :

Tabel 8. Data Uji Normalitas

| One-Sample KolmogorovSmirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 97 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,72268949 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,089 |
| | Positive | 0,061 |
| | Negative | -0,089 |
| Test Statistic | | 0,089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .058 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi sebesar 0.058 melebihi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.



Gambar 3. Histogram

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan histogram di atas, distribusi data kinerja karyawan menunjukkan pola yang mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori yang baik dan relatif merata di antara responden, meskipun perlu perhatian terhadap beberapa individu yang memiliki kinerja di bawah rata-rata.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-----|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |

| | | | |
|---|----------------|-------|-------|
| 1 | Motivasi Kerja | 0,995 | 1,005 |
| | Stress Kerja | 0,995 | 1,005 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai tolerance > dari 0.100 dan nilai VIF < 10.00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data yang diuji.

Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heterokedastisitas pada data yang telah disebar ke 97 responden adalah :

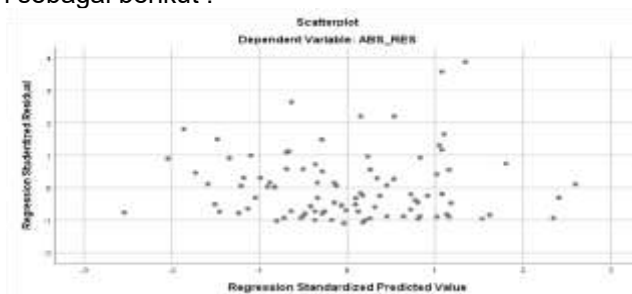
Tabel 10. Uji Heterokedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,353 | 2,250 | | 1,490 | 0,140 |
| | STRESS KERJA | -0,026 | 0,041 | -0,065 | -0,633 | 0,528 |
| | MOTIVASI KERJA | -0,004 | 0,039 | -0,010 | -0,093 | 0,926 |
| a. Dependent Variable: ABS_RES | | | | | | |

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel diatas, nilai signifikansi > dari 0.05 yaitu sebesar 0.528 untuk variabel stress kerja dan 0.926 untuk variabel motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Hasil grafik plot adalah sebagai berikut :



Gambar 4. Scatterplot

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Gambar scatterplot di atas menunjukkan hubungan antara nilai prediksi yang telah distandarkan. Ini berarti model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas yang signifikan dan dapat dikatakan memiliki distribusi residual yang relatif konsisten di seluruh rentang nilai prediksi.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,244 | 3,213 | | 3,500 | 0,001 |
| | Stress Kerja | -0,170 | 0,057 | -0,164 | -2,958 | 0,004 |
| | Motivasi Kerja | 0,840 | 0,057 | 0,817 | 14,780 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 11,244 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja dan motivasi kerja dianggap konstan atau tidak berubah (nol), maka nilai kinerja karyawan berada pada angka 11,244.
2. Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja bernilai negatif, yaitu 0,170, artinya setiap peningkatan 1 satuan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,170 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja bernilai positif, yaitu 0,840, artinya setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,840 satuan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2180,454 | 2 | 1090,227 | 117,455 | .000 ^b |
| | Residual | 872,515 | 94 | 9,282 | | |
| | Total | 3052,969 | 96 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Model regresi dinyatakan FIT jika nilai Sig. < 0.05 . Berdasarkan table diatas, nilai sig. sebesar $0.000 (< 0.05)$ maka berkesimpulan bahwa variable independent berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variable dependen.

Tabel 13. Uji t

| Model | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|---------------------------|--------|-------|
| | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | | 3,500 | 0,001 |
| | Stress Kerja | -0,164 | -2,958 | 0,004 |
| | Motivasi Kerja | 0,817 | 14,780 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .845 ^a | 0,714 | 0,708 | 3,047 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Nilai adjusted R square sebesar 0,714 maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh variable independent terhadap variable dependen bersama-sama sebesar 71,4%. Bagian ini berisi data (dalam bentuk ringkas), analisis data, dan interpretasi hasil dan pembahasan Hasil dapat disajikan dengan tabel atau grafik untuk memperjelas hasil secara verbal, karena kadang-kadang penampilan ilustrasi lebih lengkap dan informatif daripada tampilan dalam bentuk naratif. Pada bagian ini, harus menjawab masalah penelitian atau hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 16,4% secara parsial (berdasarkan nilai Beta). Meskipun demikian, stres kerja belum menjadi faktor dominan, dan kendala utama dari variabel ini adalah masih tingginya tekanan kerja yang belum sepenuhnya dapat dikendalikan oleh manajemen, seperti beban kerja berlebih atau target yang tidak realistis. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 81,7% secara parsial. Meski demikian, tantangan dari variabel ini adalah mempertahankan motivasi jangka panjang, terutama ketika insentif atau lingkungan kerja tidak mendukung secara konsisten. Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Kontribusi simultan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 71,4% (berdasarkan r square). Ini berarti sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, menjaga keseimbangan antara mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan motivasi menjadi kunci strategis dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Asyka Nuraida, & Jeni Andriani. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 170–181.
- Bintaro, M., & D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Khoirul Insan, Tarjo Tarjo, & Hasdani Hasdani. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 12–31. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3154>
- Pokhrel, S. (2024). No TitleE/AENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Putri, N. H. (2023). Literatur Riview terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Setiyadi, R. (2018). Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Mega Alengga). In *Skripsi*.
- Sumarsid, S., & Rasipan, R. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 85. <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i1.608>
- Wahyu, N., Moeins, A., & Marhalinda, M. (2024). Increased Work Stress, Work Motivation and Work Environment and Their Impact on Employee Performance. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(2), 685–698. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i2.8094>
- Wardani, W. G., & Yohanes, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusantara Sejahtera Raya (Cinema Xxi) Cabang Plaza Depok. *JURNAL SeMaRaK*, 5(2), 137–146. <https://doi.org/10.32493/smk.v5i2.21399>