



## **ANALISIS STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KANTOR WALI KOTA DEPOK**

### ***ANALYSIS OF WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF SOCIAL SERVICE EMPLOYEES OF THE DEPOK MAYOR'S OFFICE***

**Icha Bernadetta Purba<sup>1</sup>, Sam Cay<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [ichapurba201124@gmail.com](mailto:ichapurba201124@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02207@unpam.ac.id](mailto:dosen02207@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 05-08-2025

Revised : 06-08-2025

Accepted : 08-08-2025

Published : 10-08-2025

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the factors causing work stress, its impact, and the coping strategies used by employees to maintain performance at the Social Affairs Office of the Mayor of Depok. The research employed a descriptive qualitative method with data collection techniques including observation, in-depth interviews, Focus Group Discussions (FGD), and documentation. The study involved six informants and one key informant as primary data sources. The results show that work stress among employees is triggered by high workloads close to deadlines, sudden tasks outside their main duties, limited mastery of digital systems, unclear division of tasks, and coordination challenges among divisions. These pressures have an impact on emotional tension, decreased concentration, lower motivation, and reduced quality of work, especially during peak workloads. Nevertheless, most employees are able to cope with stress through positive strategies such as setting work priorities, managing time effectively, consulting with supervisors and team members, seeking support from colleagues, and improving skills through training. Supportive leadership and a positive work atmosphere help employees maintain their performance. These findings highlight the importance of workload evaluation, training enhancement, and open communication to create a healthy work environment and ensure optimal employee performance.*

**Keywords:** *Work stress, employee performance, Social Affairs Office.*

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab, dampak, dan strategi penanganan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kantor Wali Kota Depok. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, Focus Group Discussion (FGD), dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari enam informan dan satu key informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pegawai dipicu oleh beban kerja menumpuk menjelang tenggat waktu, pekerjaan mendadak di luar tugas pokok, penggunaan aplikasi dan sistem digital yang belum sepenuhnya dikuasai, ketidakjelasan pembagian tugas, serta dinamika koordinasi antarbagian. Tekanan kerja yang tinggi berdampak pada munculnya rasa tertekan, penurunan konsentrasi, motivasi, dan kualitas hasil kerja terutama pada periode padat pekerjaan. Meski demikian, sebagian besar pegawai mampu menghadapi stres dengan strategi positif, seperti menyusun prioritas pekerjaan, mengatur waktu, berdiskusi dengan atasan dan tim, meminta bantuan rekan kerja, serta meningkatkan kompetensi melalui pelatihan. Dukungan pimpinan dan suasana kerja yang cukup positif membantu pegawai menjaga kinerja mereka. Temuan ini menegaskan pentingnya evaluasi beban kerja secara berkala, peningkatan pelatihan, dan komunikasi terbuka untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga kinerja pegawai tetap optimal.

**Kata Kunci :** *Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Sosial*



## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern saat ini, banyak pegawai dihadapkan pada tekanan yang tinggi, baik dari tuntutan organisasi maupun ekspektasi lingkungan eksternal. Perubahan yang cepat dalam teknologi, sistem birokrasi yang semakin kompleks, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang cepat, efisien, dan akuntabel telah menjadi tantangan besar bagi para pekerja. Fenomena seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta hubungan kerja yang tidak harmonis kerap terjadi di berbagai instansi, terutama di sektor pelayanan publik. Hal ini memicu peningkatan tekanan mental yang, jika berlangsung secara terus-menerus, dapat mengarah pada kondisi stres kerja yang serius. Dalam jangka panjang, tekanan tersebut bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mampu bekerja secara optimal, baik secara fisik maupun psikologis. MSDM tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif seperti rekrutmen atau penggajian, tetapi juga mencakup pengelolaan beban kerja, pengembangan kompetensi, pembinaan hubungan kerja yang sehat, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai. Salah satu tujuan utama dari MSDM adalah menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan semangat, motivasi, dan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Namun demikian, dalam praktiknya, banyak organisasi yang masih belum memberikan perhatian cukup terhadap aspek psikologis pegawai, khususnya terkait stres kerja yang dapat muncul akibat tekanan internal maupun eksternal organisasi.

Salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks instansi pemerintah, seperti Dinas Sosial, kinerja pegawai menjadi indikator keberhasilan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai dituntut untuk profesional, responsif, serta mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, pada kenyataannya, kinerja pegawai tidak selalu berjalan sesuai harapan. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhinya, baik dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja. Salah satu faktor internal yang sering kali menghambat kinerja adalah stres kerja, yang muncul akibat tekanan dan beban psikologis dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan emosional dan mental yang dirasakan pegawai ketika tuntutan pekerjaan dirasa melebihi kemampuan atau sumber daya yang mereka miliki. Stres ini dapat muncul karena berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, kurangnya dukungan dari atasan, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan fisik, penurunan motivasi, hingga menurunnya kinerja pegawai. Di lingkungan pemerintahan, khususnya pada instansi yang bersentuhan langsung dengan pelayanan publik seperti Dinas Sosial, stres kerja menjadi tantangan tersendiri karena pegawai dituntut untuk tetap melayani dengan baik di tengah berbagai tekanan administratif dan sosial.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kantor Wali Kota Depok, sebuah instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam menangani permasalahan sosial di wilayah tersebut. Dinas Sosial bertugas untuk memberikan bantuan kepada masyarakat, termasuk penyaluran bantuan sosial bagi warga kurang mampu, penanganan anak-anak terlantar, lansia, serta berbagai permasalahan sosial lainnya. Beban kerja yang ada di dinas ini sangat kompleks, karena mereka harus menghadapi tuntutan besar dari masyarakat sekaligus memastikan bahwa pelayanan diberikan secara adil dan tepat sasaran.

Pegawai di Dinas Sosial sering kali dihadapkan pada tanggung jawab yang berat dan harus berhadapan dengan situasi yang mendesak, seperti penyaluran bantuan darurat dan penyelesaian



masalah sosial yang sangat sensitif. Beban ini kerap kali menimbulkan tekanan yang tinggi di kalangan pegawai, yang memengaruhi kesejahteraan mental mereka serta produktivitas kerja secara keseluruhan atau dapat menimbulkan stres kerja.

Stres kerja terjadi ketika karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan mereka melebihi kemampuan atau sumber daya yang mereka miliki untuk menyelesaikannya. Di Dinas Sosial, stres kerja bisa muncul dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, permasalahan sosial yang kompleks, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Tekanan ini dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan, penurunan motivasi, serta menurunnya kinerja secara keseluruhan.

Indikator-indikator stres kerja meliputi peningkatan absensi, produktivitas yang menurun, seringnya terjadi kesalahan dalam pekerjaan, dan kelelahan fisik atau mental yang berkepanjangan. Pegawai yang mengalami stres biasanya juga mengalami penurunan kualitas komunikasi dan interaksi dengan rekan kerja, yang dapat memperburuk suasana kerja dan menurunkan kinerja tim secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana stres kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kantor Walikota Depok, serta mencari solusi efektif untuk mengelola stres tersebut sehingga kinerja pegawai tetap terjaga dan pelayanan kepada masyarakat tetap optimal. Sebagai tahap awal dalam melakukan penelitian ini, peneliti melakukan observasi langsung ke Kantor Walikota Depok dan berhasil mendapatkan informasi mengenai tugas dan fungsi pegawai Dinas Sosial Kantor Walikota Depok.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Sosial Kantor Walikota Depok dilihat bahwa semua bagian mempunyai tugasnya masing-masing yang cukup banyak dan sangat penting karena berkaitan satu sama lain untuk kelangsungan pelayanan terhadap masyarakat.

Beban kerja yang beragam dari masing-masing bagian memiliki karakteristik tersendiri, Kepala Dinas Sosial bertugas merumuskan kebijakan dan program strategis Dinas Sosial, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas, membina serta mengarahkan bawahan, melakukan evaluasi dan pelaporan kinerja, serta melaksanakan perintah pimpinan untuk menjaga arah dan efektivitas pelayanan sosial.

Sekretariat bertugas menyusun dan mengendalikan rencana operasional bidang kesekretariatan, mendistribusikan dan memantau pelaksanaan tugas, mengelola administrasi umum dan keuangan, serta menyusun laporan kinerja dan anggaran untuk menjamin kelancaran dukungan administrasi Dinas.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bertugas mengelola ketatausahaan, kehumasan, serta sarana-prasarana, menyelenggarakan layanan administrasi kepegawaian (penempatan, mutasi, kenaikan pangkat/gaji), serta membimbing, memeriksa, mengevaluasi dan melaporkan kinerja subbagian sesuai prosedur untuk membangun SDM profesional.

Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan bertugas menghimpun data kegiatan, menyusun dan memverifikasi rencana anggaran (RKA, DPA, RKPD, dsb.), melaksanakan *monitoring* triwulan, serta menabulasikan dan menganalisis hasil untuk menyajikan laporan perencanaan strategis dan realisasi program.

Sub Bagian Keuangan dan Aset bertugas mengelola kas dan pelimpahan dana, memproses pembayaran dan penyetoran pajak, menyiapkan dokumen keuangan (SPP, BKU, register kas dan buku pajak), serta menyusun SPJ dan laporan pertanggungjawaban untuk menjamin akuntabilitas anggaran dan aset.

Adapun kerja pegawai Dinas Sosial Kantor Wali Kota Depok itu sendiri untuk hari Senin hingga Kamis dimulai dari jam: 07.30–16.00 WIB (jam pelayanan 08.00–15.00 WIB) dan di hari Jumat dimulai dari jam: 07.30–16.30 WIB (jam pelayanan 08.00–15.30 WIB). Tentunya memberikan gambaran tentang intensitas jam kerja yang berpotensi menyebabkan peningkatan



tingkat stres kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan manajemen waktu yang baik, mengingat tugas para pegawai yang cukup banyak seperti tabel sebelumnya.

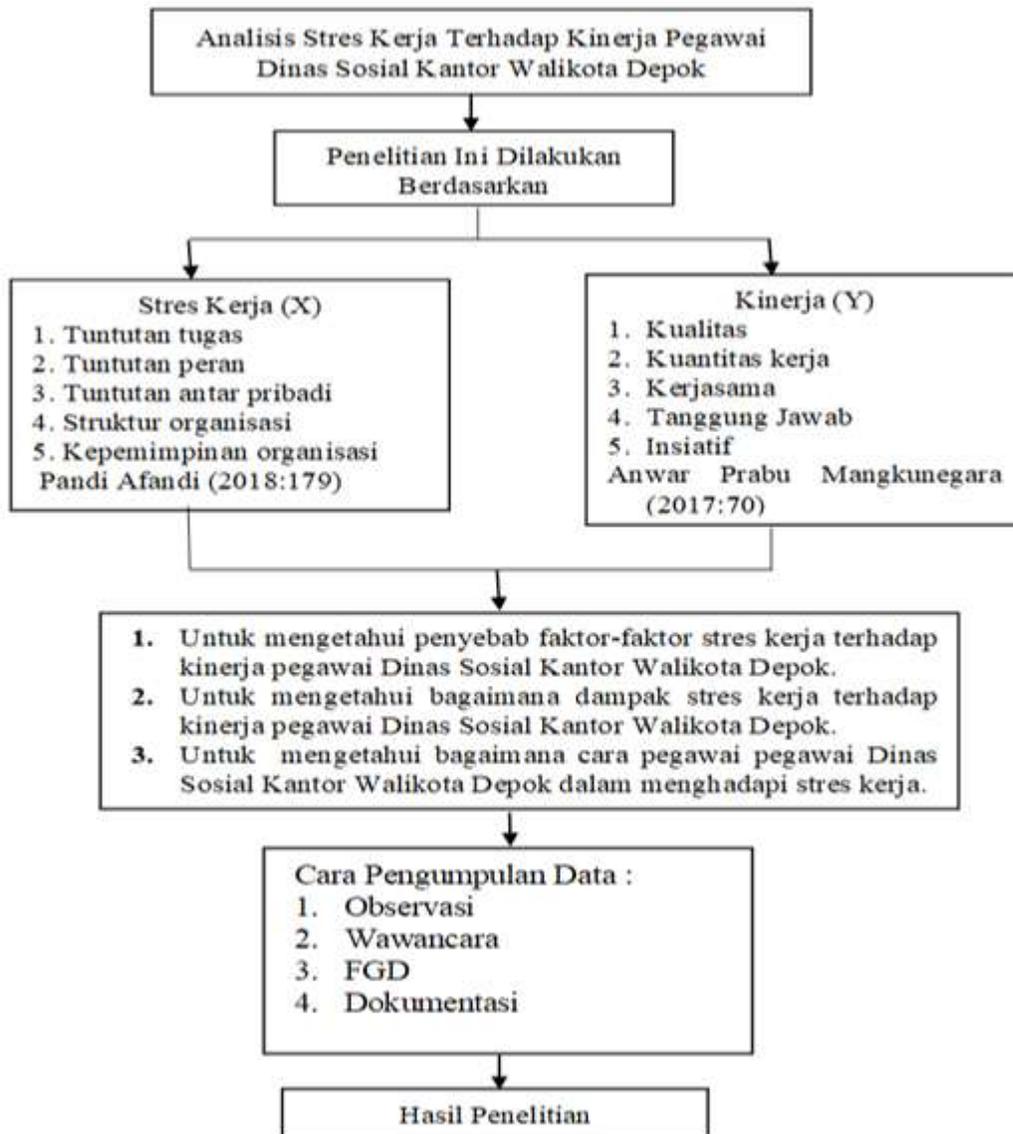
## **Kajian Pustaka**

### **1. Sres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge dalam Kurniaty (2020:72) "Stres kerja adalah kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan. Stres kerja pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang". Menurut Rizka Putri Amelia dalam Ibrahim (2023:73), bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan fisik seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal atau lingkungan kerja

### **2. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2015:67) "Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang". Sedangkan menurut Hasibuan (2019:94) "Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai atau karyawan".



Gambar 2 1

Kerangka Berpikir

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengkaji prespektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif, fleksibel dan lebih bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2020:9) “Metode Penelitian kualitatif adalah metode Penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana Penelitian adalah sebagai intrumen kunci, pengambil sampel sumber data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan basil penelitan kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksikan fenomena dan menemukan hipotesis”.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini bertujuan untuk menggali makna dari hasil wawancara *key* informan dan FGD yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Depok terkait variabel stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap poin pembahasan akan mengacu pada masing-masing pertanyaan wawancara. Dalam diskusi tentang stres kerja, pertanyaan pertama apakah beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai.

Dalam berbagai tanggapan informan dalam wawancara dan FGD, peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar informan dan *key* informan menyatakan bahwa beban kerja yang mereka terima sesuai dengan kemampuan, latar belakang pendidikan, maupun pengalaman kerja mereka. Hal ini menunjukkan adanya kecocokan antara tugas dan kompetensi individu, namun demikian ketika beban kerja menumpuk dalam waktu yang berdekatan, tekanan tetap muncul dan menimbulkan stres kerja.

Pertanyaan kedua adalah Seberapa sering pegawai merasa tertekan atau stres saat bekerja. Berdasarkan jawaban dari para informan, peneliti menemukan bahwa frekuensi stres kerja cukup sering dirasakan oleh informan. Stres muncul terutama ketika menghadapi tenggat waktu yang ketat, permintaan mendadak dari pimpinan, dan tugas yang harus dikerjakan bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan sesuai kemampuan, kondisi padat dan waktu terbatas tetap menimbulkan tekanan.

Pada pembahasan ketiga mengenai apa saja hal yang membuat pegawai merasa stres di tempat kerja. Dalam wawancara dan FGD, informan menyebutkan beberapa faktor penyebab stres kerja yang paling dominan meliputi beban kerja mendadak, tekanan dalam penggunaan aplikasi online yang belum sepenuhnya dikuasai, ketidakjelasan pembagian tugas, budaya kerja yang membuat staf harus mengerjakan lebih dari satu bidang pekerjaan, serta tuntutan dari atasan pada kondisi tertentu.

Pada pembahasan keempat mengenai apakah tekanan dari atasan, rekan kerja, atau waktu menjadi sumber stres. Tekanan lebih sering berasal dari waktu dan beban kerja, namun tidak jarang juga muncul akibat instruksi mendesak dari atasan dan koordinasi dengan rekan kerja. Beberapa informan mengakui bahwa pada saat personel masih terbatas, pekerjaan yang dilakukan sendirian menambah rasa stres.

Pada pembahasan kelima mengenai bagaimana pegawai mengatasi stres kerja yang dialami. Dalam tanggapan informan, berbagai Strategi untuk menghadapi stres yang disebutkan oleh para pegawai meliputi komunikasi aktif dengan pimpinan, penyusunan prioritas kerja, meminta bantuan rekan kerja, mengatur ritme kerja, serta mencari cara untuk menenangkan diri seperti mendengarkan musik. Walaupun begitu, mereka menyadari bahwa stres tidak dapat dihindari sepenuhnya.

Pada pembahasan keenam mengenai apa yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Dari hasil wawancara dan FGD, terlihat bahwa pegawai aktif mengikuti pelatihan (diklat), upaya meningkatkan kualitas pekerjaan dilakukan melalui belajar berkelanjutan, bekerja sesuai target waktu, menjaga kondisi mental agar tetap tenang, mengadakan diskusi rutin dengan tim, membangun komunikasi dengan atasan, serta mempelajari penggunaan teknologi dan aplikasi. Walaupun cara-cara tersebut efektif, informan juga mengaku bahwa proses belajar dan penyesuaian diri terhadap teknologi serta tuntutan pekerjaan kadang menimbulkan tekanan tersendiri.

Pada pembahasan ketujuh mengenai bagaimana pegawai memastikan tugas terselesaikan sesuai target. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa mereka menggunakan menggunakan patokan dari SKP, daftar pekerjaan harian, serapan anggaran, dan *monitoring* rutin. Namun, pada saat beban tugas menumpuk dan tenggat waktu semakin dekat, tekanan yang dihadapi bertambah dan memicu stres.



Pada pembahasan kedelapan mengenai bagaimana kontribusi dan kolaborasi dalam tim. Informan menyatakan bahwa kontribusi dalam tim dilakukan dengan membangun komunikasi yang baik, memahami tugas masing-masing, terbuka terhadap masukan, serta membantu menyelesaikan masalah bersama. Walaupun kerja sama sudah berjalan baik, tantangan seperti perbedaan pandangan, keterlambatan data, dan karakter yang berbeda tetap menimbulkan tekanan dan mempengaruhi ritme kerja tim.

Pada pembahasan kesembilan mengenai bagaimana pegawai mengelola tanggung jawab. Sebagian besar informan menyatakan bahwa mereka berusaha membuat perencanaan yang jelas, berkoordinasi dengan pimpinan, dan menyampaikan kendala sejak awal. Meskipun demikian, ketika beban kerja meningkat, sebagian dari mereka merasa kewalahan dan tidak selalu mampu menyelesaikan seluruh tanggung jawab secara maksimal sehingga menimbulkan stres.

Pada pembahasan kesepuluh mengenai apa yang memotivasi pegawai untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan. Informan mengatakan bahwa motivasi dan inisiatif dalam pekerjaan didorong oleh dukungan pimpinan dan keinginan untuk memperbaiki sistem kerja. Informan mengambil inisiatif saat menghadapi hambatan komunikasi, mengajukan ide-ide baru, dan melakukan inovasi pada proses kerja. Dukungan ini membuat mereka lebih berani, namun tekanan tetap terasa terutama pada masa-masa padat pekerjaan seperti awal dan akhir tahun.

Dari pembahasan diatas peneliti menyatakan bahwa Dari keseluruhan hasil wawancara dan diskusi kelompok (FGD), dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan pengalaman nyata bagi sebagian besar pegawai Dinas Sosial Kota Depok, dengan tingkat tekanan yang bervariasi. Meskipun tekanan dan stres sering muncul akibat beban kerja, tenggat waktu, kendala teknis, serta dinamika tim, mayoritas pegawai mampu mengatasinya dengan baik melalui strategi adaptasi seperti menyusun prioritas, meningkatkan komunikasi, belajar, dan bekerja sama dalam tim. Lingkungan kerja yang relatif positif, dukungan pimpinan, serta motivasi individu menjadi faktor penting yang membantu pegawai bertahan dan tetap menjaga kinerja mereka di tengah berbagai tantangan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara mendalam dan *Focus Group Discussion* (FGD) terhadap pegawai Dinas Sosial Kantor Wali Kota Depok, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja terhadap kinerja pegawai antara lain adalah beban kerja yang menumpuk menjelang tenggat waktu, pekerjaan mendadak di luar tupoksi, penggunaan aplikasi dan sistem *digital* yang belum sepenuhnya dikuasai, ketidakjelasan pembagian tugas, serta dinamika koordinasi dengan bagian lain
2. Dampak stres kerja menimbulkan tekanan yang dirasakan hampir semua pegawai dan ada rasa tertekan saat periode padat
3. Pegawai Dinas Sosial Kantor Wali Kota Depok umumnya menghadapi stres dengan pendekatan yang positif seperti menyusun prioritas pekerjaan, manajemen waktu, berdiskusi dengan atasan dan tim, mencari bantuan rekan kerja, serta meningkatkan kompetensi melalui belajar dan pelatihan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aldrie, S., Nadif, A., Kurniawan, P. (2024). Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, P., & Pamulang, Stres, A., Terhadap Kinerja, K., Samsat, P., Tangerang, S., U. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(2), 340-352.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Asnora, F. H. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 66-75.
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 181-190.
- Cay, S. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Al Azhar Bsd. *Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 30–40.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40.
- Difa, Y. I. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 70-84.
- Edison, Emron. dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi 26 (atau 19). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. A. (2023). Analisis Faktor Penyebab Stress Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), 72-77.
- Ismail, D. H., & Hermawan, E. (2022, November). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. *Proceeding of LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)*, 81-91.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 70-81.
- Margery, E. (2023). Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen. *Journal Business and Management*, 1(2), 135-145.
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., & William, W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 117-128.
- Nur, A., & Utami, F. Y. (2022). Proses dan langkah penelitian antropologi: Sebuah literature review. *Ad-Dariyah: Jurnal Dialektika, Sosial Dan Budaya*, 3(1), 44-68.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Simbolon, S., & Simamora, R. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 19-37.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi manajerial penguatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(4), 2036-2043.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.