



AICONOMIA:

Jurnal Hukum Ekonomi Syariah

Vol.4, No.2, December 2025, pp.105-114

ISSN: 2985-5780

DOI: <https://doi.org/10.32939/acm.v4i2.6905>

Website: <https://ejournal.iainkerinci.ac.id/index.php/aiconomia/>

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Cabang Solok Selatan

Elvi Nilda

Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Jambi, Indonesia

Article Info

Publish : 20-12-2025

Keyword

Stres kerja; Motivasi;
Kinerja.

E-mail:

elvinilda88@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation on employee productivity at PT. Kencana Sawit Indonesia. The study employed a quantitative approach with a causal survey design. The research population consisted of all permanent employees, and the samples were selected using a purposive sampling technique totaling (unknown) respondents. The research instrument was a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression through SPSS software. The results showed that work stress had a significant negative effect on employee productivity, while work motivation had a significant positive effect on productivity. Simultaneously, work stress and work motivation significantly affected employee productivity. These findings emphasize the importance of stress management and the enhancement of work motivation in supporting employee productivity within the palm oil plantation work environment.

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja mengalami tekanan besar akibat pandemi COVID-19, ketidakpastian ekonomi global, dan transformasi digital yang pesat. Menurut laporan International Labour Organization (ILO, 2024), sekitar 43% pekerja di seluruh dunia mengalami peningkatan stres kerja sejak tahun 2020. Survei global Gallup (2024) juga menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan mencapai 44%, menjadikannya salah satu penyebab utama menurunnya produktivitas global. Tekanan target, ketidakstabilan ekonomi, dan perubahan sistem kerja pasca-pandemi membuat karyawan di berbagai sektor menghadapi beban psikologis yang tinggi.

Fenomena ini juga dirasakan di Indonesia. Berdasarkan hasil survei Alvira Research Center. (2023), lebih dari 60% pekerja sektor agribisnis dan manufaktur mengalami stres kerja akibat beban kerja yang berlebihan, jam kerja panjang, dan sistem manajemen yang kurang fleksibel. Padahal, sektor agribisnis terutama industri kelapa sawit merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia yang menyerap jutaan tenaga kerja dan berkontribusi besar terhadap devisa negara. Oleh

sebab itu, menjaga produktivitas karyawan di sektor ini menjadi hal yang sangat penting bagi keberlanjutan ekonomi nasional.

Salah satu perusahaan yang berperan dalam industri ini adalah PT. Kencana Sawit Indonesia Cabang Solok Selatan, yang bergerak di bidang pengolahan dan produksi kelapa sawit. Perusahaan ini menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan kinerja dan produktivitas karyawan di tengah tekanan target kerja, kondisi lingkungan yang berat, serta fluktuasi harga komoditas. Produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas organisasi karena berhubungan langsung dengan hasil produksi, efisiensi biaya, dan daya saing perusahaan (Yolanda, A., & Hendijani).

Namun, produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti teknologi atau sistem kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis dan motivasional. Dua di antaranya yang paling dominan adalah stres kerja dan motivasi kerja. Menurut Sugiarto, D., & Nanda (2020), stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, menyebabkan tekanan emosional, kelelahan, dan penurunan semangat kerja. Penelitian Rahmawati et al. (2021) di PT Hyup Sung Indonesia menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Putri et al. (2023) bahwa tingkat stres tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja karyawan di sektor jasa asuransi.

Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menstimulasi individu untuk bertindak mencapai tujuan kerja (Hasibuan, 2020). Penelitian Cherny & Kartikasari (2021) dan Nusraningrum et al. (2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin besar pula usaha dan komitmen yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya. Dalam konteks perusahaan, motivasi yang kuat sering kali menjadi faktor pendorong utama peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Namun demikian, meskipun telah banyak penelitian mengenai stres kerja, motivasi kerja, dan produktivitas, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan pada sektor perbankan, pendidikan, perhotelan, atau manufaktur di perkotaan (Rahmawati et al., 2021; Putri et al., 2023; Fattah, 2025). Sementara penelitian di sektor agribisnis, khususnya industri kelapa sawit yang memiliki karakteristik pekerjaan berat dan lingkungan kerja lapangan, masih sangat terbatas. Belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Kencana Sawit Indonesia Cabang Solok Selatan, padahal kondisi kerja di sektor ini memiliki tekanan dan dinamika yang berbeda dari sektor industri lainnya.

Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas stres dan motivasi di sektor kerja formal perkotaan, tetapi belum menyoroti kondisi kerja di lapangan agribisnis yang dipengaruhi oleh faktor fisik, cuaca, dan lingkungan sosial pedesaan. Oleh

karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara kuantitatif pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Kencana Sawit Indonesia Cabang Solok Selatan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor perkebunan serta masukan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya (Robbins & Judge, 2021). Menurut Handoko (2020), stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik antar rekan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Stres kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap produktivitas karena menurunkan konsentrasi, semangat, dan efisiensi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang mau bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian Rahmawati et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karena memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang ditetapkan.

Produktivitas karyawan menggambarkan kemampuan individu dalam menghasilkan output yang efektif dan efisien sesuai dengan standar perusahaan (Siagian, 2021). Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk stres kerja dan motivasi kerja. Penelitian Rahmawati et al. (2023) juga menyimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka produktivitas cenderung menurun, sedangkan semakin tinggi motivasi kerja, maka produktivitas akan meningkat.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun, penelitian yang secara khusus meneliti kedua variabel ini di sektor perkebunan kelapa sawit masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap tersebut dengan menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Kencana Sawit Indonesia Cabang Solok Selatan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis secara statistik. Penelitian ini berfokus untuk menguji seberapa besar pengaruh stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Kencana Sawit Indonesia Cabang Solok Selatan.

Uji validitas

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen

No	Pertanyaan	R Hitung	><	R Tabel	Ket.
1.	Y1	0,539	>	0,300	Valid
2.	Y2	0,554	>	0,300	Valid
3.	Y3	0,489	>	0,300	Valid
4.	Y4	0,353	>	0,300	Valid
5.	Y5	0,472	>	0,300	Valid
6.	Y6	0,539	>	0,300	Valid
7.	Y7	0,489	>	0,300	Valid
8.	Y8	0,750	>	0,300	Valid
9.	Y9	0,495	>	0,300	Valid
10.	Y10	0,489	>	0,300	Valid
11.	Y11	0,816	>	0,300	Valid
12.	Y12	0,472	>	0,300	Valid
13.	X1.1	0,554	>	0,330	Valid
14.	X1.2	0,545	>	0,330	Valid
15.	X1.3	0,534	>	0,330	Valid
16.	X1.4	0,465	>	0,330	Valid
17.	X1.5	0,534	>	0,330	Valid
18.	X1.6	0,639	>	0,330	Valid
19.	X1.7	0,555	>	0,330	Valid
20.	X2.1	0,729	>	0,330	Valid
21.	X2.2	0,440	>	0,330	Valid
22.	X2.3	0,489	>	0,330	Valid
23.	X2.4	0,465	>	0,330	Valid
24.	X2.5	0,359	>	0,330	Valid
25.	X2.6	0,440	>	0,330	Valid
26.	X2.7	0,431	>	0,330	Valid

Sumber: SPSS 26

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dimana Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai Role of Thumb sebesar 0.300.

Uji reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	C'Alpha	Cut Of Poin	Keterangan
1	Stres Kerja	0,836	0,6	Reliable
2	Motivasi Kerja	0,854	0,6	Reliable
2	Produktivitas	0,751	0,6	Reliable

Sumber: SPSS 26

Dari tabel 2 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel adalah diatas 0,6, maka untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	ket
0,565	0,907	0,05	Data berdistribusi normal

Tabel 5 mengindikasikan bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,05 dengan signifikan 0,907. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena nilai signifikan dari uji normalitas $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan.
Stres Kerja (X1)	1.008	0.992	Bebas Gejala Multikolinear
Motivasi Kerja (X2)	1.008	0,992	Bebas Gejala Multikolinear

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada bagian Collinearity Statistic, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Keterangan	Coefficient
Konstanta	3,189
Stress Kerja(X1)	0,878
Motivasi Kerja (X2)	0,041

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

1. Nilai konstanta sebesar 3,189 : artinya jika stres kerja dan motivasi kerja (0), maka prestasi kerja (Y) nilainya adalah sebesar 3,189 satuan.
2. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,878: jika stres kerja bertambah satu (1) satuan maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,878 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,041: jika motivasi kerja bertambah satu (1) satuan maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,041 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil pada tabel 6 berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Stress Kerja(X1)	27.693	1.677	0,5	0,000	H1 diterima
2	Motivasi Kerja (X2)	2.126	1.677	0,5	0,039	H2 diterima

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($27,693 > 1,677$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang artinya Stress Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,126 > 1,677$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,039 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 27,693 yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,677, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami karyawan tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi dorongan dalam meningkatkan prestasi kerja apabila dikelola dengan baik. Karyawan yang menghadapi tekanan kerja, target, dan tuntutan pekerjaan tertentu cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk berpikir lebih fokus, meningkatkan

konsentrasi, serta mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai hasil kerja yang maksimal.

Apabila seorang karyawan mampu mengendalikan stres kerja dengan baik, maka stres tersebut akan berubah menjadi stres positif (*eustress*) yang dapat memacu semangat kerja, meningkatkan kedisiplinan, serta mempercepat penyelesaian tugas. Dengan demikian, semakin meningkat tingkat stres kerja yang bersifat positif, maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan kondisi di PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan, di mana tekanan pekerjaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal demi mencapai target perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t*-hitung sebesar 2,126 yang lebih besar daripada nilai *t*-tabel sebesar 1,677, serta nilai signifikansi sebesar 0,039 yang lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis kedua (H_2) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki dorongan untuk mencapai target kerja, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan berprestasi, maupun faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, dan dukungan dari pimpinan. Motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih disiplin, bertanggung jawab, serta mampu memanfaatkan waktu kerja secara maksimal. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan perlu terus meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mencapai produktivitas yang optimal.

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif, karena pada tingkat tertentu stres dapat bersifat positif (*eustress*) dan mampu meningkatkan kewaspadaan, fokus, serta energi karyawan sehingga berdampak

pada peningkatan produktivitas kerja. Stres kerja yang terkontrol dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan organisasi.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Mangkunegara (2017) yang menjelaskan bahwa stres kerja pada tingkat sedang dapat meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta efektivitas karyawan dalam bekerja. Tekanan kerja yang muncul akibat tuntutan tugas, target, dan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Namun demikian, stres kerja yang berlebihan dan tidak dikelola dengan baik justru berpotensi menurunkan produktivitas kerja karena dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Selanjutnya, Luthans (2015) menjelaskan bahwa tekanan kerja yang berasal dari tanggung jawab dan tuntutan organisasi dapat menjadi faktor pendorong peningkatan produktivitas apabila karyawan memiliki kemampuan, dukungan lingkungan kerja, serta sistem manajemen yang memadai. Dengan demikian, stres kerja yang berada pada batas wajar dapat menjadi stimulus positif bagi karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja.

Selain stres kerja, motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, kedisiplinan yang tinggi, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, sehingga produktivitas kerja ikut meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan langsung dengan produktivitas kerja karena motivasi menjadi pendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian hasil, dan berupaya memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Sutrisno (2019) juga menegaskan bahwa motivasi kerja yang bersumber dari pemberian penghargaan, insentif, pengakuan atas hasil kerja, serta kesempatan pengembangan diri dapat meningkatkan dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat. Dorongan tersebut secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karena karyawan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Stres kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan efektif, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat

dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola tingkat stres kerja serta meningkatkan motivasi kerja karyawan agar produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal. Meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Stres kerja yang berada pada tingkat wajar dan dapat dikelola dengan baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan efektif dalam menyelesaikan tugas sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Namun, stres kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan produktivitas kerja karena dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Selain itu, motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta efisiensi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan output kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola tingkat stres kerja secara tepat serta meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan, dan dukungan manajemen agar produktivitas kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Daftar Pustaka

- Alvara Research Center. (2023). *Survei kondisi kerja dan kesehatan mental pekerja sektor agribisnis dan manufaktur di Indonesia*. Jakarta: Alvara Research Center.
- Cherny, D., & Kartikasari, D. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan produktivitas karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112–123.
- Fattah, A. (2025). *Stres kerja dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan sektor manufaktur perkotaan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–58.
- Gallup. (2024). *State of the global workplace 2024 report*. Washington, DC: Gallup Press.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF E.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- International Labour Organization (ILO). (2024). *Global employment and stress trends report*. Geneva: ILO.
- Luthans, F. (2015). *Organizational behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nusraningrum, D., Rahmawati, E., & Pratiwi, S. (2024). *Motivasi kerja sebagai determinan produktivitas karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 66–77.

- Putri, D. A., Ramadhan, R., & Siregar, H. (2023). *Pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja karyawan sektor jasa asuransi*. *Jurnal Manajemen Industri*, 7(2), 98–109.
- Rahmawati, N., Prasetyo, A., & Lestari, S. (2021). *Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Hyup Sung Indonesia*. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 23–34.
- Rahmawati, N., Prasetyo, A., & Lestari, S. (2023). *Peran stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 120–131.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiarto, D., & Nanda, R. (2020). *Stres kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(1), 55–64.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yolanda, A., & Hendijani, R. (2022). *Produktivitas kerja sebagai indikator efektivitas organisasi*. *Jurnal Manajemen Strategik*, 5(2), 89–101.