


Research Article

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Neureus Putra Kab. Subang

Bagas Satria Putra¹, Anggi Pasca Arnu²

1. Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
E-mail: bagassatriaputra12@gmail.com 
2. Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
E-mail: anggi.pasca@fe.unsika.ac.id



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : July 24, 2024

Revised : November 15, 2024

Accepted : March 12, 2025

Available online : August 27, 2025

How to Cite: Bagas Satria Putra and Anggi Pasca Arnu (2025) "The Effect of Work Stress on Employee Performance CV. Neureus Putra District. Subang", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(3), pp. 1854-1865. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i3.1581.

The Effect of Work Stress on Employee Performance CV. Neureus Putra District. Subang

Abstract. This study aims to examine the effect of job stress on employee performance in the press division at CV. Neureus Putra Kab. Subang using quantitative methods. The research used descriptive analysis techniques and SEM PLS analysis with primary data sources in the form of questionnaires distributed to 102 employees of the press division of CV. Neureus Putra. The results show that the partial effect between job stress on employee performance is -0.157 or -16%. Which means that job stress has a negative significant effect effect on employee performance.

Keywords: Job Stress, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di divisi press CV. Neureus Putra Kab. Subang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan mencakup analisis deskriptif serta analisis SEM PLS dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarakan kepada 102 karyawan di bagian press CV. Neureus Putra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh parsial negatif sebesar -0.157 atau -16% terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang ketat, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada strategi inovasi dan manajerial yang efektif. Studi ini menyoroiti CV. Neureus Putra, perusahaan otomotif di Kabupaten Subang, dengan 102 karyawan di divisi operator press. Survei pra-penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh masalah hubungan keluarga, keterampilan yang tidak memadai, dan ketidakjelasan instruksi. Hasil survei menunjukkan bahwa 63% responden merasa masalah keluarga mengganggu konsentrasi, 57% merasa keterampilan yang kurang mendukung pekerjaan meningkatkan stres, dan 50% merasa ketidakjelasan instruksi mempengaruhi stres kerja. Temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam mengelola masalah ini, meningkatkan keterampilan karyawan, dan memberikan instruksi yang jelas untuk mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Diharapkan, hasil penelitian ini akan membantu CV. Neureus Putra dalam mengoptimalkan kondisi kerja dan mendukung tujuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan merupakan indikator utama untuk mengukur kemajuan dan perkembangan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja ini, penting untuk memahami dan menangani stress kerja secara efektif. Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis pada individu yang bekerja, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi keseluruhan karyawan¹. Luthan mengidentifikasi faktor penyebab stress kerja yang terbagi dalam empat kategori: ekstra organisasi, organisasi, kelompok, dan individu, yang semuanya dapat mempengaruhi tingkat stress di tempat kerja². Quick dan Quick membedakan stress kerja menjadi eustress, yang bersifat positif dan membangun, dan distress, yang bersifat negatif dan merusak³. Untuk mengatasi stress direkomendasikan pendekatan individu seperti manajemen waktu, olahraga, teknik relaksasi, dan dukungan sosial⁴. Robbins dan Judge membagi stress kerja menjadi tiga

¹ Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Issue 1). Semarang University Press.

² Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Issue 1). Semarang University Press.

³ Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94.

⁴ Sunyoto, Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.

dimensi utama: stress akibat lingkungan, organisasi, dan individu, yang membantu dalam memahami berbagai tuntutan yang dialami karyawan di tempat kerja⁵. Dengan pemahaman yang mendalam tentang konsep dan faktor terkait stress kerja, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengelola stress, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mendukung produktivitas. terkait stress kerja, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengelola stress, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mendukung produktivitas. (Nabila, 2023), dengan hipotesis adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja di CV. Neureus Putra.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Neureus Putra Kabupaten Subang dengan pertimbangan aksesibilitas lokasi. Populasi penelitian mencakup seluruh 102 karyawan, dan metode sensus digunakan untuk sampel. Teknik purposive sampling dipilih untuk memastikan sampel mewakili karakteristik karyawan yang relevan.

Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif untuk menggambarkan data kuesioner dan SEM-PLS (Partial Least Squares) untuk menguji model pengukuran dan struktural. SEM-PLS digunakan karena kemampuannya dalam menganalisis hubungan kompleks antar variabel dan menjelaskan variasi dalam konteks stres kerja dan kinerja di CV. Neureus Putra.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Neureus Putra, yang terletak di Kp. Sarengseng, Subang, didirikan pada Juni 2013 dan memulai produksi rubber parts pada Januari 2014 di bawah pengawasan PT. Yamatogomu Indonesia. Didirikan oleh Mr. Gatot Emranjono dan Mr. Wawan Gunadi, perusahaan ini awalnya beroperasi di lahan 5.600 m² dengan dua gedung dan mesin produksi dari PT. Yamatogomu Indonesia. Pada awal 2024, perusahaan memperluas fasilitasnya menjadi empat gedung dan menambah mesin injection menjadi 31 unit serta mesin compressi menjadi 45 unit. Bahan baku dan proses outgoing produk tetap dilakukan di PT. Yamatogomu Indonesia.

Survei pada 19-20 Juni 2024 mengidentifikasi 102 responden, semuanya laki-laki. Mayoritas karyawan berusia 26-33 tahun (55%) dengan masa kerja 6-10 tahun (42%). Sebagian besar bekerja sebagai operator press (85%) dan memiliki pendidikan SMA/SMK (96%).

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, digunakan analisis deskriptif untuk menganalisis dan memberikan gambaran mengenai masalah yang ada berdasarkan rentang skala. Data Rekapitulasi Keseluruhan Indikator Stress Kerja disajikan sebagai berikut:

⁵ Purnamasari, L.M., & Topan, M. (2023). Gambaran Tingkat Stress Kerja Tenga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Journal of Economics, ACCOUNTING, Tax, and Management (JECATAMA)*, 2(1), 30-35.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Keseluruhan Indikator Stress Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Persaingan yang ketat menciptakan ketidakpastian dalam pekerjaan karyawan. Lingkungan Organisasi yang tidak stabil akan berpengaruh buruk terhadap karyawan. Adanya perubahan ekonomi yang mempengaruhi organisasi akan mengakibatkan saya Stress.	303	Cukup Setuju
2.	Lingkungan Organisasi yang tidak stabil akan berpengaruh buruk terhadap karyawan. Adanya perubahan ekonomi yang mempengaruhi organisasi akan mengakibatkan saya Stress.	316	Cukup Setuju
3.	Kondisi politik yang kurang stabil berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan.	311	Cukup Setuju
4.	Peran karyawan tergantikan oleh Inovasi teknologi yang berkembang pesat .	323	Cukup Setuju
5.	Karyawan menerima tugas terlalu banyak akan berpengaruh buruk terhadap kinerja. Ketika saya menerima terlalu banyak tugas maka saya akan merasa stress.	312	Cukup Setuju
6.	Target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang di berikan perusahaan akan mengakibatkan pekerjaan tidak maksimal. saya merasa terbebani dengan target yang banyak dengan waktu yang singkat.	331	Cukup Setuju
7.	Permasalahan yang menimpa karyawan akan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Saya merasa permasalahan pribadi akan menurunkan kinerja saya.	345	Cukup Setuju
8.	Ketika karyawan mengalami stress akibat malah pribadi, karyawan akan gampang tersulut emosi. Saya merasa sensitive di tempat kerja ketika saya sedang menghadapi permasalahan pribadi.	335	Cukup Setuju
	Total Skor	2.575	
	Rata-rata	321.87	

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas Skor total untuk stres kerja adalah 2.575 dengan rata-rata 321,87, menunjukkan tingkat stres karyawan di CV. Neureus Putra tergolong "cukup setuju." Beberapa indikator, seperti persaingan ketat dan ketidakstabilan lingkungan, memiliki skor rendah, menandakan stres akibat ketidakpastian persaingan. Karyawan perlu mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan di tempat kerja.

Adapun data rekapitulasi keseluruhan indikator kinerja karyawan disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Keseluruhan Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor	Keterangan
1.	saya melaksanakan Pekerjaan sesuai dengan standar prosedur perusahaan.	358	Setuju
2.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan lancar tanpa adanya kendala.	369	Setuju
3.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai	375	Setuju

	dengan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.		
4.	Saya menyelesaikan Tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	384	Setuju
5.	Saya memanfaatkan Waktu dengan optimal untuk menyelesaikan pekerjaan	383	Setuju
6.	Saya memanfaatkan fasilitas yang ada di prusahaan untuk menunjang kinerja.	376	Setuju
7.	Saya memiliki Komitmen terhadap menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.	377	Setuju
	Total Skor	2.622	
	Rata-rata	374,57	

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Pada tabel di atas, Skor total indikator Kinerja Karyawan adalah 2.622, dengan rata-rata 374,57, menunjukkan bahwa kinerja karyawan di divisi press CV. Neureus Putra dinilai baik secara umum. Namun, beberapa indikator menunjukkan perlunya penerapan SOP yang tepat. SOP yang jelas akan mempermudah pelaksanaan tugas, mendeteksi hambatan, dan meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan.

Analisis SEM-PLS

Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dengan bagan sebagai berikut:

1. Evaluasi Model Pengukuran

a. Indicator reliability

Menurut Hair (2021), indikator dengan nilai outer loading > 0,7 dianggap signifikan dan layak untuk dipertahankan. Indikator dengan nilai antara > 0,4 dan ≤ 0,7 harus melalui analisis Internal Consistency Reliability dan convergent validity⁶. Tabel berikut menyajikan hasil pengolahan data untuk seluruh indikator pada setiap variabel laten.

Tabel 1.3. Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Stress Kerja (X1)	X1.1.1	0.813	0.700	Valid
	X1.1.2	0.824	0.700	Valid
	X1.1.3	0.784	0.700	Valid
	X1.2.1	0.818	0.700	Valid
	X1.2.2	0.843	0.700	Valid
	X1.2.3	0.855	0.700	Valid
	X1.3.1	0.786	0.700	Valid
	X1.3.2	0.772	0.700	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.901	0.700	Valid
	Y1.2	0.860	0.700	Valid
	Y2.1	0.866	0.700	Valid
	Y3.1	0.863	0.700	Valid
	Y3.2	0.847	0.700	Valid

⁶ Hair, et al. (2021). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. United States of America : SAGE Publications, Inc

	Y _{4.1}	0.859	0.700	Valid
--	------------------	-------	-------	-------

Sumber: Data Olahan SEM-PLS, 2024

Tabel menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading > 0,7, menandakan reliabilitas yang baik. Ini berarti indikator-indikator tersebut memiliki hubungan kuat dan signifikan dengan variabel laten yang diukur.

b. *Internal Consistency Reliability*

Nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability antara 0,6 hingga 0,7 dapat diterima untuk penelitian eksplorasi, sementara nilai 0,7 hingga 0,9 dianggap memuaskan. Tabel berikut menunjukkan nilai composite reliability⁷.

Tabel 1.4. Composite reliability

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Rule Of Thumb	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.955	0.945	0.700	Reliabel
Stress Kerja (X ₁)	0.940	0.927	0.700	Reliabel

Sumber: Data Olahan SEM-PLS, 2024

Tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability untuk semua konstruk di atas 0,7, menandakan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki keandalan konsistensi internal yang baik.

c. *Convergent Validity*

Validitas konvergen mengukur sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Ukuran utamanya adalah Average Variance Extracted (AVE). Tabel berikut menunjukkan nilai AVE.

Tabel 1.5. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.751
Stress Kerja (X ₁)	0.660

Sumber: Data Olahan SEM-PLS, 2024

Nilai AVE sebesar 0,5 atau lebih menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari setengah keragaman indikatornya. Dengan nilai AVE \geq 0,5, konstruk atau variabel laten dianggap valid.

⁷ Hair, et al. (2021). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. United States of America : SAGE Publications, Inc

d. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan mengukur seberapa baik indikator berkorelasi dengan konstruk asosiasinya dibandingkan dengan konstruk lain. Validitas ini diuji dengan Cross Loading, di mana nilai korelasi indikator harus lebih tinggi pada konstruk asosiasinya. Tabel berikut menunjukkan hasil pemeriksaan Cross Loading.

Tabel 1.6. *Cross Loading*

	Stress Kerja (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)
X _{1.1.1}	0.813	0.296
X _{1.1.2}	0.824	0.310
X _{1.1.3}	0.784	0.288
X _{1.2.1}	0.818	0.323
X _{1.2.2}	0.843	0.306
X _{1.2.3}	0.855	0.400
X _{1.3.1}	0.786	0.200
X _{1.3.2}	0.772	0.307
Y _{1.1}	0.315	0.901
Y _{1.2}	0.322	0.860
Y _{2.1}	0.317	0.866
Y _{3.1}	0.434	0.863
Y _{3.2}	0.316	0.847
Y _{4.1}	0.310	0.859
Y _{5.1}	0.315	0.868

Sumber: SEM-PLS, 2024

Berdasarkan data pada tabel, setiap indikator variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan variabel lainnya. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik dalam menyusun variabel masing-masing.

2. Evaluasi Model Struktural

Evaluasi ini meliputi pengujian koefisien jalur, pengujian kecocokan model (model fit), dan pengujian kekuatan model prediktor.

a. Pengujian Koefisien Jalur

Evaluasi Pengujian Koefisien Jalur digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Tabel Pengujian Koefisien Jalur sebagai berikut.

Tabel 1.7. Koefisien Jalur

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Stress Kerja (X ₁) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.157	-0.159	0.069	2.273	0.023

Sumber: Data Olahan SEM-PLS, 2024

Berdasarkan tabel, nilai t-hitung untuk koefisien variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 2,273, yang lebih besar dari t-tabel = 1,96, sehingga Ho ditolak. Selain itu, p-value adalah 0,023, kurang dari $\alpha = 0,05$, sehingga Ho juga ditolak. Kesimpulannya, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar -0,157.

b. Model Fit

Tabel 1.8. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.721	0.721

Sumber: Data Olahan SEM-PLS, 2024

Nilai NFI mulai 0 - 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.721 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik⁸.

c. Pengujian Kekuatan Model Prediktor

Setelah uji signifikansi, langkah berikutnya adalah menguji kekuatan model prediktor menggunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 mengukur seberapa besar variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Model dikategorikan berdasarkan nilai R^2 sebagai berikut: jika $R^2 \geq 0,75$, model dianggap kuat; jika $0,25 < R^2 < 0,75$, model dianggap sedang; dan jika $R^2 \leq 0,25$, model dianggap lemah. Tabel pengujian Kekuatan Model Prediktor disajikan sebagai berikut

Tabel 1.9. Pengujian Kekuatan Model Prediktor

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.655	0.648

Sumber: Data Olahan SEM-PLS, 2024

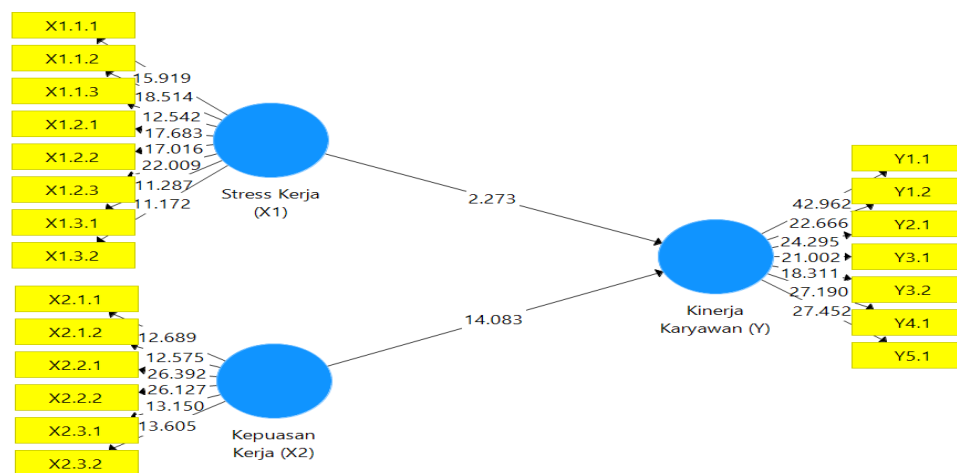
⁸ Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Berdasarkan tabel tersebut nilai R-Square Adjusted menunjukkan nilai 0,648 atau sebesar 65%, maka variabel independen (Stress kerja) memberikan pengaruh sebesar 65% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sehingga dapat dikatakan bahwa R-Square pada variabel kinerja karyawan adalah moderat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistik dan probabilitas. Untuk alpha 5%, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96; hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak jika t-statistik > 1,96⁹. Dengan probabilitas, Ha diterima jika $p < 0,05$. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 1.1. Hasil pengujian Hipotesis



Sumber: Data Olahan SEM-PLS, 2024

Terdapat pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada divisi press CV. Neureus Putra Kabupaten Subang. Hasil uji hipotesis I dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 1.9. Pengujian Hipotesis

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Stress Kerja (X ₁) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.157	-0.159	0.069	2.273	0.023

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2024

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja (X₁) dan kinerja (Y) memiliki nilai sampel asli sebesar -0,157 dan t-statistik sebesar 2,273. P-

⁹ Hussein, A.S. 2015. Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

value sebesar 0,023, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di divisi press CV. Neureus Putra Kabupaten Subang.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pembahasan Deskriptif

Gambaran data hasil penelitian, termasuk jawaban responden, proses pengolahan, dan analisis data. Hasil ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menganalisis karakteristik responden berdasarkan variabel demografi serta kondisi jawaban untuk setiap variabel penelitian. Pembahasan deskriptif setiap variabel disajikan di bagian berikut.

a. Tingkat Stress Kerja Pada Karyawan CV. Neureus Putra Kabupaten Subang

Persentase tertinggi pada dimensi stres individu menunjukkan masalah pribadi karyawan menurunkan produktivitas, dengan skor 334. Sebaliknya, dimensi stres akibat lingkungan memiliki skor terendah 303, menandakan persaingan ketat menciptakan ketidakpastian. Total skor untuk stres kerja adalah 2.575 dengan rata-rata 321,87, menunjukkan tingkat stres yang cukup tinggi. Untuk mengurangi dampak negatif stres kerja, perlu strategi seperti peningkatan kesejahteraan karyawan, stabilitas lingkungan kerja, dan dukungan dalam mengatasi masalah pribadi. Komitmen manajemen penting untuk implementasi dan evaluasi strategi pengurangan stres.

b. Kinerja Karyawan CV. Neureus Putra Kabupaten Subang

Berdasarkan analisis deskriptif, persentase tertinggi terdapat pada dimensi ketepatan waktu, dengan skor 383, menunjukkan manajemen waktu yang baik oleh karyawan. Sebaliknya, dimensi kualitas memiliki skor terendah 358, menandakan adanya ruang untuk perbaikan dalam menjaga standar kualitas kerja. Total skor variabel kinerja adalah 2.622 dengan rata-rata 374,57, menunjukkan kinerja karyawan yang tinggi secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kualitas kerja, perusahaan harus fokus pada pelatihan keterampilan, supervisi, dan pemantauan kinerja, serta meninjau prosedur operasional. Selain itu, perusahaan harus terus mendukung manajemen waktu yang efisien dan pengembangan sumber daya manusia untuk mempertahankan kinerja tinggi dan mendorong kontribusi berkualitas dari karyawan.

2. Pembahasan Verifikatif dengan SEM-PLS

Penelitian ini menganalisis pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Neureus Putra Kab. Subang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai sampel asli adalah -0,157 dengan t-statistik 2,273 dan p-value 0,023. Karena p-value lebih kecil dari 0,05, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi press di CV. Neureus Putra Kab. Subang, berikut kesimpulan yang dapat diambil:

1. Stres Kerja

Stres kerja di divisi press CV. Neureus Putra memiliki rata-rata skor 321,87, menunjukkan tingkat stres yang "cukup setuju." Untuk mengurangi dampak negatif persaingan ketat, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dan manajemen kinerja agar karyawan merasa lebih stabil dan fokus.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di divisi press CV. Neureus Putra memiliki rata-rata skor 374,57, menunjukkan kinerja yang baik. Namun, perlu diperbaiki pada indikator pelaksanaan pekerjaan sesuai standar prosedur. Meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan akan memastikan tugas dilakukan dengan akurat dan efisien, mendukung kinerja yang lebih konsisten di seluruh divisi.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan di divisi press CV. Neureus Putra Kab. Subang. Hasil uji menunjukkan nilai sampel asli $-0,157$ dan t-statistik $2,273$ dengan p-value $0,023$, yang lebih kecil dari $0,05$. Ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218)*.
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, et al. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. United States of America : SAGE Publications, Inc
- Hussein, A.S. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh peran ganda, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94.
- Nabila, H. (2023) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Cimahi (Doctoral Dissertation, Perpustakaan)*.
- Purnamasari, L.M., & Topan, M. (2023). Gambaran Tingkat Stress Kerja Tenga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Journal of Economics, ACCOUNTING, Tax, and Management (JECATAMA)*, 2(1), 30-35.

Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.

Sunyoto, Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.