



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RITEL
KOTA SEMARANG**

Rudolfcahyo¹, Menik Tetha Agustina²

Universitas Nasional Karangturi^{1,2}

e-mail: vincentiusrudolf99@gmail.com

ABSTRAK

Di balik pesatnya perkembangan persaingan bisnis industri ritel disuatu kota besar, perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Kota Semarang. Menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan desain Kausalitas, penelitian melibatkan 79 responden karyawan dari berbagai toko ritel di kota Semarang sebagai sampel melalui teknik random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis melalui serangkaian uji statistik, termasuk validitas, reliabilitas, normalitas, korelasi Product Moment, serta regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditandai dengan koefisien korelasi sebesar 0,511. pelatihan hardskill dan kinerja karyawan, ditandai dengan koefisien korelasi sebesar 0,507. Lebih lanjut, stres kerja terbukti memberikan kontribusi sebesar 26,1% terhadap variasi kinerja karyawan, dengan hasil uji signifikansi model yang mengonfirmasi pengaruh nyata ($p= 0,000$) di mana peningkatan tingkat stres cenderung meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Berdasarkan temuan ini, manajemen toko disarankan menyusun strategi pengelolaan stres yang selaras dengan tuntutan lapangan dan budaya kerja lokal agar performa karyawan tetap tinggi secara berkesinambungan.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan Ritel*

ABSTRACT

Behind the rapid development of business competition in the retail industry in a major city, there is a need to improve the quality and capabilities of the workforce in order to enhance employee performance. This study aims to deeply analyze the effect of work stress on employee performance in Semarang City. Using a quantitative approach with a causal design, the study involved 79 employee respondents from various retail stores in Semarang as a sample through random sampling techniques. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through a series of statistical tests, including validity, reliability, normality, Product Moment correlation, and simple linear regression. The research results indicate that work stress has a significant positive effect on employee performance, marked by a correlation coefficient of 0.511. Hard skill training and employee performance, marked by a correlation coefficient of 0.507. Furthermore, work stress is proven to contribute 26.1% to variations in employee performance, with model significance test results confirming a real effect ($p = 0.000$), where an increase in stress levels tends to enhance productivity and service quality. Based on these findings, store management is advised to develop stress management strategies that align with field demands and local work culture to maintain high employee performance sustainably.

Keywords: *Work Stress, Employee Performance, Retail Employees*



PENDAHULUAN

Perkembangan peradaban manusia pada era globalisasi saat ini menuntut adanya integrasi teknologi informasi yang masif serta adaptasi cepat di berbagai sektor bisnis, tidak terkecuali pada industri perdagangan eceran modern atau *retail*. Dalam tatanan ekonomi makro, aktivitas ini memegang peranan yang sangat fundamental karena melibatkan seluruh kegiatan penjualan barang maupun jasa secara langsung kepada elemen konsumen akhir untuk penggunaan yang bersifat pribadi. Di balik pesatnya pertumbuhan korporasi komersial tersebut, manajemen dituntut untuk terus melakukan penataan mutu sumber daya manusia guna mendongkrak produktivitas dan keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja karyawan bertindak sebagai elemen kunci yang mencerminkan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam mengemban tanggung jawab instruksionalnya. Indikator esensial dari performa ini meliputi ketepatan waktu, keandalan penuntasan tugas, pemenuhan kuantitas *output*, kepatuhan aturan, serta inisiatif mandiri dalam mengeksekusi rencana strategis. Pengondisian aparatur usaha yang prima secara kolektif akan bermuara langsung pada efisiensi sirkulasi kas toko ritel, penguatan loyalitas pelanggan, peningkatan daya saing ekosistem niaga, serta ketercapaian target visi misi korporasi secara berkelanjutan di masa depan (Budiarti et al., 2024; Liem, 2025; Nikmah et al., 2025; Sitorus et al., 2025).

Dalam kondisi yang diidealkan oleh setiap manajemen perusahaan ritel, seluruh tenaga kerja diharapkan mampu menampilkan performa kerja yang optimal, konsisten, dan berdaya guna tinggi tanpa mengalami hambatan psikologis yang berarti. Karyawan ideal dituntut memiliki kesiapan mental yang tangguh untuk menyelesaikan target penjualan harian, melayani dinamika kebutuhan pelanggan dengan ramah, serta menjaga konsentrasi tingkat tinggi selama jam kerja berlangsung. Di samping itu, perusahaan seharusnya mampu menyediakan iklim lingkungan kerja yang kondusif, aman, seimbang, serta memfasilitasi adanya komunikasi interpersonal yang harmonis antarkaryawan guna meminimalkan risiko tekanan mental. Pengelolaan waktu operasional yang terstruktur dengan baik diproyeksikan dapat menjaga keseimbangan antara beban tugas domestik dengan kapasitas kognitif pekerja, sehingga motivasi intrinsik mereka tetap terjaga secara berkesinambungan selama semester berjalan. Dengan terpenuhinya jaminan kenyamanan psikis tersebut, para staf ritel dapat mengoptimalkan seluruh potensi keterampilan teknis mereka untuk memberikan kualitas pelayanan yang otentik, meminimalkan tingkat kesalahan administrasi keuangan, serta memberikan kontribusi finansial yang nyata bagi kemajuan dan perkembangan ekspansi bisnis perusahaan dagang (Awuy et al., 2026; Sapiri et al., 2025; Syafnur et al., 2024; Syahrin & Maghfiroh, 2026).

Namun, realitas objektif yang senyatanya terjadi di lapangan menunjukkan adanya jurang pemisah yang cukup lebar dan memprihatinkan antara ekspektasi teoretis tersebut dengan praktik manajemen sumber daya manusia. Kondisi nyata yang teridentifikasi secara gamblang di Kota Semarang mengungkap fakta bahwa lingkungan kerja industri ritel saat ini berjalan sangat dinamis, keras, dan penuh dengan tekanan psikososial yang tinggi. Karyawan senyatanya sering kali dihadapkan pada tumpukan beban kerja yang berlebihan, jadwal jam kerja yang terlampaui panjang, serta tuntutan *multitasking* yang berada di luar batas kemampuan adaptasi normal mereka. Situasi lapangan yang sering berubah mendadak ditambah dengan ketatnya target penjualan yang dibebankan oleh pihak manajemen toko ritel memicu munculnya ketegangan emosional yang hebat di kalangan pekerja. Kesenjangan yang kontras antara ekspektasi kesejahteraan psikis dengan kenyataan kerasnya ekosistem niaga ini menyebabkan terjadinya penurunan konsentrasi kerja secara drastis di kalangan staf. Akibatnya, atmosfer



operasional toko menjadi kurang kondusif, angka kesalahan teknis meningkat, serta sirkulasi pelayanan konsumen menjadi tidak efisien akibat menumpuknya kejenuhan emosional karyawan (Beeh et al., 2026; Hidayat & Rokhman, 2023; Ulfa & Harahap, 2026).

Kompleksitas persoalan di Kota Semarang tersebut diperparah oleh munculnya fenomena stres kerja yang tidak terkelola dengan baik tanpa adanya solusi konkret dari pihak pemangku kebijakan perusahaan. Stres kerja bertindak sebagai bentuk respons adaptif internal dari seorang individu terhadap stimulus lingkungan yang dianggap menekan, mengancam, atau membebani jiwa secara berlebihan. Hambatan neurobehavioral ini berakar pada ketidakseimbangan emosional yang kemudian merusak proses berpikir logis, mengganggu kestabilan perasaan, serta mendegradasi tingkat keandalan motorik karyawan saat bertugas di toko. Pekerja yang didera rasa gelisah, frustrasi, dan perasaan bersalah kronis akibat kegagalan memenuhi target penjualan cenderung akan menarik diri dari interaksi sosial yang sehat dengan rekan sejawat maupun pelanggan. Masalah ini membawa efek domino yang merusak sirkulasi bisnis secara makro, karena kelesuan psikologis staf secara langsung menurunkan mutu pelayanan yang berujung pada komplain massal konsumen. Tanpa adanya intervensi berupa perbaikan tata kelola stres, gangguan kesehatan fisik dan mental ini akan terus menggerogoti stabilitas produktivitas kerja karyawan ritel di perkotaan secara meluas.

Berangkat dari tumpukan problematika instruksional dan kesenjangan manajerial tersebut, penelitian deskriptif ini hadir dengan menawarkan nilai kebaruan berupa analisis diagnostik komprehensif mengenai pengaruh stres kerja terhadap performa karyawan ritel. Celah penelitian yang berhasil ditemukan dari kajian literatur terdahulu menunjukkan bahwa evaluasi faktor afektif pekerja eceran di wilayah berkembang masih sangat terbatas dan cenderung mengabaikan dinamika perilaku insiatif mandiri pekerja. Inovasi yang ditawarkan dalam riset ini terletak pada formulasi model pengelolaan stres instruksional yang menyelaraskan indikator ketaatan aturan dengan pengukuran kualitas pelayanan secara *real-time*. Kajian intensif ini dilaksanakan secara mandiri pada ruang lingkup industri perdagangan modern di Kota Semarang sepanjang tahun ajaran 2026 tanpa melibatkan institusi persekolahan formal apa pun, sehingga nama sekolah tidak dicantumkan dalam pendahuluan ini. Hasil akhir dari riset lapangan ini diproyeksikan mampu memberikan kontribusi teoretis baru bagi khasanah ilmu manajemen perilaku organisasi, serta menyediakan referensi praktis yang aplikatif bagi pengelola ritel dalam merancang lingkungan kerja yang kondusif demi kemajuan ekonomi nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menguji keterkaitan sebab-akibat antar variabel secara terstruktur. Lokasi pengamatan dipusatkan pada lingkungan industri bisnis ritel di Kota Semarang. Populasi dalam kajian ini mencakup seluruh tenaga kerja ritel setempat yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel dioperasikan melalui metode *random sampling* atau acak sederhana untuk memastikan setiap anggota populasi mendapatkan peluang yang sama sebagai subjek riset. Berdasarkan pedoman statistik dasar untuk pengujian regresi sederhana, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 79 responden karyawan dari berbagai toko ritel. Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci yang menyebarkan kuesioner terencana tanpa melakukan intervensi atau manipulasi terhadap kondisi psikososial para pekerja di lapangan. Desain ini diterapkan guna memperoleh gambaran data yang objektif mengenai fenomena tekanan profesional secara nyata.

Prosedur pengumpulan data primer dilakukan dengan memanfaatkan instrumen kuesioner tertulis yang dirancang menggunakan model skala *Likert*. Angket ini memuat total 32 butir pernyataan yang terbagi secara seimbang, yaitu 16 item untuk mengukur variabel stres kerja dan 16 item untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Parameter stres kerja dipetakan melalui indikator beban tugas, tekanan waktu, sikap pimpinan, serta konflik operasional, sementara variabel performa dinilai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja. Sebelum memasuki analisis utama, kualitas instrumen diuji secara ketat menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* untuk kevalidan butir serta rumus *Cronbach's Alpha* untuk reliabilitas. Tahap pengolahan data menggunakan teknik statistik inferensial dengan bantuan program komputasi SPSS. Pengujian asumsi klasik diawali dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dilanjutkan analisis kekuatan hubungan lewat korelasi *Product Moment*, dan diakhiri dengan uji regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Correlations

		TOTALX	TOTALY
TOTALX	Pearson Correlation	1	.511**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
TOTALY	Pearson Correlation	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Corrected Item–Total Correlation* pada setiap item pernyataan. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai *Corrected Item–Total Correlation* $> 0,30$. Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y memiliki nilai *Corrected Item–Total Correlation* di atas 0,30

Berdasarkan hasil analisis korelasi terhadap 79 karyawan ritel di Kota Semarang, ditemukan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada **gambar tabel 2**, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,511 dengan tingkat signifikansi $.000 < 0,05$ atau 0,01. Karena nilai $p < 0,01$, maka dapat dikatakan hubungan kedua variabel tersebut **signifikan**. Koefisien yang bernilai positif menandakan bahwa arah hubungannya searah dengan tingkat keamatan sedang.

Tabel 2. Uji Korelasi

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.680	2.326		5.452	.000
	TOTALX	.558	.107	.511	5.215	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Tabel 3. Regresi Linear Sederhana Variabel X terhadap Y Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.251	4.18789

a. Predictors: (Constant), TOTALX

b. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan hasil model summary **tabel 3**, diperoleh nilai R square 0.261. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja mengindikasikan 26,1% terhadap variasi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 73,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Pada gambar **tabel 4**, uji kelayakan model dilakukan melalui analisis ANOVA. Hasil pengujian menunjukkan F sebesar 27.199 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$) yang artinya model regresi signifikansi secara statistik. Disimpulkan bahwa variabel x berpengaruh terhadap variabel y.

Tabel 4. Analisis Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.034	1	477.034	27.199	.000 ^b
	Residual	1350.460	77	17.538		
	Total	1827.494	78			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel Kota Semarang didapatkan hipotesis utama yang diawali dengan uji validitas yang dilakukan kepada seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner. Pengujian tersebut mengacu pada Corrected Item–Total Correlation sebagai indikator utama untuk menentukan keabsahan setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden. Data menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel penelitian melampaui batas ambang dalam metodologi statistik yaitu 0,30. Oleh sebab itu, atas terkonfirmasi data yang valid maka data yang dikumpulkan dari responden dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, sehingga analisis selanjutnya mengenai hubungan dan pengaruh antar variabel dapat dilakukan tanpa keraguan terhadap kualitas data mentah yang diperoleh dari lapangan (Azhar et al., 2026; Sitorus & Agustina, 2026; Widiastuti et al., 2026).

Selanjutnya hasil data teknik korelasi *product moment* diperoleh nilai 0,511, yang dalam kaidah statistik dikategorikan sebagai hubungan dengan tingkat keeratan sedang dengan nilai signifikansi $p < 0,05$ membuktikan hubungan **positif signifikan** antara stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya adalah semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka begitu juga dengan sebaliknya. Temuan ini selaras dengan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja berkorelasi positif dengan kinerja pada karyawan manufaktur (Ragazza, 2026; Zaynuri et al., 2023), dibidang jasa yang menemukan $r = 0,45$ pada karyawan ritel. Selain itu (Kusuma et al, 2023) mengemukakan bahwa stres dalam batas wajar memicu performa jika didukung oleh sistem kerja yang jelas dan lingkungan suportif. (Gunawan & Nasir, 2023; Ragazza, 2026) juga mendukung bahwa stres yang dikelola dengan baik berfungsi sebagai motivator.



Analisis selanjutnya adalah mengungkap sejauh mana pengaruh nyata antara variabel stres kerja terhadap fluktuasi kinerja karyawan, dilihat dari koefisien determinasi. Diketahui nilai R square pada stres kerja mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja sebesar 26,1 persen. Makna dari angka tersebut ialah meskipun stres kerja berpengaruh cukup besar, ia bukanlah satu-satunya faktor determinan dalam membentuk kinerja yang optimal. Sisa pengaruh varian sebesar 73,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini membuktikan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, komunikasi internal, dan motivasi kerja yang diyakini memiliki kontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal seperti yang dijelaskan oleh peneliti terdahulu (Putri & Astuti, 2022; A. Sari et al., 2020; A. D. Sari et al., 2026). Selain itu peneliti terdahulu menegaskan dalam studinya yang menekankan bahwa stres kerja merupakan bagian dari rangkaian kondisi psikososial yang saling berkaitan dalam memengaruhi produktivitas tenaga kerja (Ramdhi et al., 2021; Trianingrat & Supartha, 2020; Yanti et al., 2022). Dalam studi penelitiannya (Putri et al., 2024) juga menjelaskan bahwa indikator kinerja meliputi efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas.

Pengujian kelayakan model regresi linear sederhana dilakukan untuk memastikan apakah model yang dibangun dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen. Melalui analisis *Analysis of Variance* atau ANOVA, diperoleh nilai hitung F sebesar 27,99 dengan tingkat probabilitas kesalahan yang sangat minim. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa model regresi ini layak dan dapat diterima secara statistik untuk menjelaskan fenomena yang sedang diteliti. Signifikansi yang tinggi ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki daya pengaruh yang nyata dan bukan semu terhadap kinerja. Dengan demikian, persamaan regresi yang terbentuk dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.

Temuan penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu (Sitorus & Agustina, 2026) yang menemukan adanya hubungan positif ($r = 0,52$) pada karyawan toko ritel, (Milisani et al., 2024) yang melaporkan $r^2 = 28\%$ di kota Semarang dan Jesaya et al. (2024), yang secara berulang menyoroti stres sebagai kondisi psikososial yang berkaitan dengan produktivitas. Artinya adalah bagaimana tekanan kerja justru bisa memacu hasil performa lebih baik di kalangan pekerja ritel. Keselarasan pola ini membuktikan bahwa ikatan antara stres kerja dan kinerja cenderung luas di dalam tugas lapangan sehari-hari, termasuk konteks ritel Semarang dengan tantangan target penjualan harian dan interaksi pelanggan intens. Bagi manajemen perusahaan toko ritel di kota ini, data ini menjadi sinyal untuk rutin meninjau dan menyegarkan program pengelolaan stres karyawan, khususnya lewat dukungan lingkungan kerja yang adaptif. Pendekatan pengelolaan SDM sebaiknya lebih fokus ke trik menghadapi tekanan agar operasional dapat berjalan dengan lancar, karena terbukti secara empiris mampu mendongkrak kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja memegang peranan yang sangat penting serta memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam memengaruhi performa kinerja karyawan ritel di Kota Semarang. Temuan di lapangan membuktikan bahwa tekanan kerja yang berada dalam batas wajar justru dapat berfungsi sebagai motor penggerak atau motivator efektif yang mendorong karyawan untuk lebih produktif. Adanya tuntutan target penjualan harian dan interaksi pelanggan yang intensif mampu memicu peningkatan kualitas pelayanan, mempercepat ritme kerja, serta meminimalisir kelambanan operasional di dalam toko. Meskipun stres kerja terbukti memiliki pengaruh nyata terhadap fluktuasi kinerja, faktor

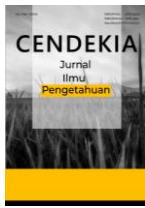


psikososial ini bukanlah satu-satunya elemen penentu. Keberhasilan performa staf ritel secara menyeluruh tetap berkelindan dengan rangkaian variabel pendukung lainnya seperti kejelasan sistem kerja dan kenyamanan lingkungan sekitar.

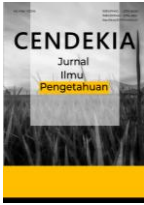
Pihak manajemen toko ritel disarankan untuk menyusun strategi pengelolaan stres yang adaptif serta selaras dengan tuntutan lapangan guna mempertahankan produktivitas kerja karyawan secara berkesinambungan. Perusahaan hendaknya rutin meninjau beban tugas harian agar tekanan yang diberikan tetap berada dalam koridor yang sehat dan memicu performa positif tanpa menimbulkan kejenuhan emosional kronis. Selain itu, penyediaan sistem penghargaan yang jelas serta penguatan komunikasi internal yang harmonis sangat diperlukan untuk menjaga motivasi intrinsik para pekerja di ruang kerja. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk memperluas jangkauan riset dengan menambahkan variabel baru seperti resiliensi individu, dukungan atasan, atau gaya kepemimpinan. Eksplorasi pada jenis ritel di daerah lain juga sangat penting dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika perilaku organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Awuy, S. V., Tiwow, G. M., & Oroh, S. (2026). Analisis pengelolaan keuangan pada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kelurahan Matani Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 6(2), 757–767. <https://doi.org/10.51878/social.v6i2.10447>
- Azhar, F. O., Devlani, N., & Siregar, E. A. F. (2026). Kualitas pengajaran dan efikasi diri sebagai determinan prestasi akademik mahasiswa pendidikan akuntansi. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 6(1), 36–45. <https://doi.org/10.51878/social.v6i1.9381>
- Beeh, R. A., Keraf, M. A., Aipipidely, D., & Berek, N. C. (2026). Stres kerja pada tenaga penjualan produk kecantikan CV Vita Permai Kota Kupang. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 6(2), 877–887. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i2.10108>
- Budiarti, R. P. N., Primasari, N. S., Zuhdi, U., Irwana, G. A., & Wibowo, N. D. C. (2024). Transformasi ritel: Membuka potensi Kasirbosq untuk integrasi dan optimalisasi titik penjualan yang lancar. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi dan Inovasi IPTEKS*, 2(5), 1572–1578. <https://doi.org/10.59407/jpki2.v2i5.1340>
- Gunawan, S., & Nasir, M. R. I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *JOURNAL OF INDUSTRIAL AND MANUFACTURE ENGINEERING*, 7(2), 169–179. <https://doi.org/10.31289/jime.v7i2.9702>
- Hayat, R., & Rokhman, N. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis dengan locus of control sebagai variabel moderating pada karyawan Dazzle di Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 23(2), 152–163. <https://doi.org/10.35917/tb.v23i2.331>
- Liem, H. F. (2025). Strategi operasional toko: Optimalisasi proses harian untuk daya saing ritel. *PESHUM: Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 5(1), 1043–1051. <https://doi.org/10.56799/peshum.v5i1.13740>
- Milisani, M., Firdaus, A., Jusdienar, A. L., & Jati, P. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di industri retail di Jakarta. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 45–54. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v19i1.567>
- Nikmah, N. F. A., Balqis, A., Ainurrillah, V., Putri, D., Arfian, Z., & Ikaningtyas, M. (2025). Peran teknologi dalam meningkatkan manajemen operasional studi pada sektor



- industri dan ritel. *Journal of Technology and System Information*, 2(3), 9–18. <https://doi.org/10.47134/jtsi.v2i3.4368>
- Putri, A. H., Rohimah, N., Elizafitriani, A., Elizafitriani, A., & Merdiaty, N. (2024). Model stres kerja dan dampaknya pada produktivitas: Analisis literatur. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(1), 266–275. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.962>
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Ragazza, O. N. B. (2026). Psikoedukasi time management untuk menurunkan stres kerja pada karyawan. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 6(2), 819–827. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i2.8772>
- Ramdhi, R., Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Studi terhadap faktor-faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan. *Sains Manajemen*, 7(2), 129–143. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.3064>
- Sapiri, M., Yulianto, K. I., Awaludin, D. T., Rahmadi, Z. T., & Setiawan, I. (2025). Pendampingan penggunaan aplikasi kasir digital (POS) untuk penguatan manajemen keuangan UMKM. *CivicAction: Jurnal Pengabdian Dan Inovasi Masyarakat*, 1(3), 116–121. <https://doi.org/10.59696/civicaction.v1i3.218>
- Sari, A. D., Pradana, G. W., Ma'ruf, M. F., & Eprilianto, D. F. (2026). Pengaruh presensi online, sistem reward, dan sistem punishment, terhadap disiplin kerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 6(3), 1529–1540. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i3.10125>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sitorus, C. C., & Agustina, M. T. (2026). Pengaruh pelatihan hardskill terhadap kinerja karyawan di PT. Manajemen Asisten Indonesia. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 6(1), 127–136. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i1.8893>
- Sitorus, F., Gemilang, G. S., Pulungan, J. Z., DwiPutra, R., & Nasution, S. S. (2025). Strategi manajemen untuk meningkatkan efisiensi operasional pada perusahaan ritel di era digital. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 425–435. <https://doi.org/10.71456/sur.v3i2.1276>
- Syafnur, A., Muhammad, A., & Yusda, R. A. (2024). Meningkatkan keterampilan pengelolaan keuangan melalui pelatihan aplikasi pembukuan menuju toko modern di era teknologi informasi. *Jurnal Pustaka Mitra (Pusat Akses Kajian Mengabdikan Terhadap Masyarakat)*, 4(4), 145–149. <https://doi.org/10.55382/jurnalpustakamitra.v4i4.747>
- Syahrin, F. C. A., & Maghfiroh, R. D. (2026). Analisis peran Core-Tax dalam transformasi digital untuk meningkatkan kepatuhan dan transparansi PT Delta Jaya Mas. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 6(1), 170–180. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i1.8883>
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, W. G. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838–1850. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p10>



- Ulfa, S. N. R., & Harahap, D. H. (2026). Hubungan antara employee well-being dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Geprek Mantul wilayah Magelang. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 6(2), 808–818. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i2.9032>
- Widiastuti, W., Farikah, F., & Permana, S. A. (2026). Pengaruh kompetensi guru dan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar siswa SD kelas VI di Kecamatan Bayan. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(1), 186–196. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i1.8897>
- Yanti, N., Mallisza, D., & Mariandi, R. (2022). Optimalisasi prestasi kerja karyawan dengan menggunakan analisis SEM PLS. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4(4), 233–238. <https://doi.org/10.37034/infeb.v4i4.171>
- Zaynuri, M., Hotimah, R. N., Fatikasari, R., Rahman, S. A., Nurarifah, S., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1001–1006. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.209>