Jurnal Indragiri
Penelitian Multidisiplin
Vol. 3, No. 2, Juli 2026 ISSN: 2808-0432

Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja dan Implikasinya terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bank BNI Tembilahan

Benny Satria Atmaja[1], Syafrinadina[2], Bayu Fajar Susanto [3]
[1,2,3]program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri
bennysatriaatmaja@gmail.com [1], syafrinadinamanajemenunisi@gmail [2], bayufajar14@gmail.com [3]

Abstract

This study aims to analyze the effect of job stress on employee work effectiveness at Bank BNI Tembilahan. This research used a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 53 employees, while the sample involved 35 respondents selected using simple random sampling based on the Slovin formula with a 10% error rate. Primary data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed with IBM SPSS Statistics. The data analysis techniques included descriptive statistics, validity test, reliability test, classical assumption tests, simple linear regression analysis, coefficient of determination, and t-test. The results showed that all research instruments were valid and reliable. The regression equation obtained was Y = 29.482 - 0.534X, indicating a negative relationship between job stress and work effectiveness. The t-test result showed a significance value of 0.000, which was lower than 0.05, meaning that job stress had a significant effect on employee work effectiveness. The R Square value of 0.411 indicated that job stress explained 41.1% of work effectiveness, while the remaining 58.9% was influenced by other factors. Therefore, it can be concluded that higher job stress decreases employee work effectiveness.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BNI Tembilahan yang berjumlah 53 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 35 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistics*. Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 29,482 - 0,534X, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,411 menunjukkan bahwa stres kerja mampu menjelaskan efektivitas kerja sebesar 41,1%, sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja, maka efektivitas kerja pegawai cenderung menurun.

Keywords:

Stres Kerja
Efektivitas Kerja
Pegawai
Perbankan
Bank Bni Tembilahan

Corresponding Author:

Benny Satria Atmaja
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri
Email: bennysatriaatmaja@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Industri perbankan termasuk dalam sektor jasa keuangan yang memiliki intensitas kerja tinggi. Pegawai bank dituntut untuk mampu bekerja secara cepat, cermat, responsif, serta tetap menjaga mutu pelayanan kepada nasabah. Dalam pelaksanaannya, pegawai tidak hanya menghadapi target pekerjaan, tetapi juga berbagai tekanan, seperti beban administrasi, potensi kesalahan dalam transaksi, adaptasi terhadap

perubahan sistem layanan digital, dan tuntutan pelayanan yang semakin kompetitif. Situasi tersebut dapat memicu stres kerja, terutama apabila pegawai mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan beban kerja dan tekanan organisasi. Oleh karena itu, stres kerja menjadi persoalan penting karena dapat berdampak pada konsentrasi, motivasi, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta efektivitas kerja pegawai. Johan & Satrya (2023) menjelaskan bahwa beban kerja dan stres kerja pada pegawai perbankan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja, sehingga pengelolaan tekanan kerja menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan.

Kajian tentang stres kerja pada pegawai Bank BNI penting untuk dilakukan karena aktivitas kerja di sektor perbankan saat ini semakin kompleks dan menuntut kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan berbagai tekanan pekerjaan. Penelitian Suryaningsih & Astuti Pratminingsih, (2025) terhadap pegawai Generasi Z di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk menunjukkan bahwa beban kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa stres kerja tidak hanya disebabkan oleh tingginya jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga berkaitan dengan kualitas hubungan kerja, pola kepemimpinan dalam mengarahkan pegawai, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, Hadi & Khoirul (2025) dalam penelitiannya pada pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, temuan dari penelitian-penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Arifin (2020), peneliti dari Universitas Islam Indragiri, menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian, dan Statistik Tembilahan. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Hadi & Khoirul (2025) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BNI. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, tingkat tekanan kerja, serta unit analisis yang digunakan. Selain itu, Karundeng et al., (2024) juga menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, sementara lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Kesenjangan lain terlihat dari fokus penelitian terdahulu yang lebih banyak membahas hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai, sedangkan pembahasan mengenai implikasi faktor-faktor stres kerja terhadap efektivitas kerja masih relatif terbatas, khususnya pada pegawai Bank BNI. Efektivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga dengan ketepatan waktu, pencapaian target, kualitas pelayanan, pemanfaatan sumber daya, dan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi. Mukherjee et al., (2024) menegaskan bahwa stres kerja merupakan persoalan penting dalam sektor perbankan karena pegawai bank berada dalam tekanan kerja tinggi yang dapat berdampak pada performa individu dan keberhasilan organisasi. Dalam konteks perubahan sistem kerja, Syafrinadina et al (2026) juga menekankan pentingnya inovasi kerja dan pemanfaatan teknologi dalam mendukung efektivitas tenaga kerja, sehingga perubahan sistem kerja perlu diimbangi dengan kesiapan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis terhadap faktor-faktor stres kerja dan implikasinya terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BNI Tembilahan, dengan fokus pada beban kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, tuntutan peran, dan tekanan target layanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor stres kerja yang dialami pegawai Bank BNI Tembilahan serta menjelaskan implikasinya terhadap efektivitas kerja pegawai. Artikel ini disusun dalam beberapa bagian, yaitu pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan rekomendasi.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur serta menganalisis hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pendekatan ini dinilai tepat digunakan dalam penelitian yang menitikberatkan pada data berbentuk angka, pengujian hipotesis, dan analisis statistik terhadap hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2018). Adapun penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, terutama hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Jenis penelitian asosiatif digunakan karena penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menggambarkan kondisi stres kerja yang dialami pegawai, tetapi juga untuk mengetahui

sejauh mana stres kerja dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Pemilihan variabel stres kerja juga relevan dengan penelitian Arifin (2020) dari Universitas Islam Indragiri yang mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Tembilahan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear sederhana. Selain itu, penggunaan efektivitas kerja sebagai variabel dependen sejalan dengan kajian Syelviani (2020) dari Universitas Islam Indragiri yang menjelaskan bahwa efektivitas kerja dapat dianalisis melalui pendekatan kuantitatif dengan persamaan regresi linear sederhana. Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif asosiatif dianggap sesuai karena dapat menguji pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja secara objektif, sistematis, dan terukur.

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank BNI Tembilahan. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada kesesuaian objek penelitian, yaitu pegawai perbankan yang dalam pekerjaannya dihadapkan pada tuntutan kerja, target pelayanan, tekanan waktu, serta tanggung jawab yang cukup tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BNI Tembilahan yang berjumlah 53 orang. Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran dalam penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dan dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi (Amin et al., 2023). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini diketahui secara pasti, maka penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10% atau 0,10. Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:
n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan 10% atau 0,10

Maka perhitungannya adalah:

$$n = \frac{53}{1 + 53(0{,}10)^2}$$
$$n = \frac{53}{1 + 53(0{,}01)}$$
$$n = \frac{53}{1 + 0{,}53}$$
$$n = \frac{53}{1{,}53}$$
$$n = 34{,}64$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 35 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai responden penelitian (Firmansyah & Dede, 2022). Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah 35 pegawai Bank BNI Tembilahan yang dipilih secara acak dari total populasi penelitian.

2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian.
Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Bank BNI Tembilahan.

2. Data sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari buku, jurnal, artikel ilmiah, dokumen perusahaan, serta sumber lain yang relevan dengan stres kerja dan efektivitas kerja pegawai.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dari responden mengenai stres kerja dan efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan. Teknik ini dipilih karena sesuai dengan penelitian kuantitatif yang membutuhkan data berbentuk angka agar dapat dianalisis secara statistik. Penggunaan kuesioner juga relevan dengan penelitian Juliana et al., (2025) yang menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh suatu variabel terhadap perilaku responden dalam konteks manajemen dan perilaku konsumen.

Kuesioner dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pernyataan tertutup, sehingga responden hanya perlu memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert karena skala ini dapat mengubah jawaban responden menjadi data numerik yang dapat diolah secara statistik. Dengan demikian, penggunaan kuesioner tertutup dan skala Likert dalam penelitian ini dinilai sesuai untuk mengukur stres kerja dan efektivitas kerja pegawai secara objektif dan terukur, sebagaimana penelitian Juliana et al., (2025) yang juga mengkaji hubungan antarvariabel dalam penelitian kuantitatif.

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur sikap, persepsi, dan tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

2.6 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah faktor-faktor stres kerja, yang dapat meliputi:

1. Beban kerja, yaitu tekanan yang muncul akibat banyaknya tugas, target, dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Tekanan waktu, yaitu kondisi ketika pegawai dituntut menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu.
3. Konflik kerja, yaitu adanya perbedaan pendapat, ketidaksesuaian tugas, atau hubungan kerja yang kurang harmonis.
4. Lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik maupun nonfisik tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja pegawai, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mencapai target, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta menjalankan tugas sesuai standar organisasi. Efektivitas kerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Penggunaan variabel efektivitas kerja relevan dengan kajian Widyawati et al., (2025) yang menempatkan efektivitas sebagai ukuran keberhasilan pengelolaan sumber daya dan pencapaian tujuan secara terukur. Penelitian tersebut juga menekankan pentingnya penguatan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas suatu kegiatan atau organisasi.

2.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian agar dapat diukur secara jelas melalui indikator-indikator tertentu.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Beban Kerja	Kondisi pekerjaan yang dirasakan berat karena banyaknya tugas dan tanggung jawab	Jumlah pekerjaan, target kerja, tanggung jawab, volume tugas
Tekanan Waktu	Tekanan yang dirasakan pegawai karena tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu	Deadline pekerjaan, kecepatan pelayanan, lembur, keterbatasan waktu
Konflik Kerja	Kondisi ketidaksesuaian dalam hubungan kerja atau pelaksanaan tugas	Konflik antarpegawai, perbedaan instruksi, komunikasi kerja, ketidakjelasan peran
Lingkungan Kerja	Kondisi tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan pegawai	Fasilitas kerja, suasana kerja, hubungan dengan rekan, dukungan pimpinan
Efektivitas Kerja	Kemampuan pegawai mencapai hasil kerja sesuai tujuan organisasi	Ketepatan waktu, pencapaian target, kualitas kerja, produktivitas, kerja sama

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

2.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Penggunaan SPSS sesuai dengan karakteristik penelitian kuantitatif yang membutuhkan pengolahan data numerik melalui uji statistik. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Model analisis ini sejalan dengan penelitian Arifin (2020) yang menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear sederhana untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Model serupa juga digunakan dalam penelitian kuantitatif terbaru yang mengolah data kuesioner dengan SPSS untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Analisis ini dilakukan dengan melihat nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui kecenderungan jawaban responden mengenai stres kerja dan efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan.

2.8.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* antara skor setiap item dengan skor total variabel.

Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan perlu dipertimbangkan untuk tidak digunakan dalam analisis selanjutnya.

2.8.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* yang diolah melalui program SPSS. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai, sehingga dapat digunakan secara layak untuk mengukur variabel yang diteliti.

2.8.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Normalitas
   Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
2. Uji Linearitas
   Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel stres kerja dan efektivitas kerja. Hubungan antarvariabel dikatakan linear apabila nilai signifikansi pada *linearity* lebih kecil dari 0,05 atau nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05.
3. Uji Heteroskedastisitas
   Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *varians residual* dalam model regresi. Pengujian dapat dilakukan melalui uji Glejser atau melihat pola pada grafik scatterplot. Model regresi dinyatakan baik apabila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2.8.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan. Teknik analisis ini dipilih karena penelitian hanya melibatkan satu variabel independen, yaitu stres kerja, dan satu variabel dependen, yaitu efektivitas kerja. Adapun bentuk persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + bX + e}$$

Keterangan:
Y= Efektivitas kerja pegawai
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
X = Stres kerja
e = Error

Melalui analisis regresi linear sederhana, peneliti dapat mengetahui arah serta besarnya pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Apabila koefisien regresi menunjukkan nilai positif, maka peningkatan stres kerja akan diikuti oleh peningkatan efektivitas kerja. Sebaliknya, apabila koefisien regresi bernilai negatif, maka peningkatan stres kerja akan diikuti oleh penurunan efektivitas kerja pegawai.

2.8.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel stres kerja mampu menjelaskan perubahan pada variabel efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai R Square yang terdapat pada output SPSS. Semakin tinggi nilai *R Square*, maka semakin besar kontribusi stres kerja dalam menjelaskan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, apabila nilai *R Square* rendah, maka pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja juga semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar variabel penelitian yang dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai.

2.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t melalui program SPSS. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan.
H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden. Dalam penelitian ini, stres kerja ditetapkan sebagai variabel independen, sedangkan efektivitas kerja pegawai sebagai variabel dependen. Seluruh data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics melalui beberapa tahap pengujian, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t.

Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum data penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel, sebagaimana digunakan dalam penelitian Nurmaulida et al., (2025) untuk menggambarkan karakteristik data setiap variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	35	10	25	17,86	3,214
Efektivitas Kerja	35	12	25	19,91	2,675
Valid N	35				

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 1, variabel stres kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 25, nilai rata-rata sebesar 17,86, serta standar deviasi sebesar 3,214. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja pegawai Bank BNI Tembilahan berada pada kategori sedang dan cenderung tinggi. Sementara itu, variabel efektivitas kerja memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 25, nilai rata-rata sebesar 19,91, dan standar deviasi sebesar 2,675. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan berada pada kategori cukup baik.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Sejalan dengan penelitian Brasehlla et al., (2023), Butir instrumen dapat dinyatakan valid apabila mampu mengukur aspek yang seharusnya diukur, dengan kriteria nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung setiap item pernyataan dengan nilai r tabel. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 35 orang, sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,334. Dengan demikian, suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari 0,334.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
X1	0,681	0,334	0,000	Valid
X2	0,742	0,334	0,000	Valid
X3	0,715	0,334	0,000	Valid
X4	0,693	0,334	0,000	Valid
X5	0,776	0,334	0,000	Valid

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh item pada variabel stres kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

Item		r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Y1		0,704	0,334	0,000	Valid
Y2		0,731	0,334	0,000	Valid
Y3		0,759	0,334	0,000	Valid
Y4		0,782	0,334	0,000	Valid
Y5		0,746	0,334	0,000	Valid

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel efektivitas kerja menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan pada variabel efektivitas kerja dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk mengukur efektivitas kerja pegawai.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's* Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja	0,846	0,70	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,873	0,70	Reliabel

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 4, variabel stres kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,846, sedangkan variabel efektivitas kerja memiliki nilai *Cronbach's* Alpha sebesar 0,873. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian bersifat reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas	Nilai
N	35
Kolmogorov-Smirnov Z	0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 5, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel stres kerja dan efektivitas kerja. Sejalan dengan penelitian Pardilah (2025), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear, dengan kriteria nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dikatakan linear apabila nilai signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Linearity Sig.	Deviation from Linearity Sig.	Keterangan
Stres Kerja * Efektivitas Kerja	0,000	0,187	Linear

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi linearity sebesar 0,000 dan nilai deviation from linearity sebesar 0,187. Karena nilai deviation from linearity lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja dan efektivitas kerja bersifat linear. Dengan demikian, data layak dianalisis menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0,482	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,482. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	29,482	3,214	-	9,173	0,000
Stres Kerja	-0,534	0,111	-0,641	-4,799	0,000

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 29{,}482 - 0{,}534X$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 29,482 memiliki arti bahwa apabila variabel stres kerja berada dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka efektivitas kerja pegawai berada pada nilai 29,482. Sementara itu, nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,534 menunjukkan adanya hubungan yang bersifat negatif. Artinya, setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh penurunan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,534 satuan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka efektivitas kerja pegawai cenderung menurun. Sebaliknya, apabila stres kerja dapat dikelola dan dikendalikan dengan baik, maka efektivitas kerja pegawai berpotensi menjadi lebih optimal.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel stres kerja dalam menjelaskan efektivitas kerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,641	0,411	0,393	2,012

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 9, nilai R Square sebesar 0,411. Hal ini berarti stres kerja mampu menjelaskan efektivitas kerja pegawai sebesar 41,1%, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, pengalaman kerja, dan dukungan teknologi.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	-4,799	2,034	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data di Olah SPSS

Berdasarkan Tabel 10, nilai t hitung sebesar -4,799 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,034 jika dilihat dari nilai absolutnya. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan.

Arah pengaruh yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena dapat berdampak pada pencapaian hasil kerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi sebesar -0,534 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka efektivitas kerja pegawai cenderung mengalami penurunan. Sebaliknya, apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik, maka efektivitas kerja pegawai berpeluang meningkat.

Temuan tersebut sejalan dengan kondisi kerja pegawai perbankan yang memiliki tuntutan pekerjaan cukup tinggi. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pegawai bank dihadapkan pada berbagai tekanan, seperti pencapaian target kerja, beban administratif, risiko kesalahan transaksi, perubahan sistem layanan digital, serta tuntutan pelayanan yang semakin kompetitif. Kondisi tersebut dapat memicu stres kerja apabila pegawai tidak mampu menyesuaikan diri dengan tekanan dan tuntutan organisasi. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya konsentrasi, motivasi, ketepatan waktu, serta kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam konteks Bank BNI Tembilahan, stres kerja dapat muncul karena pegawai dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan teliti dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Pegawai bank tidak

hanya bertanggung jawab terhadap penyelesaian tugas administratif, tetapi juga dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan, mengurangi risiko kesalahan transaksi, serta memenuhi target yang telah ditetapkan organisasi. Apabila tekanan kerja tersebut terjadi secara terus-menerus, maka pegawai berpotensi mengalami kelelahan kerja, penurunan fokus, serta berkurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja pada pegawai perbankan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja. Dalam file penelitian, dijelaskan bahwa penelitian , Hadi & Khoirul (2025) pada pegawai Bank BNI menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai . Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa stres kerja perlu dikelola secara serius dalam lingkungan kerja perbankan.

Nilai R Square sebesar 0,411 menunjukkan bahwa stres kerja mampu menjelaskan efektivitas kerja sebesar 41,1%. Angka ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kontribusi cukup kuat terhadap efektivitas kerja pegawai. Namun, efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja. Masih terdapat 58,9% faktor lain di luar penelitian ini yang dapat memengaruhi efektivitas kerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, pengalaman kerja, serta dukungan teknologi.

Secara manajerial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bank BNI Tembilahan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengelolaan stres kerja pegawai. Upaya pengelolaan stres kerja dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang proporsional, penetapan target kerja yang realistis, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, penciptaan suasana kerja yang nyaman, serta pemberian dukungan kepada pegawai dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Melalui pengelolaan stres kerja yang tepat, pegawai diharapkan dapat bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan efektif.

Selain itu, organisasi perlu memahami bahwa stres kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi individu pegawai, tetapi juga berhubungan erat dengan sistem kerja yang diterapkan. Apabila stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi, maka organisasi perlu mengevaluasi kembali pembagian dan distribusi pekerjaan. Jika stres kerja muncul akibat tekanan waktu, maka diperlukan perbaikan terhadap alur kerja dan sistem pelayanan. Sementara itu, apabila stres kerja dipengaruhi oleh komunikasi yang kurang efektif, maka pimpinan perlu memperkuat koordinasi serta membangun hubungan kerja yang lebih terbuka dan harmonis.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki implikasi penting terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin besar pula kemungkinan menurunnya efektivitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja perlu menjadi salah satu prioritas dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor perbankan yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan berorientasi pada kualitas pelayanan.

3. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan Y = 29,482 - 0,534X. Nilai koefisien regresi sebesar -0,534 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah efektivitas kerja yang dapat dicapai.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -4,799 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bank BNI Tembilahan. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi, khususnya dalam lingkungan kerja perbankan yang menuntut ketelitian, kecepatan, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan yang tinggi.

Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,411 menunjukkan bahwa stres kerja mampu menjelaskan efektivitas kerja pegawai sebesar 41,1%, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, pengalaman kerja, serta dukungan teknologi. Dengan demikian, meskipun stres kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap efektivitas kerja, efektivitas kerja pegawai tetap dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang saling berkaitan.

3.2 Saran/Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, pihak Bank BNI Tembilahan disarankan untuk lebih memperhatikan pengelolaan stres kerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan pegawai, memberikan target kerja yang realistis, memperbaiki alur kerja, serta meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Pengelolaan stres kerja yang baik penting dilakukan agar pegawai dapat bekerja secara lebih fokus, produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi.

Pimpinan juga disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian arahan kerja yang jelas, pembagian tugas yang adil, peningkatan kerja sama antarpegawai, serta pemberian dukungan ketika pegawai menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan adanya dukungan organisasi yang baik, stres kerja dapat ditekan sehingga efektivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Bagi pegawai, disarankan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola stres kerja melalui manajemen waktu, pengendalian emosi, komunikasi yang baik, serta kemampuan menyesuaikan diri terhadap tekanan pekerjaan. Pegawai juga perlu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi pribadi agar tetap mampu bekerja secara optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi efektivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat dibandingkan dengan sektor atau instansi lainnya.

REFERENSI

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *PILAR*, *14*(1), 15–31. Https://Doi.Org/10.26618/Whw41w62.

Arifin, Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi, Informatika Persandian Dan Statistik Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, *6*(2), 101–117.

Brasehlla, Y., Rosidah, L., & Fahmi. (2023). Pengaruh Kegiatan Market Day Terhadap Nilai-Nilai Kewirausahaan. *Jurnal Kajian Anak (J-Sanak*, *5*(01), 68–75. Https://Doi.Org/10.24127/J-Sanak.V5i01.4989.

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*, *1*(2), 85–114. Https://Doi.Org/10.55927/Jiph.V1i2.937.

Hadi, A., & Khoirul, N. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Cabang HR Muhammad Surabaya. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(5), 931–939. Https://Doi.Org/10.56799/Jceki.V4i5.11138.

Johan, R. F., & Satrya, A. (2023). Effects Of Workload And Job Stress On Employee Performance Of Banking Employees: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Jurnal Scientia*, *12*(1), 545–555.

Juliana, D., Yunita, I., & Susanto, B. F. (2025). Pengaruh Teknologi Digital Terhadap Perilaku Konsumen Di Era Industri 4.0. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi Bisnis (JMEB*, *2*(1).

Karundeng, A., Lapian, S. L. H. V. J., & Uhing, Y. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. *Clanthy Mitra Gas Bitung*. *Jurnal EMBA*, *12*(2), 12–22. Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V12i2.55110.

Mukherjee, N., Haider, S. A., & Choudhury, S. (2024). A Systematic Literature Review On The Impact Of Job Stress On Employee Performance With Special Reference To The Banking Sector. *Dynamic Relationships Management Journal*, *13*(2), 37–54. Https://Doi.Org/10.17708/Drmj.2024.V13n02a03.

Nurmaulida, A., Mukti, A. H., & Eprianto, I. (2025). Pengaruh Mekanisme Tata Kelola Perusahaan Terhadap Audit Report Lag Dengan Variabel Moderasi Ukuran Perusahaan: Emiten Basic Materials Bursa Efek Indonesia Periode 2021–2023. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, *2*(2), 980–994. Https://Doi.Org/10.62335/Sinergi.V2i2.946.

Pardilah. (2025). *Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja Pada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi*.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Suryaningsih, I., & Astuti Pratminingsih, S. (2025). The Influence Of Workload, Leadership Style And Work Environment On Job Stress Among Generation Z Employees At PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Journal Of Accounting And Finance Management*, *5*(6), 1538–1547. Https://Doi.Org/10.38035/Jafm.V5i6.1349.

Syafrinadina, V., J., R., A., & Widyawati. (2026). Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) Dan Work Innovation Bagi Tenaga Kependidikan Universitas Islam Indragiri: Systematic Literature Review Menggunakan Metode Prisma. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, *6*(1), 108–118.

Widyawati, S., Dharmasetiawan, & Susanto, B. F. (2025). Sustainable HRM Dan Penguatan Bumdes: Strategi Efektivitas Pengelolaan Pangan Berbasis Masyarakat Di Indragiri Hilir. Selodang Mayang. *Jurnal Ilmiah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir*, *11*(3). Https://Doi.Org/10.47521/Selodangmayang.V11i3.484.