

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BORNEO SUKSES RAYA KALTIM DI KOTA SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Rahyana Hafifah

1911102431432

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Borneo Sukses
Raya Kaltim Di Kota Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Rahyana Hafifah

1911102431432

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN
NASKAH PUBLIKASI
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BORNEO SUKSES RAYA KALTIM DI KOTA SAMARINDA

Oleh:

Rahyana Hafifah

1911102431432

Samarinda, 05 Juli 2023

Telah Disetujui oleh :

Pembimbing,



Askiah, S.E., M.Si.

NIDN. 28037306

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BORNEO SUKSES RAYA KALTIM DI KOTA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:


Nama : Rahyana Hafifah


NIM : 1911102431432

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 05 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : **Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si.** ()
NIDN. 1102018303

Penguji II : **Hj. Askiah, S.E., M.Si** ()
NIDN. 28037306

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen

Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Rahyana Hafifah

NIM : 1911102431432

Program Studi : Manajemen

Email : rahyaanafih@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar – benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarims) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat sebenar – benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi – sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Samarinda, 21 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Rahyana Hafifah

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda

Rahyana Hafifah¹, Askiah^{2*}, Rinda Sandayani Karhab³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email: rah yanaafifh@gmail.com¹, ask888@umkt.ac.id², rsk934@umkt.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan Stres Kerja dengan karyawan di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim. Dalam penelitian ini, terdapat 144 karyawan, dan jumlah sampel total adalah 90 responden dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dan pemilihan *Purposive Sampling*. Studi saat ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan Google form dengan variabel Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi, uji hipotesis, uji instrumen penelitian, dan uji asumsi. menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa T_{hitung} 6,057 lebih besar dari T_{tabel} 1,998. Dengan tingkat signifikansi 0,0000,05. Oleh karena itu, Bukti Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan, SDM

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how the relationship between Job Stress and employees at PT. Borneo Great Success East Kalimantan. In this study, there were 144 employees, and the total sample size was 90 respondents using non-probability sampling techniques and purposive sampling. The current study uses quantitative methods. The data collection technique uses the Google form with the variables Job Stress (X) and Employee Performance (Y). Data analysis techniques used include regression analysis, hypothesis testing, research instrument testing, and assumption testing. using the SPSS application version 22. The results showed that T_{count} 6.057 is greater than T_{table} 1.998. With a significance level of 0.0000.05. Therefore, Evidence of Job Stress has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Job Stress, Employee Performance, HR

PENDAHULUAN

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam angkatan kerja adalah untuk meningkatkan jumlah kontribusi produktif yang dibuat oleh organisasi dengan memfokuskan, mengatur, meniru, dan menerapkan setiap aktivitas SDM atau fungsi operasional, yang dapat berkisar dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan perekrutan hingga transfer, promosi, demonstrasi, dan proses kompensasi hingga hubungan tempat kerja yang saling eksklusif..

Mengelola sumber daya manusia sehari-hari sangat penting. untuk bisnis karena memungkinkan administrasi, organisasi, dan penggunaan anggota staf yang efisien saat mereka menjalankan pekerjaan mereka. Stres di tempat kerja adalah masalah serius yang memengaruhi karyawan, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan . (Supomo, 2018).

Sebagai akibat dari kesempatan kerja internal atau eksternal, stres kerja adalah reaksi seseorang terhadap situasi yang dihadapi dengan cara yang lebih agresif pada tingkat fisik atau mental. Karena itu, situasi yang tidak stabil saat ini mungkin mengakibatkan kurangnya motivasi dalam bekerja dan penurunan produktivitas.

Stres telah dikaitkan oleh beberapa akademisi dengan kinerja karyawan secara keseluruhan dan kepuasan kerja. Setiap orang menunjukkan kinerja dalam bentuk hasil kerja yang diciptakan oleh karyawan sejalan dengan perusahaan.

karena bisnis mencari hasil kinerja terbaik. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk bekerja secara efisien daripada mereka yang tidak. Karyawan lebih cenderung menghadiri kursus secara teratur dan bahkan memilih untuk tinggal setelah jam kerja jika mereka senang dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa gembira setiap kali menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Stres di tempat kerja memiliki efek negatif pada kinerja karyawan., yang menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan akan berkurang. Studi tentang topik Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara stres di tempat kerja dan kinerja karyawan (Massie et al., 2018).

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres Kerja

Pekerjaan Setiap karyawan dalam suatu profesi tertentu akan mengalami stres. Ketidakstabilan emosional individu ini tampak jelas dalam pekerjaannya maupun suasana hatinya, keinginan untuk menyendiri, sulit tidur, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, dan karakteristik lainnya. Situasi lingkungan yang tidak menguntungkan mungkin menjadi sumber stres. Tekanan adalah istilah untuk situasi ini. Bergantung pada sifat individu yang bersangkutan, stres mungkin dialami atau tidak dialami oleh orang tersebut . (Ellyzar et al., 2017).

Stres adalah kondisi psikologis yang jika tidak ditangani dan tidak ada obatnya, akan berdampak buruk bagi kesehatan seseorang. Kondisi tidak nyaman yang mengakibatkan orang kehilangan kendali diri dan keinginan untuk hidup. Selain itu, ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap stres, termasuk perubahan kebijakan yang melemahkan rasa berharga seseorang, interpretasi penilaian mental terhadap suatu

peristiwa dalam kaitannya dengan bagaimana peristiwa itu mengancam aspek pribadi seseorang dan hasil yang tidak menguntungkan yang disimbolkan dengan munculnya penderitaan fisik, mental, atau emosional seseorang. Stres adalah penyakit psikologis yang dapat berdampak buruk pada kesehatan seseorang jika tidak dikelola dan tidak diketahui pengobatannya. Ini adalah kondisi tidak nyaman yang membuat orang kehilangan keinginan untuk hidup dan kemampuan untuk mengatur diri sendiri. Selain itu, ada sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap stres, termasuk perubahan kebijakan yang menurunkan rasa harga diri seseorang, interpretasi—penilaian mental terhadap suatu peristiwa dalam kaitannya dengan bagaimana peristiwa itu mengancam aspek pribadi seseorang—dan hasil yang tidak menguntungkan yang dilambangkan dengan manifestasi penderitaan fisik, mental, atau emosional seseorang. (Hanifa & Oktafani, 2019)

Tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, sensasi rusuh, kekhawatiran, kemurungan, dan kehilangan otoritas semuanya termasuk dalam kata umum "stres". Ketegangan di tempat kerja adalah suatu kondisi yang memengaruhi pikiran, perasaan, dan kesehatan fisik secara keseluruhan. Ini dapat menyebabkan kelainan fisik dan psikologis (Sandini *et al.*, 2021).

Karyawan yang berada di bawah tekanan dari pekerjaannya dikatakan mengalami stres kerja. (Sari *et al.*, 2015). Kondisi yang dikenal sebagai "stres kerja" ini disebabkan oleh interaksi antara individu dengan pekerjaannya dan dirasakan oleh individu sebagai perubahan. Stres kerja dapat digambarkan sebagai respons fisiologis dan psikologis karyawan terhadap kebutuhan atau harapan perusahaan. Stres di tempat kerja merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja orang, lingkungan kerja, dan faktor lainnya. (Gusti Yuli Asih, S.Psi *et al.*, 2018).

Menurut (Hasibuan & H. Malayu S.P, 2014). Beberapa indikator Stres Kerja yaitu Beban kerja merupakan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi sehingga menimbulkan stres kerja. disebut sebagai beban kerja mereka, Sikap pemimpin yaitu Ada tekanan yang terlalu banyak untuk kemampuan karyawan, Waktu Kerja Berusahalah untuk selama jam kerja yang ditentukan, tepat waktu, dan menyerahkan tugas tepat waktu, Konflik yaitu, Berusahalah untuk tepat waktu selama jam kerja yang ditentukan dan menyerahkan tugas tepat waktu, dan kesalahan komunikasi Akan ada perubahan signifikan dalam bagaimana informasi yang berbeda atau sama dilihat oleh satu orang atau lebih, tergantung pada sumber informasinya

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kemampuan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta tingkat kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Ini juga dikenal sebagai persentase karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka, yang merupakan indikasi bakat mereka. Dalam sebuah organisasi, hasil kerja yang diperoleh dapat berupa kuantitas atau kualitas tergantung pada tugas yang diberikan. (Sani Putri & Poerwita Sary, 2020).

Hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tugas khusus masing-masing karyawan dikenal sebagai kinerja karyawan.

Sebuah bisnis wajib untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan. kinerja sebagai pengukur hasil yang dihasilkan dengan input pekerja per unit waktu (Wartono, 2017)

Kinerja karyawan dicirikan sebagai kapasitas mereka untuk melakukan tugas tertentu. Kinerja karyawan sangat penting karena mengungkapkan seberapa baik mereka mampu melakukan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Untuk alasan ini, sangat penting untuk membuat kriteria yang tepat dan terukur dan menetapkannya sebagai standar bersama. (Lulu Agrina Susanty, Mochamad Soelton, Bambang Wahyudiono, YudhaB.Abadi, 2019)

Pekerjaan seorang pegawai adalah hasil kerja kerasnya yang berkualitas dan berkuantitas tinggi serta diselesaikan sesuai dengan petunjuk yang diberikan kepadanya.

Elemen karyawan sangat penting untuk pengawasan yang sangat baik dan perumusan pilihan yang lebih masuk akal mengenai teknik pemeliharaan kinerja sebagai komponen penyebab itu sendiri.

Menurut (Kasmir, 2019), Indikator Kinerja Karyawan, khususnya: persepsi karyawan pada tingkat pekerjaan yang dihasilkan dan ketepatan penugasan kekuatan dan kemampuan pekerja, digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dijelaskan menggunakan frase seperti "jumlah unit" yang diproduksi atau jumlah kegiatan tertentu yang dipilih. Dari perspektif optimalisasi waktu yang tersedia untuk tugas-tugas lain dan koordinasi dengan hasil keluaran, Menjaga waktu adalah jumlah kegiatan yang dilakukan sepanjang periode waktu yang ditentukan. Penggunaan sumber daya organisasi yang efisien (seperti waktu, uang, teknologi, dan material) adalah kunci untuk memaksimalkan efektivitas penggunaan sumber daya tersebut oleh setiap unit. Beberapa tanggung jawab besar yang mampu mereka tanggung menunjukkan tingkat kemandirian karyawan.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu metodologi berbasis positivis yang digunakan untuk menilai populasi atau sampel tertentu. Untuk melihat apakah teori saat ini benar, prosedur Data dikumpulkan menggunakan metode penelitian, pengambilan sampel sering digunakan secara acak, dan pemrosesan bersifat kuantitatif atau statistik. (Sugiyono, 2013)

Ada teknik pengumpulan data yang meningkatkan efisiensi pemrosesan data penelitian dan mempermudah mendapatkan bukti yang kuat. Dalam penelitian ini, cara pengumpulan data adalah melalui kuesioner, (Abidin & Roni, 2017). Kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan data karena memberikan pertanyaan atau komentar tertulis kepada responden. Metode ini meminta responden untuk melengkapi kuesioner yang telah dikirimkan kepada staf PT Borneo Sukses Raya Kaltim untuk mengumpulkan data primer. Responden dapat menerima kuesioner dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan tertutup atau terbuka, baik secara langsung maupun online.

Teknik analisis data merupakan langkah awal yang ideal dalam memilih penelitian karena dapat digunakan untuk mengatasi perumusan masalah atau menguji asumsi yang diajukan. untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Borneo Sukses Raya Kaltim

dipengaruhi oleh stres kerja. Dalam penelitian ini, lima tanggapan terpisah SS, S, KS, TS, dan STS disediakan menggunakan skala Likert. sehingga peneliti dapat dengan mudah memahami tanggapan responden. Evaluasi penelitian skala likert disajikan pada tabel berikut..

Tabel Skala Likert

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Uji Kualitas Data

- Uji validitas adalah pengukuran yang menentukan tingkat validitas suatu instrumen. Keandalan tinggi menggambarkan suatu instrumen. Instrumen yang kurang valid, sebaliknya, memiliki validitas yang buruk. Instrumen dianggap valid jika secara akurat memaparkan data dari variabel yang diselidiki. Dengan Bandingkan r-tabel r-hitung dalam matematika dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat signifikansi 5%. peneliti dapat menetapkan validitas kuesioner dengan menggunakan alat SPSS. Derajat validitas dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel. Dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Sementara itu, dianggap tidak sah jika r hitung $<$ r tabel (Sugiyono, 2013) .
- Uji Reliabilitas, Reliabilitas adalah gagasan Bahwa instrumen tertentu sangat aman untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. alat yang memiliki reputasi baik dan sumber yang memiliki reputasi baik akan memberikan data yang meyakinkan. Program SPSS digunakan untuk penilaian reliabilitas penelitian. Menurut variabelnya sendiri, data yang diterima dijelaskan. Jika Cronbach's Alpha instrumen $\geq 0,6$, dianggap dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier sederhana

Hubungan fungsional antara satu variabel independen dan satu variabel dependen adalah dasar dari regresi linier sederhana.. Hal ini digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y), mempengaruhi variabel independen, Stres Kerja (X). Formula persamaan regresi linier sederhana digunakan menurut (Sugiyono, 2013)

$$Y = a + bX + e$$

1. Uji t (Parsial)

Menurut (Imam ghozali, 2018) Uji t ini dirancang untuk menentukan kepentingan relatif dari setiap faktor penjelas selama penjelasan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas model regresi hanya sebagian saja mempengaruhi variabel dependen dengan cara yang signifikan secara statistik. Kriteria evaluasi untuk uji t adalah :

- a) Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas lebih unggul dari variabel terikat jika nilai T lebih besar dari T tabel dan signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05. Hipotesis dikonfirmasi jika nilai t lebih kecil dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berbeda dengan variabel dependen.
- b) Hipotesis dikonfirmasi jika ukuran sampel lebih besar dari ukuran sampel pada tabel dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berbeda dengan variabel dependen.

2. Koefisien Determinasi

Rumus Proporsi variasi faktor independen yang secara simultan mempengaruhi variabel dependen diuji dengan menggunakan koefisien determinasi. Persentase perubahan variabel independen yang secara bersamaan berdampak pada variabel dependen diuji dengan menggunakan prosedur penghitungan koefisien determinasi. (Sugiyono, 2013) R Square berfungsi sebagai standar dalam hasil keluaran SPSS

HASIL PEMBAHASAN DAN INTERPRESTASI HASIL

Hasil Pembahasan

Hasil Uji Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,542	2,246		13,155	,000
Stres Kerja	,505	,076	,578	6,642	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Bila menggunakan metode probabilistic, terdapat korelasi yang signifikan pada tingkat signifikansi $\leq \alpha = 0,5$. Tujuan dari uji T adalah untuk mengetahui independensi masing-masing variabel. memiliki korelasi positif dengan masing-masing variabel dependen atau

tidak.

Berdasarkan Tabel 4.10, T Hitung 6.057 lebih besar dari T Tabel 1.998. Dengan nilai signifikansi 0,000 0,05. Sehingga ada bukti bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang baik dan bermakna. di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate
1	,578 ^a	,334	,326	

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Kontribusi variabel *independen* untuk mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi seberapa efektif model dapat mewakili ketergantungan diukur dengan menggunakan uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4.11 Seperti yang dapat diamati, koefisien determinasi R Square sekitar 0,334, dan hubungan antara variabel X dan Y memiliki koefisien determinasi sekitar 0,578. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif sebesar 32,6% terhadap kinerja karyawan meskipun berdampak positif terhadap faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini sebesar 67,4%..

KESIMPULAN

Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat terikat dari studi tentang bagaimana stres di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Borneo Sukses Raya Kalimantan Timur:

1. Dikarenakan nilai yang cukup besar yaitu 0.000–0.005 maka stres kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa H_0 dapat diterima di PT. Borneo Sukses Besar Kalimantan Timur karena stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian koefisien, semua variabel dianggap berada pada rentang yang lemah (R Square 0,334). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 32,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh 67,4% faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, K., & Roni, M. (2017). *Pengaruh Brand Image Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Motor Matic Honda Beat (Studi Kasus Pada Konsumen Pengguna Motor Matic Honda Beat Mahasiswa Universitas Bina Darma Palembang)*. 367–374.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35–45.
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M. S., Widhiastuti, P. D. H., & Rusmalia Dewi, S.Psi, M. . (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Hanifa, S., & Oktafani, F. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. KANTOR CABANG SUBANG. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 139–150. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.12905>
- Hasibuan, & H. Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Imam ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir, K. (2019). *In Manajemen Sumber Daya MANusia (Teori Dan Praktik).*, Rajawali Pers.
- Lulu Agrina Susanty, Mochamad Soelton, Bambang Wahyudiono, YudhaB.Abadi, B. H. (2019). MEMBENTUK KINERJA KARYAWAN DENGAN MEMINIMALKAN PERILAKU MENGELUH KARYAWAN Lulu. 5(2). <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i2.6843>
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Sain Manajemen*, 3(2), 76–82. <http://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/562>
- Sani Putri, V., & Poerwita Sary, F. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT LESTARI BUSANA ANGGUN MAHKOTA DI BAGIAN PRODUKSI). 4(2), 195–205.
- Sari, P. M., Astuti, E. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2), 1–10.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supomo. (2018). *Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan* (Vol. 17).
- Wartono, T. (2017). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY)*.

Naspub Turnitin Hana

by Cek Turnitin

Submission date: 27-Jul-2023 02:49PM (UTC+0700)

Submission ID: 2137482055

File name: Naspub_Turnitin_Hana.docx (89.56K)

Word count: 2162

Character count: 14146

Naspub Turnitin Hana

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

19%
INTERNET SOURCES

10%
PUBLICATIONS

6%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	1%
2	text-id.123dok.com Internet Source	1%
3	www.researchgate.net Internet Source	1%
4	id.scribd.com Internet Source	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	Muhammad Aulia. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) AREA JAMBI RAYON TELANAIPURA", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022 Publication	1%
7	Tiara Aqnes, Agustina Hanafi, M. Ichsan Hadjri. "The Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang",	1%



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Askiah, S.E., M. Si
NIDN	: 28037306
Nama	: Rahyana Hafifah
NIM	: 1911102431432
Fakultas	: Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi	: SI Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Borneo Sukses Raya Kaltim Di Kota Samarinda" telah di submit pada Jurnal Arthavidya pada tahun 2023 <http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/index>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamua 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Mahasiswa

Rahyana Hafifah

Samarinda, 25 Juli 2023

Askiah, S.E., M. Si
NIDN. 28037306