

NASKAH PUBLIKASI
**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KIDECO
JAYA AGUNG *DEPARTEMENT SAFETY AND ENVIRONMENT***

***THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. KIDECO JAYA AGUNG SAFETY AND ENVIRONMENT DEPARTMENT***

Syarifah Kasiefa Yumna¹, Muslimin Nulipata², Tri Astuti³



OLEH :
SYARIFAH KASIEFA YUMNA
1911102433026

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA
2024

Naskah Publikasi

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kideco Jaya Agung
Departement Safety and Environment**

*The Effect of Work Stress on Employee Performance at PT. Kideco Jaya Agung Safety and
Environment Departement*

Syarifah Kasiefa Yumna¹, Muslimin Nulipata², Tri Astuti³



Oleh :
Syarifah Kasiefa Yumna
1911102433071

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN
NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. KIDECO JAYA AGUNG *DEPARTEMENT SAFETY AND
ENVIRONMENT***

Oleh :

Syarifah Kasiefa Yumna

1911102433071

Samarinda, 07 September 2024

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,



Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog

NIDN. 1120098701

**LEMBAR PENGESAHAN
NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KIDECO JAYA AGUNG *DEPARTEMENT SAFETY AND
ENVIRONMENT***

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Syarifah Kasiefa Yumna
NIM : 1911102433071
Program Studi : Psikologi

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 13 Juli 2023 dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai derajat Sarjana Psikologi.

Penguji I : Tri Astuti, M.Psi., Psikolog

()

Penguji II : Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog

()

Mengetahui

Dekan
Fakultas Psikologi


Prof. Drs. Kumaidi, M.A., Ph.D
NIDN. 8993050022

Ketua
Program Studi Psikologi


Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1111129301

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KIDECO JAYA AGUNG *DEPARTEMENT SAFETY AND ENVIRONMENT*

Syarifah Kasiefa Yumna¹, Muslimin Nulipata², Tri Astuti³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat email : syarifahkyumna@gmail.com¹ , , tri497@umkt.ac.id³

Abstrak

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan terganggunya kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang, khususnya yang berdampak pada emosi, kemampuan kognitif, dan kondisi secara keseluruhan. Selanjutnya, stres kerja berdampak pada produktivitas karyawan, yaitu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, dengan fokus pada personel *Departement Safety And Environment* PT. Kideco Jaya Agung sebagai kelompok sasaran. Penelitian ini menggunakan metode sampling insidental untuk mengumpulkan data dari sampel sebanyak 64 karyawan. Skala yang digunakan adalah Skala Stres Kerja dan Skala Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi dasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety And Environment*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan secara statistik antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Uji T yang menghasilkan nilai p sebesar 0,770, melampaui taraf signifikansi 0,05. Hipotesis nol, H₀, diterima sedangkan hipotesis alternatif, H_a, ditolak.

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

Abstract

Job stress is a condition that creates physical and psychological imbalances, in this case affecting the emotions, thought processes, and conditions of the employees themselves. Then it affects employee performance, performance is the result of work obtained by employees in completing their responsibilities. This study uses quantitative research methods with a population of employees of PT. Kideco Jaya Agung Department of Safety and Environment. This research uses incidental sampling technique with a sample of 64 employees. The scale used is the Work Stress Scale and the Employee Performance Scale. The data analysis technique used is a simple regression test. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of work stress on employee performance at PT. Kideco Jaya Agung Department of Safety and Environment. The results of this study are that there is no significant effect of work stress on employee performance. This is explained by the T test which produces a significant value of 0.770 where > 0.05 . So that H₀ is accepted and H_a is rejected.

Keywords: *Employee Performance, Job Stress, Psychology*

LATAR BELAKANG

Indonesia memiliki sumber daya alam yang sangat besar, baik yang terbarukan maupun yang tidak terbarukan. Salah satu komoditas ekspor negara ini yang paling menonjol adalah batu bara. Indonesia merupakan produsen dan eksportir batu bara terkemuka di dunia, menempati peringkat di antara negara-negara dengan volume produksi dan ekspor tertinggi (*Indonesia Investments, 2018*). Sektor batu bara memberikan kontribusi bagi perekonomian regional dan nasional dengan meningkatkan PDB, pendapatan rumah tangga, dan kesempatan kerja. Selain itu, sektor ini menghasilkan pendapatan negara melalui pajak, royalti, dan distribusi. Tidak hanya berdampak positif bagi perekonomian negara, tetapi industri batu bara memberikan kontribusi positif terhadap penciptaan lapangan kerja, khususnya di daerah manufaktur batu bara di Indonesia seperti di Kalimantan.

Kalimantan memiliki sumber daya alam yang bermanfaat, salah satunya adalah batu bara ini terjadi karena wilayah kalimantan dikelilingi kawasan hutan dan berpopulasi hewan cukup banyak. Batu bara terbentuk dari pembusukan hewan dan tumbuhan organik secara alamiah dan organik setelah ratusan tahun. Batu bara merupakan bahan kaya karbon yang umumnya berwarna hitam atau coklat, terjadi di endapan sedimen bertingkat. Batu bara merupakan bahan bakar fosil yang berguna dan serbaguna, yaitu untuk tenaga pembangkit listrik, penggunaan industri, gasifikasi dan pencairan, produksi baja, dan penggunaan domestik.

Salah satu perusahaan tambang batu bara di Kalimantan Timur adalah PT. Kideco Jaya Agung yang berspesialisasi dalam pengembangan sumber daya. Berdasarkan hasil observasi lokasi yang telah dilakukan PT. Kideco Jaya Agung khususnya *Departement Safety and Environment* yang mengawasi keselamatan dan kesehatan kerja serta pengelolaan lingkungan. Berlokasi di desa Batu Kajang, di Kecamatan Batu Sopang, karyawan memiliki kesempatan terbatas untuk bertemu keluarga karena jarak tempat kerja yang cukup jauh dari kota, dan tertekan dengan desakan waktu menjadi salah satu pemicu stres karyawan kemudian pada kinerja karyawan masih memerlukan arahan atau bimbingan dari *supervisor Departement Safety and Environment*. Berdasarkan kedua hal tersebut yaitu stres dan kinerja pada karyawan menjadikan sebagai salah satu permasalahan yang sesuai dengan judul penelitian ini.

Proses perkembangannya, perusahaan mengalami perubahan lingkungan dan teknologi yang sangat cepat hal itu dapat meningkatkan tantangan yang dihadapi perusahaan. Tantangan perusahaan tidak terlepas korelasinya dengan karyawan atau individu pada perusahaan. Salah satu komponen perusahaan adalah memiliki sumber daya manusianya, jika perusahaan ingin berkembang lebih jauh dan mencapai tujuan, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan. Dalam peningkatannya diperlukan tuntutan yang tinggi terhadap karyawan, konsekuensi yang di dapatkan dari hal tersebut pada karyawannya adalah stres dalam pekerjaannya. Stres kerja adalah yang menjadi penyebab kompleks bagi perusahaan dalam proses mengembangkan sumber daya manusia untuk keunggulan suatu

perusahaan. Karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya cenderung mengalami ketegangan dalam berpikir, berperilaku aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Secanggih apapun perkembangan teknologi dan informasi, jika sumber daya manusianya tidak baik, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Dalam keadaan tersebut karyawan akan menghadapi stres.

Stres di tempat kerja dianggap sebagai tantangan utama bagi kesehatan karyawan dan kesehatan organisasi mereka. Karyawan yang stres cenderung kurang termotivasi dalam hal produktivitas dan kurang nyaman dalam bekerja. Stres pada tempat bekerja dapat menjadi masalah bagi organisasi dan pekerjaan. Stres kerja didefinisikan Handani & Andani, (2019), sebagai keadaan dinamis individu dalam menghadapi kesempatan yang ada, kendala, atau kebutuhan yang terkait dengan hasil yang diinginkan dengan konsekuensi yang tidak terduga dan signifikan. Steven & Prasetyo (2020) mengemukakan definisi lain dari stres kerja, seperti sindrom yang membatasi seseorang dan jiwanya di luar batas kemampuannya, sehingga berdampak negatif pada kesehatannya jika pengobatannya terlambat.

Stres di tempat kerja juga didefinisikan Christover & Ie, (2021), sebagai kecemasan di tempat kerja mengacu pada pengalaman kecemasan yang muncul di dalam lingkungan kerja dan selanjutnya berdampak buruk pada emosi dan kinerja karyawan. Stres kerja berdampak buruk pada kinerja, stres muncul ketika seseorang menghadapi perbedaan antara kondisi fisik dan mentalnya, sehingga memengaruhi emosi, proses kognitif, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Bekerja di sektor pertambangan dikenal sebagai pekerjaan yang sangat menegangkan. Berbagai masalah yang menjadi penyebab stres di kawasan industri pertambangan menjadi konsumsi publik hal ini dikarenakan pertambangan yang area kerjanya sebagian besar berada di luar ruangan, menggunakan berbagai peralatan mekanik berat yang menimbulkan bising, perubahan jam kerja dalam 24 jam dan kelelahan fisik yang rentan menjadi faktor stres kerja. Individu yang mengalami stres memiliki gejala mudah tersinggung, takut berlebihan terhadap segala sesuatu, gugup, cemas, rendah diri, mudah menyerang orang, merasa sedih dan tertekan.

Menurut Bressert (2016), detak jantung meningkat, gangguan tidur, pusing dan demam, ketegangan otot dan kurang energi adalah beberapa tanda yang timbul ketika tubuh mengalami stres. Secara perilaku, stres dikaitkan dengan hilangnya keinginan untuk bersosialisasi, kecenderungan untuk menyendiri, keinginan untuk menjauh dari orang lain, dan munculnya kemalasan. Pekerja tambang memiliki risiko yang cenderung tinggi karena apabila dilihat dari lokasi kerja, industri tambang berbeda dengan sektor lain, pekerja tambang harus mampu bekerja di lokasi terpencil ataupun di tengah lautan. Hal umum yang menjadi pemicu stres di sektor pertambangan adalah stres akibat waktu kerja yang berlebihan, dan beban kerja yang sulit, kecelakaan yang cukup tinggi, dibutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi saat bekerja di pertambangan, saat konsentrasi menurun maka risiko kecelakaan bisa terjadi. Konsentrasi menurun bisa disebabkan karena adanya stres yang berdampak buruk.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Supervisor Departement Safety and Environment*, permasalahan utama yang terjadi adalah lokasi kerja yang jauh sehingga jarang terjadi kontak antara karyawan dengan keluarganya hal ini ditambah dengan keterbatasan waktu dan medan yang menantang menyebabkan meningkatnya tingkat stres. Selain itu, kondisi cuaca yang buruk semakin memperparah kondisi tempat kerja yang berbahaya. Selain itu, karyawan juga dibebani dengan kewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang ketat sehingga sering kali menimbulkan stres. Stres yang berlebihan berdampak buruk pada kinerja karyawan, yang berujung pada penurunan produktivitas karena adanya dampak negatif stres terhadap pekerjaan. Penelitian yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama, Kota Makassar" menemukan bahwa stres kerja memberikan dampak yang cukup signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama, Kota Makassar.

Moorhead (2013) menyatakan bahwa untuk mencapai tingkat kinerja yang unggul, seorang individu harus memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik, kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien, dan akses terhadap bahan, sumber daya, peralatan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas. Lingkungan perusahaan perlu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja yang maksimal meningkatkan keuntungan pada perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja kurang maksimal akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan *Supervisor Departement Safety and Environment* dikatakan bahwa karyawan dalam hal pemanfaatan sumber daya manusia, teknologi, modal, informasi, dan bahan baku cenderung belum menggunakannya dengan maksimal, kemudian dalam hal kemandirian penyelesaian tanggung jawab masih diperlukannya arahan oleh *supervisor* hal tersebut memicu kualitas dari kinerja seorang karyawan. Wirawan dalam Abdullah (2014) memberikan pemahaman yang mudah dimengerti dari Kinerja yang merupakan singkatan dari kinetika energi kerja atau dalam bahasa inggrisnya disebut *performance*. Pemahaman lain mengenai kinerja juga dipaparkan oleh Hasibuan Malayu (2002), kinerja adalah output kerja yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan, energi atau usahanya, dan peluang baik dari kualitatif atau kuantitatif.

Komponen psikologis dan jasmani tersebut dapat menjadi faktor pemicu, apabila stres pada pekerjaan melonjak tinggi maka kemampuan dan kinerja karyawan akan menjadi peningkatan yang baik. Usaha karyawan dalam mengatasi stres negatif adalah dengan istirahat tidur yang cukup, manajemen waktu yang baik, olahraga, belajar menemukan stres dan menindaklanjuti atau tidak lari dari masalah, mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kapasitas hingga pada pelatihan konseling.

METODE PENELITIAN

Variabel atau Konsep yang diteliti

Penelitian ini menggunakan dua variabel dependent Stres kerja (X) dan variabel independent Kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional

Stres Kerja

Stres kerja terjadi ketika seorang karyawan tidak dapat mengatasi tekanan mental, fisik dan emosional seseorang, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Stres kerja merujuk pada respons atau mekanisme internal atau eksternal yang melampaui kapasitas fisik dan psikologis seorang pekerja, yang menyebabkan meningkatnya tingkat stres. *Feeling of pressure* atau perasaan tertekan yang dialami karyawan saat bekerja. Dalam hal ini indikatornya adalah *job stress scale, role expectation conflict, coworker support, work-life balance*.

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada hasil atau pencapaian pekerjaan karyawan, yang ditentukan oleh tingkat keunggulan dan jumlah potensi yang ditunjukkan karyawan saat memenuhi kewajiban yang diberikan. Kinerja karyawan mengacu pada pelaksanaan tugas yang berhasil dan efisien oleh orang atau kelompok, sesuai dengan wewenang dan tugasnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Indikatornya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi waktu dan kemandirian.

Metode Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2014). Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*. Penelitian ini dilakukan dengan metodologi Pengambilan Sampel Insidental. Pengambilan sampel insidental dilakukan dengan cara pemilihan sampel berdasarkan pertemuan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, dengan catatan individu tersebut dianggap layak untuk dijadikan sumber data. Besarnya sampel ditentukan dengan rumus *Slovin*.

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (0,05)

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti berdasarkan jumlah populasi karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment* berjumlah 77 karyawan, dengan batas toleransi 5% maka dapat diperoleh jumlah sampel sebanyak :

$$n = \frac{77}{1+77(0,05)^2} = \frac{77}{1,1925} = 64$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, terdapat jumlah sampel adalah 64 karyawan.

Subjek Penelitian

Populasi adalah keseluruhan individu, kejadian, atau entitas lain yang memiliki atribut tertentu. Menurut Sugiyono dalam penelitian Aidilla (2020), populasi adalah semua individu yang dijadikan subjek penelitian. Penelitian difokuskan pada karyawan tetap PT. Kideco Jaya Agung yang dipilih sebagai responden untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Departement Safety and Environment* mendokumentasikan total 77 personel.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala stres kerja sebagai variabel bebas (X) dan skala kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Pada penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala adaptasi dari Shukla dan Srivastava (2016) sehingga peneliti menggunakan *try out* terpakai dengan menyebarkan skala hanya satu kali kepada karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini.

Tabel 1. Blue Print Stres Kerja

Aspek	Item	Jumlah
<i>Job Stress</i>	1,2,3,4,5,6	6
<i>Role Expectation Conflict</i>	7,8,9	3
<i>Coworker Support</i>	10,11,12	3
<i>Work-life balance</i>	13,14,15	3
<i>Total</i>		15

Skala kedua untuk mengukur kinerja, tujuan utama dari bagian ini ialah untuk memperoleh data terkait kinerja dari masing-masing peserta penilaian. Kinerja yang akan dinilai akan menggunakan aspek-aspek kinerja dengan pendekatan konsep *Management By Objective (MBO)*. Adapun metode pengumpulan data dalam bagian ini ialah metode penilaian, yaitu dimana subjek secara langsung akan dinilai oleh *user* atau pengguna manfaat kinerjanya, atau dalam hal ini adalah atasannya dan sumber data dokumen dari bagian/divisi SDM.

Tabel 2. Blueprint Skala Kinerja

<u>Aspek Kinerja</u>	<u>Instrumen Penilaian</u>
<u>Kualitas</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Kualitas pekerjaan yang dihasilkan</u> • <u>Keterampilan dan kemampuan karyawan</u> 	1. <u>Kualitas hasil pekerjaan</u> 2. <u>Pengetahuan terhadap pekerjaan</u> 3. <u>Skill kerja</u>
<u>Kuantitas</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Jumlah yang dihasilkan</u> 	4. <u>Penyelesaian jumlah beban kerja</u>
<u>Ketepatan waktu</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Waktu yang tersedia untuk aktivitas</u> 	5. <u>Frekuensi kehadiran</u> 6. <u>Ketepatan waktu penyelesaian tugas</u>
<u>Efektivitas</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan teknologi)</u> 	7. <u>Penguasaan tugas-tugas kerja</u>
<u>Kemandirian</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Komitmen kerja</u> • <u>Tanggungjawab terhadap pekerjaan</u> 	8. <u>Tingkat kepatuhan</u> 9. <u>Tanggungjawab</u>

Desain Penelitian

Skala Stres Kerja menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban alternatif: sangat relevan (skor 1), relevan (skor 2), agak relevan (skor 3), tidak relevan (skor 4), dan sangat tidak relevan (skor 5). Skala *Likert* mengukur sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial. (Sugiyono, 2016).

Skala kedua untuk mengukur kinerja, tujuan utama dari bagian ini ialah untuk memperoleh data terkait kinerja dari masing-masing peserta penilaian. Kinerja yang akan dinilai akan menggunakan aspek-aspek kinerja dengan pendekatan konsep *Management By Objective (MBO)*. Adapun metode pengumpulan data dalam bagian ini ialah metode penilaian, yaitu dimana subjek secara langsung akan dinilai oleh *user* atau pengguna manfaat kinerjanya, atau dalam hal ini adalah atasannya dan sumber data dokumen dari bagian/divisi SDM.

Prosedur Pengambilan Data

Uji Try Out Skala Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala stres kerja sebagai variabel bebas (X) dan skala kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Pada penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala adaptasi dari Shukla dan Srivastava (2016) sehingga peneliti menggunakan *try out* terpakai dengan menyebarkan skala hanya satu kali kepada karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini. Selanjutnya, skala dibagikan kepada subjek dalam bentuk *google form* dan *hardfile* yang berlangsung selama 9 hari terhitung dari tanggal 1 Juli sampai dengan 10 Juli 2023 dengan total responden sebanyak 64 responden yang berasal dari PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment* yang menjadi tempat penelitian.

Kemudian peneliti melakukan uji validitas menggunakan *pearson product* dengan aplikasi *SPSS for windows* dan uji reliabilitas dengan analisis *Cronbach's Alpha*.

Pengumpulan Data

Tahapan-tahapan pelaksanaan penelitian meliputi: a) menyebarkan *google form* kepada seluruh karyawan *Departement Safety and Environment*, b) memberikan form penilaian kepada *supervisor* untuk memberi nilai/skor kepada karyawan *Departement Safety and Environment*. Dari hasil penyebaran skala stres kerja dan kinerja karyawan, terdapat 64 responden yang merupakan karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety And Environment*. Subjek penelitian tertera jenis kelamin dan jabatan. Berikut perhitungan distribusi frekuensi yang dilakukan melalui bantuan *Software SPSS 23 for windows* sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Subjek

Jenis Kelamin	N (%)
Laki-laki	55 (85,9%)
Perempuan	9 (14,1%)
Total	64 (100%)
Jabatan	N(%)
Supervisor	9 (14,1%)
Staff	18 (28,1%)
Asisten manager	9 (14,1%)
Secretary	1 (1,6%)
Koordinator safety	2 (3,1%)
Officer	7 (10,9%)
Office clerk	1 (1,6%)
Foreman	2 (3,1%)
Leading	1 (1,6%)
Helper	7 (10,9%)
Rescuer	1 (1,6%)
QSHE	1 (1,6%)
Total	64 (100%)

Berdasarkan tabel bahwa karakteristik responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebesar 55 responden (85,9%) dan responden perempuan sebanyak 9 responden (14,1%). Selain itu, berdasarkan jabatan responden didominasi oleh Staff sebanyak 18 responden (28,1%), kemudian jabatan Supervisor sebanyak 9 responden (14,1%), Asisten Manager sebanyak 9 responden (14,1%), lalu pada jabatan Officer sebanyak 7 responden (10,9%), selanjutnya jabatan Helper sebanyak 7 responden (10,9%), jabatan Foreman sebanyak 2 responden (3,1%), dan tersisa 5 jabatan lainnya dengan masing-masing 1 responden (1,6%).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melibatkan analisis data menggunakan pendekatan statistik deskriptif kuantitatif, khususnya analisis regresi sederhana. Uji Regresi Sederhana dilakukan untuk memastikan arah dan besarnya dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai tingkat korelasi antar variabel. Tujuan dari analisis regresi sederhana adalah untuk menguji dampak satu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain disebut sebagai variabel dependen, sedangkan variabel yang memengaruhi variabel dependen dikenal sebagai variabel independen. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji persyaratan, khususnya uji kenormalan dan uji linearitas.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen dalam metode regresi mengikuti distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan uji standarisasi menggunakan program komputer *IBM SPSS Statistics 23*, khususnya menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk memastikan ada atau tidaknya korelasi linear antara variabel dependen dan setiap variabel independen yang diteliti. Uji linearitas merupakan prasyarat yang harus diselesaikan sebelum menjalankan uji regresi.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data hasil penelitian

Analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang berfokus pada penyediaan deskripsi terperinci dari variabel yang dikumpulkan (Azwar, 2018). Penelitian ini menyajikan klasifikasi perilaku stres kerja dan tingkat kinerja karyawan pada responden, sebagaimana ditentukan oleh peneliti menggunakan statistik hipotetis dengan lima kategori.

Tabel 4. Kategorisasi Stres kerja

Rentang Nilai	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
$X < M - 1,5 SD$	Sangat rendah	$25 X \leq$	5	7,8%
$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah	$25 < X \leq 33$	14	21,9%
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang	$33 < X \leq 41$	20	31,3%
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi	$49 < X \leq 49$	22	34,3%
$X > M + 1,5 SD$	Sangat tinggi	$X > 49$	3	4,7%

Berdasarkan tabel diatas perhitungan hasil kategorisasi tingkat stres kerja responden penelitian sebanyak 5 responden (7,8%) berada pada tingkat stres kerja sangat rendah. 14 responden (21,9%) berada pada tingkat stres kerja rendah, 20 responden (31,1%) berada pada tingkat stres kerja sedang, 22 responden (34,3%) berada pada tingkat stres kerja tinggi, dan 3 responden (4,7%) berada pada tingkat stres kerja sangat tinggi.

Tabel 5. Kategorisasi Kinerja

Rentang Nilai	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
$X < M - 1,5 SD$	Sangat rendah	$X \leq 29$	4	6,3%
$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah	$29 < X \leq 34$	18	28,1%
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang	$34 < X \leq 39$	25	39,1%
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi	$39 < X \leq 44$	6	9,4%
$X > M + 1,5 SD$	Sangat tinggi	$X > 44$	11	17,2%

Jumlah responden penelitian dengan tingkat kinerja sangat rendah sebanyak 4 responden (6,3%), dengan tingkat kinerja rendah sebanyak 18 responden (28,1%), tingkat kinerja sedang

sebanyak 25 responden (39,1%), kemudian tingkat kinerja tinggi sebanyak 6 responden (9,4%), dan tingkat kinerja sangat tinggi sebanyak 11 responden (17,2%).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*.

Tabel 6. Regresi Linier Sederhana (Anova)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.896	1	8.896	.339	.562 ^b
Residual	1626.588	62	26.235		
Total	1635.484	63			

Berdasarkan tabel yang diberikan, uji hipotesis ditentukan oleh nilai F hitung sebesar 0,339, yang memiliki tingkat signifikansi 0,562 lebih besar dari 0,05 disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel partisipasi. Dengan kata lain, hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa perilaku stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi merupakan salah satu syarat untuk melakukan uji regresi linear sebelum dilakukan analisis data perlu uji persyaratan, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

Uji Normalitas

Ghozali (2011) mendefinisikan uji normalitas sebagai metode yang digunakan untuk menentukan apakah variabel *intervening* atau residual dalam suatu model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang ideal harus menunjukkan distribusi normal atau mendekati distribusi tersebut. Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi 0,32 lebih besar dari ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi **normal**.

Tabel 7. Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (p)	Keterangan
Stres kerja dan Kinerja Karyawan	0,32	Normal

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang tepat untuk digunakan. Tujuan dari uji linearitas adalah untuk memastikan ada atau tidaknya korelasi linear antara variabel dependen dan setiap variabel independen yang dipertimbangkan. Jika suatu model gagal memenuhi kriteria linearitas, maka model regresi linear tidak tepat untuk digunakan. Untuk menilai linearitas suatu model, uji linearitas dapat dilakukan dengan melakukan analisis regresi pada model yang dipertimbangkan. Untuk menentukan keputusan linearitas, seseorang dapat membandingkan nilai signifikansi divergensi dari linearitas yang berasal dari uji linearitas (menggunakan *SPSS*) dengan nilai alpha. Menurut R. Gunawan Sudarmanto (2005), jika nilai signifikansi Deviasi dari Linearitas lebih besar dari alpha (0,05), maka nilai tersebut dianggap linear.

Tabel 8. Uji Linieritas

Variabel	Deviation from linearity	Keterangan
Stres kerja dan Kinerja Karyawan	0,389	Linier

PEMBAHASAN

Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika dihadapkan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Hasil penelitian dari uji hipotesis awal menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji T yang menghasilkan nilai p sebesar 0,582 yang menunjukkan bahwa secara statistik tidak signifikan pada taraf 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis awal peneliti tidak tepat sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Tidak terdapat korelasi yang nyata antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan asumsi awal bahwa stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment* dikarenakan pekerja tambang memiliki risiko yang cenderung tinggi karena apabila dilihat dari lokasi kerja, industri tambang berbeda dengan sektor lain. pekerja tambang harus mampu bekerja di lokasi terpencil ataupun di tengah lautan. Hal umum yang menjadi pemicu stres di sektor pertambangan adalah stres akibat waktu kerja yang berlebihan, dan beban kerja yang sulit, kecelakaan yang cukup tinggi. Dibutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi saat bekerja di pertambangan, saat konsentrasi menurun maka risiko kecelakaan bisa terjadi. Konsentrasi menurun bisa disebabkan karena adanya stres yang berdampak buruk. Hal ini menjadi dugaan awal, karena adanya wawancara tidak terstruktur terhadap salah satu *supervisor* yang menjelaskan bahwa sebagian besar masalah muncul akibat jarak yang cukup jauh antara tempat kerja dan rumah karyawan, yang mengakibatkan jarang bertemu dengan keluarga. Selain itu, karyawan mengalami stres karena keterbatasan waktu dan medan area kerja yang menantang yang menjadi jauh lebih berbahaya saat cuaca buruk. Selain itu juga adanya tanggung jawab karyawan yaitu tuntutan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang terkadang terbatas memicu karyawan mengalami stres. Jika stres terlalu besar maka mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, produktivitas mulai menurun karena stres mempengaruhi kerja.

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Kasmir (2016), adalah hasil dari usaha tekun dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh personel dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam batasan waktu yang ditentukan. Kinerja mengacu pada kapasitas individu untuk berhasil melaksanakan tugas yang termasuk dalam tugas dan yurisdiksi yang diberikan. Mangkunegara (2013) menegaskan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat keunggulan dan produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Marpaung & Juniasih, (2020) adalah faktor individual yang meliputi kemampuan dan keahlian yang mana stres dapat terjadi dan mempengaruhi kinerja apabila karyawannya tidak mampu dalam menyelesaikan tuntutan tugas, dan ketidakpahaman terhadap pekerjaan, hal inilah yang disebut bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja. Dengan ini faktor tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap penelitian ini, melainkan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni variabel lain diluar dari penelitian ini.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yunita Mustika Sari (2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Sinar Utama Yamaha Samarinda”, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja

karyawan. Kesimpulan ini diperoleh berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yang menghasilkan nilai p sebesar 0,254 sehingga hipotesis pertama ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Bella Pristika sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi”. Penelitian tersebut menemukan bahwa tingkat stres kerja sebesar 0,1% dan hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang tersisa dikaitkan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada hasil penyebaran *google form* diperolehnya data stres kerja karyawan menunjukkan jumlah *google form* tertinggi nilai jawabannya adalah pada item *Job Stress*, dimana sebagian besar responden menyatakan bahwa hal tersebut sangat tidak relevan, menurut wawancara lanjutan menjelaskan setiap karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety And Environment* menggunakan jatah cuti dengan maksimal dengan tidak melalaikan tugas yang harus diselesaikan sebelumnya dan setiap karyawan memahami tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing agar tidak terjadinya penumpukan pekerjaan. Selain itu setiap karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan maksimal diberikan *reward* berupa bonus/gaji tambahan yang dimana hal ini dapat membantu segala aspek kehidupan para karyawan. Meskipun tidak mungkin untuk sepenuhnya menghindari stres kerja, karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment* berkomitmen untuk mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Sangat penting bagi pimpinan perusahaan untuk memantau secara ketat unit kerja yang mengalami beban kerja berat agar dapat secara proaktif mengatasi potensi stres kerja di antara karyawan.

KESIMPULAN

Tidak ada korelasi yang jelas antara stres terkait pekerjaan dan kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan oleh uji-T, yang menghasilkan nilai-p sebesar 0,770, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis nol (H_0) diterima sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Tidak ada korelasi yang jelas antara stres terkait pekerjaan dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- A, S., Musabiq, S., & Karimah, I. (2018). Gambaran Stress dan Dampaknya Pada Mahasiswa. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 20(2), 75–83. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v20i2.240ya> Pada Mahasiswa. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 20(2), 75–83.
- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Adi Neka Fatyandri, & Michelle. (2021). Elemen Penting yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Empat di Batam. *Sketsa Bisnis*, 8(2), 99–111. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2686>
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Ahmat, S., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 1–10.
- Aidila Afriza. (2021). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu. In *Afriza a*.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Almadilla, S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan H Seksi Wilayah Pekanbaru Riau*. 96.
- Arsyam, M., & M. Yusuf Tahir. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 37–47. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>
- Asep Nurwanda, E. B. (2020). Analisis Program Inovasi Desa Dalam Mendorong Pengembangan Ekonomi Lokal Oleh Tim Pelaksana Inovasi Desa (PID) Di Desa Bangunharja Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(1), 68–75. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/3313/pdf>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Chandra, A., & Nursaina, N. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Antonius Pontianak. *Proceeding Seminar Bisnis Seri V, 2015*, 124–133.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Djazari, M., Rahmawati, D., & Nugraha, M. A. (2013). Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise Uny. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 181–209. <https://doi.org/10.21831/nominal.v2i2.1671>
- Fathina, A. A., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(3), 444–452.
- Fatmawati, F., & Lubis, A. S. (2020). Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pusat Pasar Kota Medan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen*

Bisnis, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.1.1-10>

- Fitriyanti, R. (2016). Pertambangan Batubara : Dampak Lingkungan, Sosial Dan Ekonomi. *Jurnal Redoks*, 1(1), 34–40.
- Ginting, M. C., & Silitonga, Ivo maelina. (2019). Pengaruh Pendanaan Dari Luar Perusahaan dan Modal Sendiri Terhadap Tingkat Profitabilitas pada Perusahaan Property And Real Estate Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 195–204. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/69>
- Gunawan, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Husain, H. (2019). *Usaha Negara Makassar Oleh Herdianti Husain Jurusan Manajemen*.
- Ismaya Umniyuda, A. G. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Junaidi. (2010). R Tabel Product Moment. *Art &Photos*, 4. <https://www.slideshare.net/hendrayudha9028/19-tabelnilaikritisrpearson>
- Kristanti, S. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=137291&val=5064>
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. p-ISSN 2549-7332 %7C e-ISSN 2614-1167%0D
- Lukman, I. A., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh. *Jurnal Diversita*, 5(2), 126–135. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Marlius, D., & Putriani, I. (2020). Kepuasan Nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Tapan Cabang Painan Dilihat dari Kualitas Layanan Customer Service. *Jurnal Pundi*, 3(2), 111. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.151>
- Nasution IK. (2008). Stres pada remaja [Skripsi]. *Medan: USU Repository*, 15.
- Nathanael, G. N. (2021). Industri Batubara Dari Sisi Ekonomi, Politik, Dan Lingkungan. *Parapolitika: Journal of Politics and Democracy Studies*, 2(1), 2021.
- Nugroho, R. A. (2020). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Boyolali*. http://eprints.ums.ac.id/84052/1/NASKAH_PUBLIKASI_PERPUS.pdf
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Prasasya, M. (n.d.). *Analisis Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Funding PT. Bank X Cabang Bandung Abstrak*. 1–25.
- Prasetya, T. A., & Harjanto, C. T. (2020). Pengaruh Mutu Pembelajaran Online Dan Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Hasil Belajar Saat Pandemi. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 17(2), 188–197.

- Pristika, B. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yuris Sahabat Barokah Jambi*.
- Rawung, D. T. (2020). Metode penarikan sampel. *Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Badan Pusat Statistik RI*, 22. https://pusdiklat.bps.go.id/diklat/bahan_diklat/BA_2144.pdf
- Retnowati, A. N., Aprianti, V., & Agustina, D. (2021). Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung. *Sains Manajemen*, 6(2), 161–166. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2963>
- Riandeni, A., Yulianti, D., & Distrik, I. W. (2022). Pengembangan Instrumen Penilaian Kognitif Berbasis Student Active Learning untuk Meningkatkan Critical Thinking Peserta Didik Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4720–4730. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2868>
- Rifaldy, M. (2022). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. *Digilibadmin Unismuh*.
- Rifazka, A., Darmantoro, D., Setiawan, E. B., & Si, S. (2022). Penilaian Performansi Kerja Account Manager Dengan Menggunakan Metode MBO (Management By Objective) dan RICH (Rank Inclusion In Criteria Hierarchies). *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi 2009 (SNATI 2009)*, 2009(SNATI), 101–107.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rinaldi, G., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(2), 993–1008. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.4708>
- Sarbaini, S., Zukrianto, Z., & Nazaruddin, N. (2022). Pengaruh Tingkat Kemiskinan Terhadap Pembangunan Rumah Layak Huni Di Provinsi Riau Menggunakan Metode Analisis Regresi Sederhana. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 131–136. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3.46>
- Sari, Y. M. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda*. <http://repository.unmul.ac.id/handle/123456789/45148>
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Silaen, N. R. (2021). Konsep Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*.
- Sofyan, T. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. *Jurnal Ilmiah FEB*, 1(2), 1–15.
- Studi, P., Jurusan, P., Psikologi, F., & Dharma, U. S. (2007). *Sumber Stres Dengan Somatisasi Karyawan Pt. Mataram Tunggal Garment*.
- Suhesty, A., & Basuki, Z. N. (2022). Penyesuaian Diri dan Efikasi Diri Akademik terhadap Academic Buoyancy. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5456–5466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2763>
- Sumartono, S. (2002). *Lampiran 1 BLUE PRINT SKALA PERILAKU KONSUMTIF 72*.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 93–112. <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang>

mempengaruhi.pdf

- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531–540.
- Untuk, D., Sebagian, M., Memperoleh, S., Sarjana, G., Studi, P., & Keolahragaan, I. (2013). Oleh : *NINOY YUDHISTYA SULISTIYONO*.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 19–34. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.
- Wiyono, M., Solihin, F., & Putro, S. S. (2018). Aplikasi Penilaian Kuliah Kerja Nyata Universitas Trunojoyo Madura Menggunakan Metode Rating Scale. *Rekayasa*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v10i1.3601>
- Yolanda, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PINAGO UTAMA PALEMBANG. *Jurnal EMBA*. <http://eprints.radenfatah.ac.id/3583/>
- Yulianti, S. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2879–2890.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Artikel Publikasi



Kampus 1 : Jl.Ir.H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl.Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp: 0541-748511 Fax: 0541-766832



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog
NIDN : 1120098701
Nama : Syarifah Kasiefa Yumna
NIM : 1911102433071
Fakultas : Psikologi
Program Studi : S1 Psikologi

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Envinromnt*" telah di submit pada PSYCHE : Jurnal Psikologi Universitas Universitas Muhammadiyah Lampung pada tahun 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Bukti Submit:



Samarinda, 07 September 2024

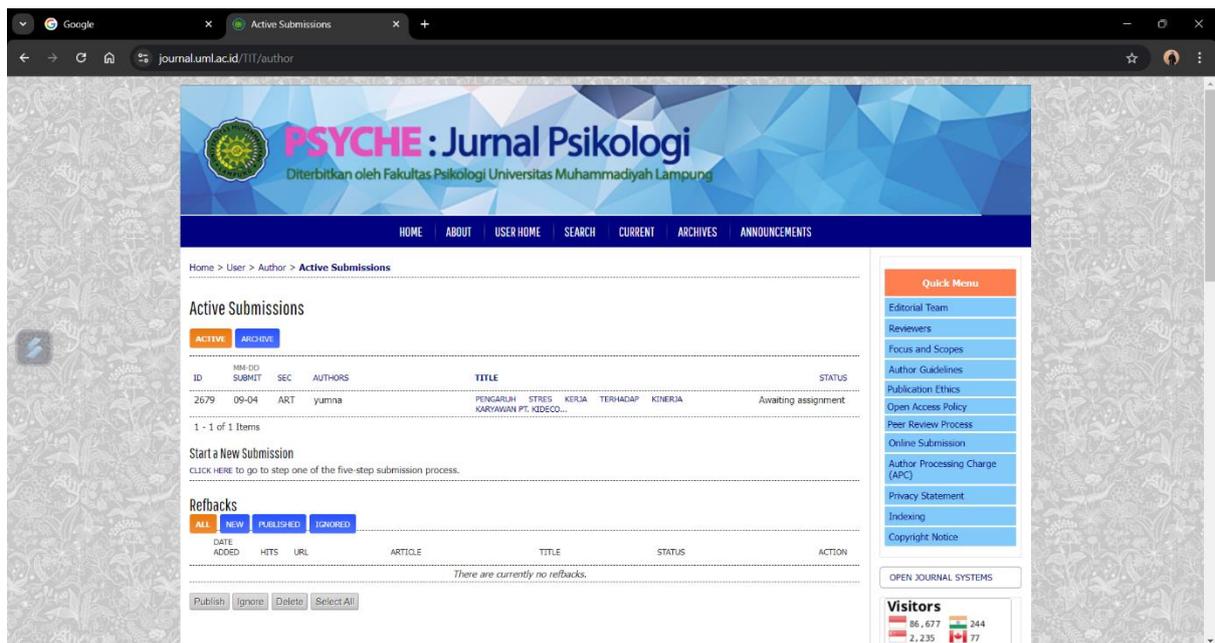
Mahasiswa

Syarifah Kasiefa Yumna

Pembimbing

Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog

Lampiran 2. Bukti Submit dan Link



Home > User > Author > Active Submissions

Active Submissions

[ACTIVE](#) [ARCHIVE](#)

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
2679	09-04	ART	yumna	PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIDECO...	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 Items

Start a New Submission

CLICK HERE to go to step one of the five-step submission process.

Refbacks

[ALL](#) [NEW](#) [PUBLISHED](#) [IGNORED](#)

DATE ADDED	HITS	URL	ARTICLE	TITLE	STATUS	ACTION
There are currently no refbacks.						

[Publish](#) [Ignore](#) [Delete](#) [Select All](#)

Quick Menu

- Editorial Team
- Reviewers
- Focus and Scopes
- Author Guidelines
- Publication Ethics
- Open Access Policy
- Peer Review Process
- Online Submission
- Author Processing Charge (APC)
- Privacy Statement
- Indexing
- Copyright Notice

OPEN JOURNAL SYSTEMS

Visitors

 86,677	 244
 2,235	 77

Link : <https://journal.uml.ac.id/TIT/index>