

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

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

SYARIFAH KASIEFA YUMNA

191110.2433071

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2023

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

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Mencapai derajat Sarjana Psikologi



DISUSUN OLEH :

SYARIFAH KASIEFA YUMNA

1911102433071

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

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

Oleh :

Syarifah Kasiefa Yumna

1911102433071

Samarinda, 13 Juli 2023

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,



Muslimin Nulipata, M Psi., Psikolog

NIDN. 1120098701

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI 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

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syarifah Kasiefa Yumna

NIM : 1911102433071

Fakultas/Jurusan : Psikologi

Judul Skripsi : Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*

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 (*plagiarism*) hasil karya orang lain dan tidak melakukan pembuatan skripsi oleh orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan. Nama pengarang disebutkan dan dicantumkan pada daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan, atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi lainnya yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Samarinda, 13 Juli 2023

Yang menyatakan,



Syarifah Kasiefa Yumna

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah Rabbil' Alamin segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety And Environment*”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Penyelesaian tugas akhir ini membutuhkan pengorbanan, kesabaran dan kerja keras serta penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moral dan material, bantuan dan dorongan ini telah memberikan semangat bagi penulis dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Ibu Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan.
3. Bapak Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan serta mengarahkan penulis dari mulai persiapan, penyusunan sampai penyelesaian Laporan Tugas Akhir.
4. Ibu Tri Astuti, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji Skripsi.
5. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
6. Terima kasih kepada kedua orang tua, Ibu Syarifah Nurul Gamar dan Bapak Sayid Sulaiman Al-Idrus mereka adalah perempuan dan laki-laki hebat yang selalu menjadi penyemangat, terima kasih telah mengorbankan segalanya bagi penulis dan tidak henti-hentinya mendo'akan dan meridhoi langkah demi langkah sepanjang hidup. Terima kasih telah melahirkan, merawat dan membesarkan dengan penuh cinta, kerja keras yang ibu lakukan hingga akhirnya penulis bisa tumbuh dewasa dan bisa berada di posisi saat ini. Seluruh keluarga yang telah memotivasi penulis, selaku mendukung penulis.
7. Syarifah Nailah A'athifa dan Sayyid Muhammad Ali Ibrahim Al-Idrus yang selalu mendukung dan menghibur penulis.
8. Seluruh kerabat dekat yang selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis sehingga dapat semangat menyelesaikan penelitian ini

9. Pihak Instansi PT. Kideco Jaya Agung yang telah menerima dengan sangat terbuka untuk penulis agar dapat menyelesaikan dan melaksanakan penelitian.
10. Terima kasih kepada Iqbaal Dhiafakri Ramadhan idola saya yang menginspirasi saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
11. Serta terima kasih kepada lagu-lagu Hindia yang sudah menemani mengerjakan skripsi saya dan memberikan *spirit* kepada saya.

Serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, penulis ucapkan terima kasih banyak atas bantuan dan kerjasamanya selama penulis menyelesaikan laporan ini dan mengharapkan hasil dari Laporan Tugas Akhir ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat untuk pihak-pihak yang memerlukannya.

Samarinda, 13 Juli 2023

Penulis,

Syarifah Kasiefa Yumna

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Stres Kerja	9
B. Kinerja	14
C. Kerangka Berpikir	17
D. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian	20
B. Definisi Konseptual	20
C. Definisi Operasional	21
D. Populasi dan Sampel	22
E. Metode Pengumpulan Data.....	23
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	25
G. Teknik Analisa Data.....	26

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28
A. Persiapan Penelitian	28
B. Hasil Uji Coba Alat Ukur	29
C. Prosedur Pengumpulan Data	31
D. Hasil Analisa Data.....	32
E. Pembahasan	37
BAB V PENUTUP.....	42
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue Print Stres Kerja	24
Tabel 2. Blueprint Skala Kinerja.....	25
Tabel 3. Uji Reliabilitas	31
Tabel 4. Distribusi Subjek.....	33
Tabel 5. Uji Normalitas.....	34
Tabel 6. Uji Linieritas	35
Tabel 7. Regresi Linier Sederhana (Anova).....	35
Tabel 8. <i>Kategorisasi Stres kerja</i>	36
Tabel 9. Kategorisasi Kinerja.....	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	19
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Penelitian.....	52
Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Penelitian	53
Lampiran 3. Surat Balasan Penelitian	54
Lampiran 4. Skala Stres Kerja	52
Lampiran 5. Skala Kinerja Karyawan	53
Lampiran 6. Tabulasi Data Skala Stres Kerja	62
Lampiran 7. Tabulasi Data Skala Kinerja	65
Lampiran 8. Uji Validitas Skala Stres.....	62
Lampiran 9. Uji Validitas Skala Kinerja.....	63
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres.....	63
Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja.....	63
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas	64
Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis	64
Lampiran 14. Hasil Uji Linearitas.....	62
Lampiran 15. Bukti Konsultasi	62
Lampiran 16. Hasil Turnitin.....	63

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

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

Syarifah Kasiefa Yumna¹ Muslimin Nulipata²

¹ Mahasiswa Program Studi S1 Psikologi

² Dosen Program Studi S1 Psikologi

Email syarifahkyumna@gmail.com

Abstrak. 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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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*). Kegiatan penambangan batu bara memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perekonomian secara keseluruhan dan dapat diukur berdasarkan faktor-faktor seperti nilai penjualan, nilai tambah, pendapatan karyawan, dan tenaga kerja. 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*, anggota perusahaan 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.

Berdiri pada tahun 1982, Kideco mengoperasikan tambang yang merupakan tambang tunggal terbesar ketiga di Indonesia. 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.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fokus pada masalah penting stres kerja dan kinerja karyawan. Peneliti tertarik melakukan penelitian saat tingkat stres sedang tinggi karena kemungkinan kinerja akan menurun.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibuat maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*.

D. Manfaat Penelitian

1. Perusahaan dapat memberikan umpan balik tentang masalah stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga memungkinkan penyelesaian masalah dan menjadi masukan untuk perbaikan di masa mendatang.
2. Peneliti dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan untuk mengatasi stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya dapat menjadikan sumber/referensi apabila mengangkat tema atau permasalahan yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan fisik dan psikologis yang dialami oleh individu akibat tuntutan dan tekanan lingkungan kerja. Rivai & Sagala (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang mengganggu keseimbangan fisik dan psikologis, yang berdampak pada emosi, fungsi kognitif, dan kesejahteraan karyawan. Stres merupakan suatu keadaan internal yang timbul akibat gangguan fisik, lingkungan, dan keadaan sosial yang tidak menguntungkan. Stres kerja sebagaimana didefinisikan oleh Mangkunegara (2013) adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika dihadapkan pada tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Astianto (2014), stres merupakan suatu keadaan ketegangan psikologis dan fisiologis yang diakibatkan oleh faktor internal maupun eksternal yang berdampak pada individu. Menurut Sinambela (2016), stres merupakan suatu situasi ketegangan yang meningkat yang berdampak pada emosi, pikiran, dan kesejahteraan fisik.

Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap tekanan dan rangsangan di lingkungan kerja yang mengakibatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan, sebagaimana yang dinyatakan oleh Moorhead & Griffin (2013) dan Fahmi (2016). Individu sering kali

menghadapi tuntutan yang signifikan dalam pekerjaannya, seperti keterbatasan waktu atau kepentingan yang tinggi. Untuk memenuhi persyaratan tersebut, mereka harus mengatasi rintangan dan ketidakpastian, yang dapat menyebabkan stres emosional dan berdampak buruk pada emosi, pikiran, dan kesejahteraan fisik mereka, seperti gemetar, lemas, dan sulit berkonsentrasi. Menurut Sinambela (2016), stres kerja mengacu pada keadaan di mana seorang individu mengalami tingkat stres dan ketegangan yang signifikan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang mengarah pada reaksi negatif dan rasa terbebani dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut sudut pandang beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan kekacauan fisik dan psikologis, yang mengakibatkan seseorang mengalami stres yang berasal dari dalam dirinya sendiri atau dari lingkungan eksternalnya.

2. Faktor yang mempengaruhi

Stres kerja muncul dari interaksi dan dinamika komunikasi antara orang dengan lingkungannya. Selain itu, stres terjadi karena respons emosional, fisiologis, dan kognitif individu terhadap keadaan, situasi, atau peristiwa yang memaksakan persyaratan khusus pada orang dalam upaya profesionalnya (Wijono, 2015). Jika stres tidak terkontrol dengan baik, individu mungkin mengalami kesulitan dalam terlibat secara konstruktif dengan lingkungannya, yang mengarah pada manifestasi gejala negatif dan akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Pekerjaan sering kali

menimbulkan stres pada karyawan dalam banyak keadaan. Hurrell (sebagaimana dikutip dalam Munandar, 2014) menjelaskan bahwa ada berbagai komponen yang memberikan pengaruh pada stres dalam lingkungan:

- a. Faktor-faktor internal, meliputi:
 - 1) Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, kebersihan),
 - 2) Tugas Pekerjaan (*shift*, beban kerja berlebih) atau *workload*
- b. Peran individu dalam organisasi, sebagai berikut:
 - 1) Konflik peran :
 - a) Ketidaksesuaian antara tugas yang diselesaikan dengan kewajiban yang diberikan.
 - b) Tugas yang menurutnya tidak termasuk dalam tanggung jawab pekerjaannya.
 - c) Permintaan yang bertentangan dari atasan, rekan kerja, bawahan, atau individu lain yang dianggap penting.
 - d) Bertentangan dengan prinsip dan keyakinan pribadinya dalam memenuhi tanggung jawabnya.
 - 2) Ketidakjelasan peran, sebagai berikut:
 - a) Ketidakjelasan dari tujuan
 - b) Kesamaran tanggung jawab
 - c) Ketidakjelasan prosedur kerja
 - d) Ketidakpastian tentang apa yang diharapkan
 - e) Ketidakpastian tentang kinerja pekerjaan

3) Pengembangan karir, meliputi:

- a) Kemampuan untuk memanfaatkan jabatan sepenuhnya
- b) Kesempatan untuk menerapkan keterampilan yang baru
- c) Penyuluhan karier untuk memfasilitasi keputusan yang menyangkut karier. Hal-hal yang termasuk di dalamnya adalah *job insecurity*, *over* dan *under promotion*.

c. Hubungan dalam pekerjaan

Dalam dunia kerja menjaga hubungan baik dengan rekan kerja merupakan faktor penting dalam kesehatan organisasi.

d. Struktur dalam organisasi

Ketika tenaga kerja mampu berpartisipasi dan saling mendukung (*support*).

e. Tuntutan dari luar pekerjaan

Hal ini mencakup dalam hal-hal di luar pekerjaan seperti krisis dalam kehidupan karyawan, sulit dalam keuangan, konflik, keluarga, tekanan perusahaan. Menurut Carry Cooper (dalam Wibowo, 2014), faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja antara lain:

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang tidak memadai berpotensi meningkatkan kerentanan karyawan terhadap penyakit, menghambat kemampuan mereka untuk berkonsentrasi, dan menurunkan produktivitas.

Beban kerja melampaui kapasitas pekerja, akibatnya karyawan mengalami kelelahan dan mengalami stres tingkat tinggi.

2) Konflik Peran

Studi tentang stres kerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan besar atau mereka yang memiliki kerangka kerja organisasi yang ambigu mengalami stres yang terkait dengan peran pekerjaan yang saling bertentangan. Individu mengalami stres karena tanggung jawab pekerjaan yang ambigu dan kurangnya kejelasan tentang harapan yang ditetapkan oleh atasan mereka.

3) Pengembangan karier

Penting bagi individu untuk memiliki ekspektasi tertentu sebelum mereka memulai pekerjaan mereka di perusahaan atau organisasi mana pun. Namun, pada kenyataannya, tujuan mereka untuk meraih kesuksesan dan karier yang memuaskan sering kali tidak tercapai.

3. Dimensi

Stres kerja memiliki empat dimensi menurut (Shukla dan Srivasava, 2016) yaitu :

- a. *Job stress scale*, mengukur sejauh mana karyawan terpengaruh oleh stres kerja yang diakibatkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan selama kurun waktu tertentu.

- b. *Role Expectation Conflict*, muncul ketika harapan pekerjaan tidak sejalan dengan harapan karyawan.
- c. *Coworker Support*, konflik peran, dan bantuan dari rekan kerja, seperti menghadapi staf yang tidak kompeten, beban kerja yang tidak seimbang, atau kinerja kerja yang tidak memadai.
- d. *Work-life balance*, meliputi beban kerja yang sangat berat atau jam kerja yang panjang.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki empat dimensi ialah, (1) *Job Stress Scale*, (2) *Role Expectation Conflict*, (3) *Coworker Support*, (4) *Work-life Balance*. Adapun pada penelitian ini penulis menggunakan dimensi menurut (Shukla dan Srivasava, 2016).

B. Kinerja

1. Definisi

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Kasmir (2016), adalah hasil dari usaha tekun dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja mengacu pada kapasitas individu untuk berhasil melakukan tugas-tugas yang termasuk dalam tanggung jawab yang diberikan dan wewenang 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. Sebagaimana dinyatakan oleh Moeheriono

(2012), kinerja mengacu pada aktualisasi kegiatan atau kebijakan suatu program dalam mencapai tujuan, visi, dan misi yang ditetapkan dalam rencana strategis organisasi.

Menurut Hasibuan (2013), kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu berdasarkan kompetensinya dalam memenuhi kewajiban yang diberikan. Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh pengertian tersebut, mengacu pada hasil aktual atau penyelesaian tugas oleh karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan perannya dalam organisasi. Ayundasari et al. (2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan tujuan yang harus dicapai karyawan dengan mematuhi nilai-nilai dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Lebih lanjut, Mangkunegara (Athar, 2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya. Manullang (dikutip dalam Anuraga et al., 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil usaha karyawan dalam memenuhi tugas organisasinya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan ditentukan oleh pemenuhan tugas dan tanggung jawab individu, yang dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya, sesuai dengan nilai dan pedoman perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Faktor yang mempengaruhi

Kemampuan karyawan dalam bekerja di tempat kerja berbeda-beda. Menurut Marpaung & Juniash (2020), faktor-faktor berikut memberikan pengaruh terhadap kinerja:

- a. Elemen individu meliputi latar belakang, demografi, bakat, dan keahlian seseorang.
- b. Elemen psikologis meliputi perspektif, sikap, kepribadian, dan motivasi seseorang.
- c. Elemen organisasi meliputi kepemimpinan, sumber daya, penghargaan, struktur kerja, dan perencanaan.

3. Indikator

Untuk mengukur kinerja pegawai digunakan daftar pertanyaan yang meliputi beberapa aspek kriteria kinerja. Evaluasi kinerja pegawai ada 5 indikator, menurut Robbins, Ridhawati (2016) :

- a. Kualitas dapat didefinisikan sebagai tingkat keunggulan dalam kinerja karyawan dan kapasitas mereka untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan secara efektif.
- b. Kuantitas mengacu pada pengukuran jumlah unit kerja dan siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan, yang memungkinkan penilaian kuantitatif atas kinerja kerja karyawan (diukur dalam unit/siklus). Misalnya, karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan kecepatan lebih cepat daripada tenggat waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.

- c. Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang diselesaikan selaras dengan kerangka waktu yang diantisipasi. Untuk menghindari mengganggu tugas-tugas lain.
- d. Organisasi dapat memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, teknologi, modal, informasi, dan bahan baku untuk meningkatkan efisiensi.
- e. Kemandirian mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan tanpa memerlukan arahan atau pengawasan dari seorang manajer.

Berdasarkan uraian diatas terdapat indikator yang ada pada kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

C. Kerangka Berpikir

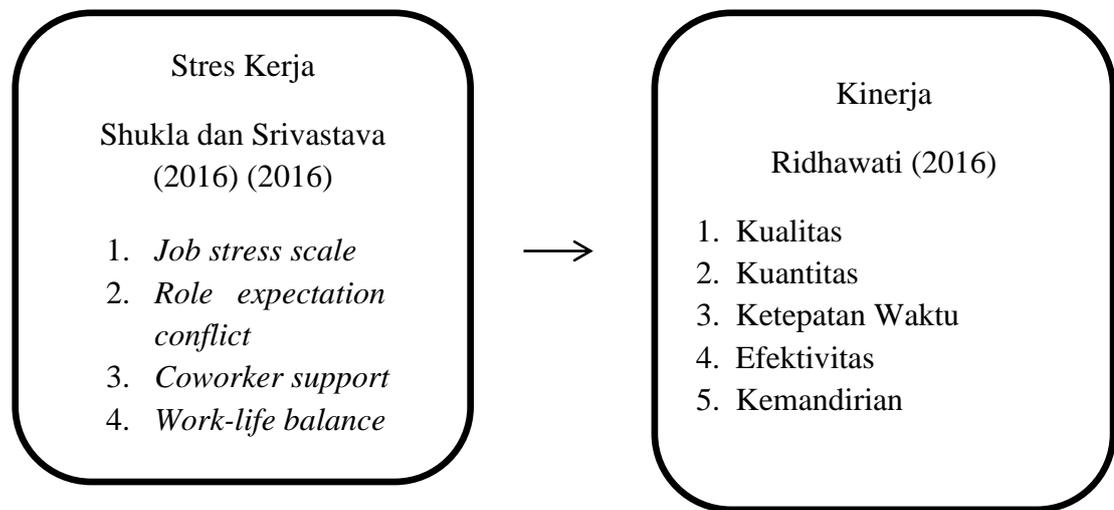
Stres kerja merupakan kondisi yang kompleks ketika seseorang menghadapi situasi, tantangan, atau tuntutan yang berhubungan dengan keinginannya, dan hasilnya dianggap tidak terduga dan signifikan. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja muncul akibat adanya perbedaan antara kepribadian karyawan dengan tugasnya, dan dapat muncul di lingkungan kerja mana pun. Stres kerja di tempat kerja telah menjadi masalah serius karena dampaknya yang berpotensi merugikan pada fungsi dan kinerja organisasi. Tingkat stres yang tinggi dapat menghambat kinerja karyawan dan menghasilkan dampak yang merugikan

pada sikap dan perilaku di tempat kerja (Tziner, Rabenu, Radomski, & Belkin, 2015).

Sebuah penelitian berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tahun 2019" telah memberikan bukti bahwa stres kerja (X) memiliki dampak yang cukup besar sebesar 75,1% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 24,9% disebabkan oleh variabel eksternal atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar" mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar.

Penelitian selanjutnya yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu Tahun 2020" menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan BRI Syariah. Pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau selang kepercayaan CI = 95%, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja insan BRI Syariah dapat diterima.

Evaluasi pustaka yang dilakukan dalam penelitian ini menjadi dasar penyusunan model kerangka berpikir yang digambarkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan model penelitian, kerangka kerja di atas menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, dan hipotesisnya adalah ketika seorang karyawan mengalami stres kerja, pekerjaan menjadi lebih sulit dan produktivitas atau kinerja kerja menurun dan sebaliknya.

Ha: Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

H0: Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2016), adalah pendekatan ilmiah yang menyelidiki fenomena alam, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Penelitian deskriptif kuantitatif melibatkan pemeriksaan, penggambaran, dan interpretasi sistematis dari subjek penelitian, dengan tujuan menarik kesimpulan berdasarkan data numerik. Penelitian deskriptif, sebagaimana didefinisikan oleh Nazir (2014), melibatkan analisis keadaan berbagai kelompok, kondisi, objek, sistem pemikiran, atau kejadian terkini. Tujuan utamanya adalah untuk menyajikan gambaran yang metodis, faktual, dan tepat dari fakta-fakta yang diselidiki.

B. Definisi Konseptual

1. Stres kerja

Stres di tempat kerja merupakan kumpulan keadaan emosional yang terjadi sebagai reaksi terhadap tekanan internal dan eksternal di dalam organisasi. Sederhananya, stres kerja dikaitkan dengan karyawan yang mengalami perasaan marah yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Luthans (dalam Cahyono dan Koentjoro 2015).

2. Kinerja

Robbins, sebagaimana dikutip dalam Isvandiari dan Purwanto (2017), mendefinisikan kinerja sebagai hasil keseluruhan yang dicapai oleh seorang individu selama periode waktu tertentu. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan kegiatan dibandingkan dengan beberapa alternatif, seperti standar kerja, tujuan, target, dan kriteria.

C. Definisi Operasional

1. 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*.

2. Kinerja

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.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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.

2. Sampel

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.

E. Metode Pengumpulan Data

Sumber data untuk penelitian ini adalah data primer, yang mengacu pada data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian. Data asli diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*. Penelitian ini melibatkan penyesuaian skala stres kerja dengan isu penelitian, memerlukan modifikasi banyak item pertanyaan yang mencakup empat dimensi: skala stres kerja, konflik harapan peran, dukungan rekan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Dimensi-dimensi ini awalnya diproduksi oleh Shukla dan Srivastava

(2016). 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).

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
Total		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>

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), Uji validitas digunakan untuk menilai keakuratan dan kemantapan kuesioner. Survei dianggap valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu memunculkan informasi yang sesuai dengan tujuan pengukuran kuesioner. Evaluasi instrumen pengukuran dianggap sangat berharga jika instrumen mampu menjalankan fungsi pengukuran yang diinginkan dan memberikan hasil pengukuran yang

sesuai dengan tujuan pengujian. Suatu pengujian dapat dikatakan memiliki validitas rendah jika data yang dihasilkannya tidak relevan dengan tujuan.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk tertentu. Keandalan atau kepercayaan survei ditentukan oleh konsistensi atau stabilitas respons terhadap pernyataan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menentukan kesesuaian instrumen sebagai alat yang efektif untuk mengumpulkan data. Uji reliabilitas menilai konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai dimensi variabel survei. Item kuesioner dengan nilai numerik lebih tinggi dari 0,6 biasanya dianggap memuaskan. Metrik *alpha* yang digunakan meningkat dalam besaran. (Ferryansyah, 2013).

G. Teknik Analisa 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.

1. 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*.

2. 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.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian merupakan awal yang menjadi salah satu unsur penting dan harus dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan. Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti memperoleh data atau informasi yang diperlukan terkait dengan permasalahan penelitian. Penelitian dilaksanakan di PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment* yang terletak di Desa Batu Kajang, Kecamatan Batu Sopang, Kabupaten Paser. PT. Kideco Jaya Agung dipilih karena memiliki relevansi dengan data yang akan dikumpulkan. Partisipan dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja di *Departement Safety and Environment*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2023 sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Sebelum melakukan penelitian atau pengumpulan data, peneliti melakukan berbagai langkah persiapan, yaitu:

Tahap awal dalam mempersiapkan penelitian adalah dengan melakukan observasi atau pengamatan terhadap perusahaan yang akan dijadikan objek penelitian. Tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi fenomena-fenomena yang ada di dalam perusahaan saat ini. Tahap ketiga adalah menentukan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Tahap keempat melibatkan studi komprehensif terhadap literatur yang ada untuk dijadikan titik acuan dalam membandingkan dengan penelitian dan pedoman lain selama proses pengumpulan dan analisis data.

B. Hasil Uji Coba Alat Ukur

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*.

1. Hasil Uji Validitas

Imam Gozali (2009) mendefinisikan validitas sebagai pengukuran ketepatan butir pertanyaan dalam kuesioner dengan menghitung skor keseluruhan dari setiap butir pertanyaan. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penentuan hasil perhitungan korelasi dapat ditunjukkan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel, maka dianggap valid. Jika rhitung lebih kecil dari rtabel, maka dianggap tidak valid.

Uji validitas merupakan suatu proses yang digunakan untuk menilai ketepatan dan keandalan suatu skala pengukuran, suatu instrumen dikatakan valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila nilai korelasi *Corrected Item-Total Correlation* melebihi nilai (r tabel) atau $df = (N-2)$. Berdasarkan tabel distribusi nilai r *Pearson*, penelitian ini memiliki koefisien korelasi (r) sebesar 0,204 dengan $df = (N-2)$ atau (64-2), sehingga menghasilkan derajat kebebasan sebesar 62. Ambang signifikansi ditetapkan sebesar 5% atau 0,05.

Berdasarkan hasil uji validitas *pearson* pada skala Stres Kerja yang terdiri dari 15 butir terdapat 3 item yang memiliki nilai korelasi dibawah r -hitung < 0.204 yaitu pada butir 11, 13, dan 15 sehingga dinyatakan tidak valid selanjutnya hasil validitas *pearson* pada skala kinerja yang terdiri dari 9 butir aitem setelah aitem tersebut di uji 9 butir aitem tetap dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011), reliabilitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk menilai konsistensi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Reliabilitas sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2011) adalah konsistensi suatu ukuran atau alat ukur ketika digunakan secara berulang. Ghazali (2011) menyatakan bahwa dalam *SPSS* terdapat alat ukur yang dapat digunakan untuk menilai reliabilitas suatu konstruk atau variabel dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,752	Reliabel
Kinerja	0,933	Reliabel

Berdasarkan tabel yang diberikan, nilai alpha untuk stres kerja (X) adalah 0,752 dan nilai alpha untuk kinerja karyawan (Y) adalah 0,933. Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,60 yang menunjukkan bahwa uji reliabilitas dianggap reliabel.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data untuk penelitian merupakan serangkaian langkah-langkah yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan mulai dari akhir Juni sampai awal Juli 2023 dengan menggunakan teknik *Incidental Sampling* dengan jumlah populasi sebanyak 77 karyawan, dengan batasan toleransi sebesar 5%. Prosedur Pengumpulan data terbagi menjadi tiga tahap, yaitu: tahap persiapan, pelaksanaan penelitian, dan analisis data dan penyusunan laporan.

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan langkah awal dalam proses penelitian. Pada tahap ini, beberapa kegiatan dilakukan, antara lain: a) mengidentifikasi organisasi yang dituju, b) menentukan jadwal penelitian berdasarkan jadwal organisasi, c) memperoleh izin penelitian, d) menyiapkan perangkat penelitian, dan e) melaksanakan penelitian dengan

mendistribusikan *Google Form* dan memberikan formulir penilaian cetak kepada pembimbing.

2. Tahap Pelaksanaan

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*.

3. Tahap analisis dan penyusunan laporan

Setelah selesai melakukan pengumpulan data, peneliti melanjutkan dengan menganalisis data yang dikumpulkan dari instansi sebagai bagian dari penelitian. Data yang dikumpulkan terdiri dari data Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, yang akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif kuantitatif, yaitu analisis regresi dasar. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji persyaratan, khususnya uji kenormalan dan uji linearitas. Penelitian ini menggunakan uji standarisasi dengan menggunakan program komputer *IBM SPSS Statistics 23* dan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Setelah dianalisis, temuan penelitian dibuat menggunakan data yang dikumpulkan dari penelitian.

D. Hasil Analisa Data

1. Deskripsi Karakteristik Subjek

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 4. 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%).

2. 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.

a. 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 5. Uji Normalitas

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

b. 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 6. Uji Linieritas

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

c. Uji Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 7. 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			

a. Dependent Variable: Kinerja

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.

3. Hasil Analisis Data

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.

a. Skala Stres Kerja

Tabel 8. 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.

b. Skala Kinerja

Tabel 9. 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%).

E. Pembahasan

Menurut Rivai & Sagala (2013), stres kerja merupakan suatu keadaan yang menimbulkan ketidakseimbangan baik fisik maupun psikis yang berdampak pada emosi, fungsi kognitif, dan kesejahteraan karyawan. Stres merupakan suatu keadaan internal yang timbul akibat gangguan fisik, kondisi lingkungan yang kurang baik, dan keadaan sosial yang penuh tantangan. 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.

BAB V

PENUTUP

A. 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.

B. Saran

1. Peneliti masa depan dianjurkan untuk memperluas penelitiannya dengan menggunakan lebih banyak faktor independen dan melakukan penelitian di lokasi lain.
2. Untuk instansi memberikan masukan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety And Environment* untuk lebih mengapresiasi dan memperhatikan kinerja karyawan agar termotivasi sehingga meningkatkan kinerjanya dan semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*.
- 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*.
- 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>

Volkers, M. (2019). No TitleEΛENH. *Aγaη*, 8(5), 55.

Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasanpek. *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. Biodata Penelitian

BIODATA PENELITI



A. Data Pribadi

Nama	: Syarifah Kasiefa Yumna
Tempat, tanggal lahir	: Balikpapan, 13 Maret 2001
Alamat Asal	: Batu Kajang RT/RW 026/000 Kec. Batu Sopang, Kabupaten Paser Kalimantan Timur
Alamat di Samarinda	: Jalan Juanda 4 Nomor 136 A Kec. Samarinda Ulu Kalimantan Timur
Email	: syarifahkyumna@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal	
Tamat SD tahun	: 2013 SD Negeri 013 Batu Sopang
Tamat SMP tahun	: 2016 SMP 1 Batu Sopang
Tamat SMA tahun	: 2019 SMA 1 Batu Sopang
Masuk Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur pada tahun	20

Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Penelitian



UMKT
Fakultas
Psikologi

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832

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

email: psikologi@umkt.ac.id



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Samarinda, 17 Sya'ban 1444 H
09 Maret 2023 M

Nomor : 021/FPSI/D.2/C/2023
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Kideco Jaya Agung
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wata 'Ala yang telah melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua dalam melakukan aktifitas sehari-hari. Aamiin.

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada Mahasiswa kami dengan data sebagai berikut:

No.	Nama Mahasiswa	Prodi	NIM	Semester
1	SYARIFAH KASIEFA YUMNA	S-1 Psikologi	1911102433071	VIII (Delapan)

Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan penelitian pada Instansi/ Lembaga/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi Semester Genap TA 2022/2023 pada Program Studi S-1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

An. Dekan,
Wakil Dekan I,

Desita Dviah D., M.Psi., Psikolog.
NIDN. 1111129301

Lampiran 3. Surat Balasan Penelitian



No. Surat : 094/100-120/B/V/2023-01 Batu Kajang, 30 Juni 2023

Kepada Yth : Pimpinan
Universitas Muhamadiyah (UMKT)
Fakultas Psikologi

Cc : Human Capital-CPD
PT Kideco Jaya Agung

Perihal : Undangan Mahasiswi UMKT untuk Praktek Kerja Di KIDECO

Dengan Hormat,

Melalui Surat ini kami dari Human Capital – CPD PT Kideco Jaya Agung, mengundang Mahasiswi untuk melakukan Praktek Penelitian di departemen safety dan Enironment yang akan dilakukan Tanggal 1 – 10 Juli 2023. data mahasiswi sebagai berikut :

No.	Nama	Prodi	Semester
1	Syarifah kasiefa yumna NIK 19111024330771	S1 Psikologi	VIII

Dengan hal ini kami sampaikan, berharap agar mahasiswi tersebut dapat mengikuti Praktek kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang diberikan, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT KIDECO JAYA AGUNG

Irfan
Human Capital - CPD Division Head

Jakarta
Graha Mitra, 11th floor
Jl. Jend. Sudarto No. 21
Jakarta Selatan 12930
Dki Jakarta - Indonesia
+62 21 5252626
+62 21 5252662

Merauke
Dewa Batu Kajang
Kawasan Batu Kajang
Kabupaten Puncu, PA 252
Kalimantan Timur - Indonesia
+62 543 31512 (Pusat)
+62 543 31530

BaliKpapan
Ruangkita Balikpapan Super Block
Jl. Jend. Sudirman Blok C No. 41
Balikpapan, 76116
Kalimantan Timur - Indonesia
+62 543 721870 (Pusat)
+62 543 721870

Lampiran 4. Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	No. Item	Pernyataan	F/ UF
1	Karyawan mengalami stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang banyak dan memiliki durasi waktu.	<i>Job Stress</i>	1	Saya memiliki banyak pekerjaan dengan waktu yang singkat untuk mengerjakannya.	F
			2	Saya merasa sangat terbebani dan tidak nyaman meskipun satu hari tanpa bekerja.	F
			3	Saya merasa bahwa saya tidak pernah mengambil cuti.	F
			4	Banyak orang di kantor saya merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan yang ada.	F
			5	Pekerjaan saya membuat saya gugup.	F
			6	Tekanan dalam pekerjaan membuat saya tidak memperhatikan diri sendiri	F
2	Konflik ekspektasi kerja tidak sesuai dengan harapan karyawan.	<i>Role Expectation Conflict</i>	7	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan dari rekan kerja karena bertentangan dengan diri saya.	F
			8	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan atasan dan rekan kerja saya karena keduanya bertolak belakang satu sama lain.	F
			9	Ekspektasi atasan saya berbeda dengan junior saya.	F
3	Konflik peran dan dukungan teman kerja termasuk didalamnya staf yang kurang	<i>Coworker Suppor</i>	10	Saya membutuhkan orang lain untuk memahami saya berkaitan dengan pekerjaan.	F
			11	Saya membutuhkan saran dan kritik dari hasil kerja saya.	F
			12	Saya membutuhkan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan.	F

	berkompeten, beban kerja yang tidak merata, atau performa kerja yang rendah.				
4	Termasuk didalamnya beban kerja yang berlebihan atau jam kerja yang panjang.	<i>Worklife balance</i>	13	Saya mampu menyeimbangkan antara waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk aktifitas lain.	UF
			14	Saya menemui kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan aktifitas lain.	F
			15	Secara umum, saya yakin bahwa pekerjaan dan aktifitas lain sudah seimbang.	UF

Lampiran 5. Skala Kinerja Karyawan

**FORM PENILAIAN KINERJA INDIVIDU
BULAN 20...**

A. IDENTITAS

Nama Lengkap : _____
Nomor Karyawan : _____
Departement : _____
Jabatan : _____

B. PENILAIAN KINERJA

No.	Aspek	Deskripsi Hasil	Nilai
1.	Kualitas hasil pekerjaan		
2.	Pengetahuan terhadap pekerjaan		
3.	Skill kerja		
4.	Penyelesaian jumlah beban kerja		
5.	Frekuensi kehadiran		
6.	Ketepatan waktu penyelesaian tugas		
7.	Penguasaan tugas-tugas kerja		
8.	Tingkat kepatuhan		
9.	Tanggungjawab		

C. CATATAN TAMBAHAN

Batu Kajang, 20...

Pengumpul Data

Lampiran 6. Tabulasi Data Skala Stres Kerja

NO	STRES KERJA (X)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	TOTAL
1	4	3	5	3	3	3	4	3	4	2	2	4	40
2	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	47
3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	3	43
4	1	2	4	3	2	2	2	3	4	4	1	1	29
5	2	5	5	2	4	4	4	5	5	2	1	2	41
6	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	1	3	43
7	3	4	5	3	5	5	4	4	5	1	1	4	44
8	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	4	39
9	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	1	4	44
10	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	5	4	43
11	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	39
12	4	4	5	3	4	3	4	4	3	2	2	3	41
13	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	49
14	2	2	5	2	4	3	4	4	3	2	2	2	35
15	1	1	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	32
16	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	1	4	43
17	2	2	5	2	2	2	4	4	4	2	2	2	33
18	5	3	5	3	3	3	4	4	4	2	3	2	41
19	1	1	4	2	1	3	2	1	1	1	1	3	21
20	4	3	4	1	3	2	2	2	2	2	1	2	28
21	1	1	3	3	3	1	4	4	1	3	1	1	26
22	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45

24	2	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	42
25	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	28
26	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	37
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
28	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
29	5	5	4	2	5	5	5	5	5	1	4	4	50
30	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45
31	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	38
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	57
33	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	35
34	1	1	4	1	4	1	3	2	1	1	1	1	21
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	46
36	3	1	1	5	5	2	1	2	3	1	1	3	28
37	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	4	38
38	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	4	35
39	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	47
40	3	2	2	2	3	2	2	4	4	2	1	2	29
41	1	2	4	3	2	2	2	1	1	1	1	2	22
42	2	4	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	35
43	2	4	5	3	4	5	3	3	3	4	3	4	43
44	3	3	5	3	4	4	4	4	4	2	2	3	41
45	4	2	5	4	4	4	4	2	4	2	2	2	39
46	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	1	3	44
47	2	3	4	3	3	1	3	4	2	2	3	2	32
48	2	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	32
49	2	4	4	1	1	3	2	1	3	1	1	2	25
50	2	2	5	4	5	5	1	1	3	1	2	4	35
51	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	38

52	2	4	4	2	4	2	3	4	2	2	1	2	32
53	3	2	4	3	3	3	2	3	1	2	1	2	29
54	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	34
55	1	1	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	31
56	4	5	4	3	5	4	4	5	3	3	1	4	45
57	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	39
58	2	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3	4	39
59	2	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	35
60	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	43
61	1	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	33
62	1	5	1	4	4	4	4	4	4	2	1	4	38
63	1	1	2	3	3	4	1	2	2	3	4	1	27
64	2	3	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	43

Lampiran 7. Tabulasi Data Skala Kinerja

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31
5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	32
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
7	3	3	3	5	4	4	4	4	4	34
8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
9	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
10	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
11	3	3	3	3	5	5	3	4	4	33
12	4	4	4	4	5	3	4	4	5	37
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
17	5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
18	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
19	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37

21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40
23	4	4	4	3	5	3	4	3	3	33
24	3	5	4	4	5	3	4	4	4	36
25	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	4	4	4	4	5	3	4	5	5	38
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	3	3	3	3	5	3	3	5	3	31
32	3	3	3	3	5	4	3	3	4	31
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
35	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
36	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33
37	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33
38	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
45	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
46	4	5	4	4	3	4	5	4	4	37
47	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39
48	3	3	3	3	5	4	3	4	3	31

49	3	3	3	3	5	4	3	4	3	31
50	4	4	4	3	5	4	4	4	3	35
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
52	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
54	4	4	3	3	4	3	3	4	3	31
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
59	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33

Lampiran 8. Uji Validitas Skala Stres

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	71.4219	224.851	.529	.736
X02	70.9531	220.649	.578	.730
X03	70.0313	224.602	.466	.737
X04	71.0469	228.998	.468	.741
X05	70.3125	224.091	.646	.733
X06	70.5469	220.220	.704	.728
X07	70.4375	221.710	.704	.729
X08	70.3906	221.289	.683	.729
X09	70.6094	218.464	.716	.725
X10	71.3438	228.674	.446	.741
X11	71.9063	235.515	.239	.750
X12	70.9219	222.835	.636	.732
TOTAL	36.9531	60.871	1.000	.847

Lampiran 9. Uji Validitas Skala Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y17	32.2344	20.341	.826	.921
Y18	32.1406	20.472	.812	.922
Y19	32.3594	19.885	.860	.919
Y20	32.3594	20.139	.816	.922
Y21	31.9844	22.809	.388	.947
Y22	32.3125	20.853	.698	.929
Y23	32.2031	19.942	.836	.920
Y24	32.0938	21.356	.745	.926
Y25	32.1875	20.345	.812	.922

Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	13

Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	13

Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.08122640
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.102
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.032 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.455	3.123		11.033	.000
	Stres kerja	.048	.083	.074	.582	.562

- a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 14. Hasil Uji Linearitas

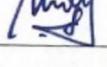
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stres kerja	Between Groups (Combined)	729.389	27	27.014	1.073	.416
	Linearity	8.896	1	8.896	.353	.556
	Deviation from Linearity	720.493	26	27.711	1.101	.389
Within Groups		906.095	36	25.169		
Total		1635.484	63			

Lampiran 15. Bukti Konsultasi

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Gyarifah Kasiefa Yumna
 Nomor Induk Mahasiswa : 191102433071
 Dosen Pembimbing : Mustamin Nuhpala, M.Psi., Psikolog
 Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan
PT. Kideco Jaya Agung (Dept. Safety and environment)

No.	Tanggal	Hasil Bimbingan	Paraf Pembimbing
1		Via online	
2		latar belakang	
3		Pentuan skala	
4		Penambahan teknik pengumpulan	
5		Revisi BAB 1	
6		Revisi BAB 2 dan 3	
7		Konfirmasi skala stres	
8		(konfirmasi skala stress	
9		skala stres	

Lampiran 16. Hasil Turnitin

 Page 1 of 55 - Cover Page Submission ID trn:oid::1:2991853139

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

SK 1 : SYARIFAH K YUMNA

 Papers Submitted
 Uji Similarity UMKT
 Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Document Details

Submission ID trn:oid::1:2991853139	46 Pages
Submission Date Aug 28, 2024, 9:20 AM GMT+8	7,123 Words
Download Date Aug 28, 2024, 3:25 PM GMT+8	46,225 Characters
File Name SYARIFAH_K_YUMNA_1911102433071.docx	
File Size 88.7 KB	

 Page 1 of 55 - Cover Page Submission ID trn:oid::1:2991853139

27% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 26%  Internet sources
- 13%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.