

Jurnal

by Anisyah Nur Fitria

Submission date: 04-Jul-2022 07:22AM (UTC+0700)

Submission ID: 1866256856

File name: Jurnal-Anisyah_plug_1.docx (36.25K)

Word count: 2866

Character count: 18325

2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia (AMO Surabaya)

8 Anisyah Nur Fitria¹, Eko Hardi Ansyh²
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,
Jl. Raya Gelam 250 Candi - Sidoarjo
*¹anisyahnurfitria@gmail.com *²ekohardi1@umsida.ac.id

Abstract. The purpose of this study is to ascertain how workers' job stress and organizational commitment are related to each other in PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia AMO Surabaya. The subjects in this study were employees of PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia (AMO Surabaya) with a total of 85 subjects. The hypothesis in this study is that there is a negative relationship between organizational commitment and job stress on cigarette employees. This research uses saturated sampling method. This research data collection tool uses 2 psychological scales, namely the organizational commitment scale and the work stress scale. This data analysis uses product moment correlation. The results of this study show the results of the correlation coefficient showing the results of $r_{xy} 0.624$ with a significant difference of $0.000 < 0.05$. This means that the research hypothesis is accepted. Employees who work in the cigarette industry experience less stress at work when organizational commitment is strong, while the opposite is true when organizational commitment is low. This demonstrates how organizational commitment reduces workplace stress by 39%.

Keywords: Job Stress, Organizational Commitment, Employees

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana stres kerja pekerja dan komitmen organisasi terkait satu sama lain di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia AMO Surabaya. Subjek pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia (AMO Surabaya) yang totalnya berjumlah 85 Subjek. Hipotesis pada penelitian ini terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan stres kerja pada karyawan rokok. penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Alat pengumpulan data penelitian ini menggunakan 2 skala psikologi yaitu skala komitmen organisasi dan skala stres kerja. Analisa data ini menggunakan korelasi product moment. Hasil penelitian ini memperlihatkan hasil koefisien korelasinya menunjukkan hasil $r_{xy} -0,624$ dengan perbedaan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya hipotesis penelitian ini diterima. Karyawan yang bekerja di industri rokok mengalami lebih sedikit stres di tempat kerja ketika komitmen organisasi kuat, sedangkan sebaliknya ketika komitmen organisasi rendah. Ini menunjukkan bagaimana komitmen organisasi mengurangi stres di tempat kerja sebesar 39%.

Kata kunci : Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan

I. PENDAHULUAN

Pengusaha di Indonesia khususnya PT. Djarum Perusahaan rokok terkemuka antara lain: PT. Djarum, PT. Gudang Garam, PT. Sampoerna, PT. Bentoel dan perusahaan rokok ini membantu mesin ekonomi karena menyerap kekuatan. sekaligus sebagai sebuah korporasi dapat diandalkan dalam beberapa hal yang membutuhkan kepentingan, ada beberapa faktor yang dapat menjadi penting bagi tercapainya visi & tugas instansi tersebut, yang dapat disebut sebagai sumber daya manusia atau disebut juga dengan pegawai. Karyawan merupakan orang yang bekerja di bawah peraturan perusahaan tembakau dan perintah dari orang lain serta mendapat jaminan dan kompensasi dalam kegiatan kerja. (Suparjan, 2020)

PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia AMO Surabaya merupakan kantor perwakilan cabang Surabaya bisa disebut Area Marketing Office yang mempunyai beberapa depo untuk perdistribusian rokok antara lain berada di kabupaten jombang (Mojongan, Mojokerto, Jombang, Nganjuk), Pamekasan Madura, Gresik dan Sidoarjo Target yang dicapai oleh AMO Surabaya 500 Box dalam beberapa periode ini. Sebagai tenaga kerja atau karyawan sebuah perusahaan rokok

tentunya mereka tidak lepas dari berbagai macam masalah di lingkungan kerja. apabila mereka memiliki tekanan kerja yang tinggi hal tersebut dapat mengakibatkan stres kerja pada setiap tenaga di sebuah perusahaan rokok.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai “Sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan tujuannya, dan ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi” (Robbins, 2003). Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja (karyawan rokok), pendapat yang dikemukakan, dan ketidakpuasan kerja, dapat menjadi penyebab munculnya stres di tempat kerja. Misalnya, bekerja sepanjang malam setelah memulai hari sebelumnya menyebabkan gangren fisik dan emosional. Selain mulai bekerja sekitar tengah hari, hal ini dapat menyebabkan stres di tempat kerja dengan menyebabkan hubungan beban dan lingkungan menjadi tegang. Hal ini dapat terjadi jika seorang pekerja rokok mengalami stres selama interaksi sosial dengan rekan kerja, pelanggan, atau atasan. Karena menurut logika, jika seseorang mengalami kemunduran, gangguan dapat terjadi baik secara psikis maupun fisik.

Stres merupakan respon adaptif terhadap ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan situasi eksternal (Winarsunu, 2008). (Wiedartini & Darmawan 2019) adapun stres kerja di definisikan sebagai ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam bekerja. Menurut Heilriegel & Slocum (1986) (digunakan dalam buku Wijono, 2018), ada empat variabel kunci yang dapat menyebabkan stres kerja: konflik, ketidakpastian, tekanan tugas, dan hubungan dengan manajemen. Stres merupakan respon fisiologis dan psikologis oleh karyawan terhadap kebutuhan atau tuntutan perusahaan. stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang (Nykodm dan Goerge, 1989) dalam buku (Wijono, 2010)

Fenomena stres kerja ini juga terjadi pada depo Jombang dan depo Sidoarjo PT.KT&GI yang berupa survei kuisioner pada hari Senin, tanggal 28 Juni 2021, terhadap 62 tenaga kerja 34% atau 21 orang mengalami ketegangan atau stres dan ini karena jam berjalan yang tidak menentu menyebabkan perbedaan kinerja secara keseluruhan. 66% atau 41 orang juga mengalami masalah kecemasan, kelelahan, leher kaku dan gangguan tidur sehingga saat bekerja performa kinerja menurun, kurang konsentrasi terhadap pekerjaan, ketidaknyamanan dalam bekerja, kesalahan saat setoran uang pada sales sehingga mudah emosi pada staff admin sales di depo yang berefek pada laporan admin sales cabang surabaya dan finance serta adanya tuntutan tugas yang lain, pekerjaan berulang-ulang yang mengharuskan sales rokok mengejar target dengan jam kerja yang tidak pasti bisa pulang malam setiap harinya mengakibatkan sales,staff admin atau supervisor mengalami mengantuk dan kelelahan.

Menurut penelitian yang dimuat dalam jurnal Kobasa (dalam Luthans, 2001), salah satu ciri orang yang resisten terhadap komitmen terhadap individu tersebut. Sejalan dengan pendapat dalam jurnal Asriati, (2019) Komitmen organisasi merupakan hal yang fundamental dalam seorang pemberi kerja. karena munculnya komitmen yang tinggi akan berpengaruh pada situasi kerja profesional.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki sikap khusus dibandingkan orang dengan komitmen rendah. Komitmen organisasi menampilkan seorang pria atau wanita yang mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan ditentukan oleh tujuannya.

3

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini memakai teknik pendekatan korelasional. Penelitian korelasional yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variabel ataupun lebih dalam sebuah populasi.

Subjek yang dijadikan responden pada penelitian ini yaitu peneliti mengambil populasi karyawan rokok di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia (AMO Surabaya) sebanyak 85 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh dimana pendekatan ini membuat pola jika semua populasi dijadikan sampel. istilah lain untuk pola jenuh adalah sensus di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Skala yang ada dalam penelitian ini disusun menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala komitmen organisasi dengan menggunakan aitem yang telah disusun berdasarkan empat aspek dalam komitmen organisasi yakni Melakukan upaya penyesuaian diri dengan organisasi atau perusahaan, Meneladani kesetiaan, Mendukung secara aktif, Loyalitas. Sedangkan skala stres kerja yang disusun mengacu pada aspek-aspek stres akademik yang dikemukakan yaitu fisik, psikis, dan perilaku.

Berdasarkan uji validitas maka dapat ditentukan jumlah aitem yang valid yaitu (a) skala komitmen organisasi memperoleh aitem yang valid yaitu 26 butir sedangkan 14 butir aitem dinyatakan tidak valid. Skor validitas berkisar antara 0,441-0,799. (b) skala stres kerja memperoleh aitem 38 butir sedangkan 2 butir dinyatakan tidak valid. Skor validitas berkisar antara 0,250 – 0,888.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh hasil bahwa reliabilitas pada skala komitmen organisasi sebesar 0,913 dan reliabilitas pada skala stres kerja sebesar 0,954. Hasil dari dua skala pada penelitian ini menunjukkan koefisien reliabilitas angka mendekati 1.00 maka dapat dinyatakan reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai signifikan stres kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,200 dan 0,614 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi kedua skala tersebut berdistribusi normal

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Stres Kerja	Unstandardized Residual
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	91.85	113.36	.0000000
	Std. Deviation	10.392	13.357	10.43270208
	Most Extreme Differences	Absolute	.109	.063
	Positive	.109	.041	.057
	Negative	-.068	-.063	-.050
Test Statistic		.109	.063	.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel uji linearitas menunjukkan bahwa nilai F linearitas adalah 51,192 pada nilai sig. Dari 0,000. Artinya nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa ada hubungan linier.

Tabel 2 Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups (Combined)	8936.361	31	288.270	2.526	.001
	Linearity	5843.027	1	5843.027	51.192	.000
	Deviation from Linearity	3093.334	30	103.111	.903	.611
Within Groups		6049.333	53	114.138		
Total		14985.69	84			

Berdasarkan Tabel uji hipotesis dapat diketahui bahwa dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = -0.624$ dengan signifikansi 0,000. Jadi karena ini ada hubungan **17**ng buruk antara dedikasi organisasi dan stres aktivitas. Semakin baik dedikasi organisasi maka semakin rendah stres kerja bagi personel rokok, begitu pula sebaliknya jika semakin rendah dedikasi organisasi maka semakin tinggi stres kerja bagi personel rokok

Tabel 3 Uji Hipotesa

Correlations

		Komitmen Organisasi	Stres Kerja
Komitmen Organisasi	15 Pearson Correlation	1	-.624**

	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

Berdasarkan tabel sumbangan efektif menggambarkan nilai Correlation/Relationship (R) sama dengan 0,624. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,390. Artinya pengaruh independen terhadap variabel (komitmen organisasi) adalah sebesar 39%.

10

Tabel 4 Uji Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.383	10.495

Berdasarkan tabel kategorisasi standar deviasi dan mean menunjukkan pada skala Komitmen organisasi ditemukan bahwa nilai mean teoritik (μ) sebesar 91.85 dan standar deviasinya (σ) 10.392. Selanjutnya skala Stres kerja ditemukan memiliki nilai mean teoritik (μ) sebanyak 113.36 dan standar deviasinya (σ) 13.357.

5 Tabel 5 Kategorisasi Standar Deviasi dan Mean

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Komitmen	85	75	120	91.85	10.392	107.988
Stres	85	63	137	113.36	13.357	178.401
Valid N (listwise)	85					

Dibawah ini akan dijelaskan yang dapat digunakan sebagai kategorisasi pada variabel komitmen organisasi dengan stres kerja pada tabel berikut.

Tabel 6
Kategori Skor Komitmen Organisasi dan Stres Kerja

Kategori	Nama	Skor	
		Komitmen Organisasi	Stres Kerja
⁷ Sangat Rendah	$X \leq (\mu - 1,5 \sigma)$	≤ 76	≤ 93
Rendah	$(\mu - 1,5 \sigma) < X \leq (\mu - 0,5 \sigma)$	77-87	94-107
Sedang	² $(\mu - 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 0,5 \sigma)$	88-97	108-120
Tinggi	$(\mu + 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 1,5 \sigma)$	98-107	121-133
⁷ Sangat Tinggi	$(\mu + 1,5 \sigma) < X$	≥ 107	≥ 133

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan stres kerja memiliki kategorisasi skor subjek terhadap variabel dipaparkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Kategori Skor Subjek

Kategori	Skor Subyek			
	Komitmen Organisasi		Stres Kerja	
	Σ Karyawan	%	Σ Karyawan	%
Sangat rendah	2	2.4 %	3	3.5 %
Rendah	26	31 %	20	23.5 %
Sedang	37	44 %	33	38.8 %
Tinggi	12	14 %	25	29.4 %
Sangat tinggi	8	9 %	4	4.7 %
Jumlah	85	100 %	85	100 %

Berdasarkan dari tabel kategorisasi skor subjek diatas, skala komitmen organisasi memiliki kesimpulan yakni terdapat 2 karyawan mempunyai komitmen organisasi yang sangat rendah, 26 karyawan mempunyai komitmen organisasi yang rendah, 37 karyawan mempunyai komitmen organisasi yang sedang, 12 karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan 8 karyawan memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi. Selanjutnya skala stress kerja memiliki kesimpulan kategorisasi skorsubjek yakni, terdapat 3 karyawan mempunyai stress kerja yang sangat rendah, 20 karyawan mempunyai stress kerja yang rendah, 33 karyawan mempunyai stress kerja yang sedang, 25 karyawan mempunyai stress kerja yang tinggi, dan ada 4 karyawan yang mempunyai stress kerja sangat tinggi.

B. Pembahasan

¹³ Berdasarkan hasil analisa diatas maka hasil uji analisa data penelitian didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar - 0,624 dengan p¹⁶edaan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hubungan yang buruk antara komitmen organisasi dengan stres kerja. Artinya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin sedikit stres pekerja rokok di tempat kerja, dan semakin kuat komitmen organisasi, semakin sedikit stres pekerja rokok di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya oleh Intan Wulandari (2018) tentang “Hubungan Stres Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Polri”. Analisis terhadap 147 subjek yang diperoleh pada skala stres kerja dan komitmen organisasi menunjukkan korelasi yang signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan 0,590. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis hubungan negatif yang diajukan dapat diterima. Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan aspek komitmen organisasi Luthans (2005), yaitu menunjukkan loyalitas pada sebuah perusahaan. Seseorang yang berkomitmen organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut yakni dapat melakukan upaya penyesuaian diri, dapat meneladani kesetiaan, bisa mendukung orang secara aktif serta memiliki loyalitas.

Dari hal tersebut karyawan rokok dapat mengurangi stres kerja. Seperti disebutkan di atas, penelitian ini menemukan bahwa 39% keterlibatan penuh organisasi yang dapat mengurangi stres kerja bagi pekerja rokok dan sisanya 61% stres kerja tidak diteliti dalam penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa hal tersebut dipengaruhi oleh variabel. Hal ini didukung oleh penelitian Angelica Christy (2016) yang menunjukkan bahwa makna kerja efektif atau memberikan kontribusi 50,6% terhadap stres kerja yang dialami karyawan di Sari Segara Resort Villa & Spa. Timbulnya stres kerja di kalangan karyawan resort villa.

Keterbatasan penelitian ini adalah menggunakan variabel komitmen organisasional yang mempengaruhi stres kerja. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan pada kedua variabel ini. Dalam penelitian ini, variabel “komitmen organisasi” hanya berpengaruh kecil terhadap stres kerja. Hal ini terlihat dari sedikit kontribusi efektif variabel komitmen organisasi terhadap stres kerja sebesar ¹⁹39%. Variabel lain yang mempengaruhi stres kerja adalah penelitian lingkungan kerja oleh Iin Melindasari (2015) yang berjudul Lingkungan Kerja dan Dampak Stres Kerja Terhadap K⁵erja Karyawan PT.FIF Gresik.

Faktor-fak³r lain yang dapat mempengaruhi stres kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu dalam penelitian ini mengkaji tentang komitmen organisasi dengan subjek karyawan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia (Kantor Perwakilan Distribusi Rokok Surabaya), sedangkan di Indonesia terdapat banyak perusahaan rokok dengan tingkat stress yang tinggi. Untuk penelitian selanjutnya peneliti berharap agar dapat mengkaji tentang stress kerja dengan variabel yang lain dengan perusahaan rokok yang berbeda atau mengkaji tentang karyawan di bidang perusahaan selain perusahaan rokok Sebagai bahan penelitian yang berkaitan dengan stres kerja dengan variabel lain.

Pada variabel komitmen organisasi memiliki kesimpulan yaitu 2 orang memiliki komitmen organisasi sangat rendah, dibandingkan dengan 26 orang dengan komitmen organisasi rendah, 37 orang dengan komitmen organisasi tinggi, 12 orang dengan komitmen organisasi tinggi, dan 8 orang dengan komitmen organisasi sangat tinggi, menurut variabel komitmen organisasi. Selanjutnya skala stres kerja memiliki kesimpulan kategorisasi skorsubjek yakni, terdapat 3 karyawan mempunyai stres kerja yang sangat rendah, 20 karyawan mempunyai stress kerja yang rendah, 33 karyawan mempunyai stress kerja yang sedang, 25 karyawan mempunyai stress kerja yang tinggi, dan ada 4 karyawan yang mempunyai stress kerja sangat tinggi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan sepenuhnya hasil penelitian di atas, dapat dipastikan bahwa ada hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan tekanan kerja pada personel di PT. Korea besok & global Indonesia. Penelitian yang dilakukan kali ini menunjukkan hasil koefisien korelasinya adalah $r_{xy} = -0,624$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dimana yang memiliki arti bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian kali ini dapat diterima. Jika komitmen organisasi meningkat, ketegangan kerja bagi personel rokok mungkin rendah, dan sebaliknya jika dedikasi organisasi rendah, ketegangan kerja karyawan rokok mungkin berlebihan.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa

Dialog penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi mahasiswa untuk menumbuhkan komitmen dalam kelompok atau kelompok dan diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pengusung psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapan bagi peneliti selanjutnya untuk memperdalam pembahasan bersama dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dan mengkaji lebih mendalam tentang stres kerja yang dirasakan oleh personel rokok. Hal ini diharapkan akan ada variabel-variabel yang berbeda yang dapat didefinisikan dan diungkapkan oleh peneliti yang sama sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk pemecahan masalah yang terjadi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman di perusahaan yang selalu membantu, menginspirasi, dan mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini dengan efektif. Tak lupa penulis juga sampaikan terimakasih dosen pembimbing dan para responden karyawan rokok PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia area marketing office kantor perwakilan surabaya yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Asriati, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Timur. *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*, 1-99.
- [2] Asriningsih, I. W. (2016). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organization Citizen Behavior (OCB) Pada Karyawan Outsourcing PT.X Di Sidoarjo*.
- [3] Detikfinance. (2005, mei 31, selasa). *detik.com*. Retrieved from <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-371826/produsen-rokok-korsel-ktg-perluas-pangsa-pasar-indonesia>

- [4]Duniaindustri.com. (2015). Retrieved from Duniaindustri.com:
<https://duniaindustri.com/market-size-rokok-lampau-ratusan-triliun-rupiah-bagaimana-peta-persaingan-dan-brand-analysisnya/>
- [5]Fajriansyah, M. I. (2019). *Hubungan Antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Citra Kerja Terampil (CKT)*.
- [6]Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- [7]Melindasari, I. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik*. 1–97.
- [8]Oktaviani, E. T. (2017). Ir-perpustakaan universitas airlangga. *Ir-Perpustakaan Universitas AIRLANGGA, 2014*, 12–31.
- [9]Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam suatu Bidang Gerak psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- [10]Wardhana, H. (2021, february Selasa 16). tingkat stres karyawan tinggi. (A. N. fitria, Interviewer)
- [11]Yulfian, C. A. (2021, Juni 16). Karyawan mengalami ciri-ciri pembangkit stres,yang berpengaruh produktivitas kerja. (a. fitria, Interviewer)

Jurnal

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uma.ac.id Internet Source	2%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	id.scribd.com Internet Source	1%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%
6	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%
9	ema-jurnal.unmerpas.ac.id Internet Source	1%

10	www.lppm-unissula.com Internet Source	1 %
11	myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.unair.ac.id Internet Source	1 %
13	docplayer.info Internet Source	1 %
14	www.coursehero.com Internet Source	1 %
15	core.ac.uk Internet Source	1 %
16	eprints.ums.ac.id Internet Source	1 %
17	Iga Niza kartika Caniago, Winida Marpaung, Rina Mirza. "Stres Kerja Ditinjau dari Kecerdasan Spiritual Pada Perawat", Psycho Idea, 2020 Publication	1 %
18	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1 %
19	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	1 %
20	jurnal.uin-antasari.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%