

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.4279 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Relationship Between Organizational Commitment and Work Stress on Employees of Company

Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan

Anisyah Nur Fitria, anisyahnurfitria@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Eko Hardiansyah, ekohardiansyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

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 rxy 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%.

Highlights:

- The study examines the relationship between job stress and organizational commitment among employees of PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia (AMO Surabaya) in the cigarette industry.
- The research findings support the hypothesis of a negative relationship between organizational commitment and job stress in this context.
- The study highlights the significance of organizational commitment in reducing workplace stress for employees, with a demonstrated reduction of 39%.

Keywords: Job stress, Organizational commitment, PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia, AMO Surabaya, Cigarette employees

Published date: 2022-12-31 00:00:00

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.

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.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan nilai signifikan stres kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,200 dan 0,014 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi kedua skala tersebut berdistribusi normal.

| 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) | | .014c | .200c,d | .200c,d | |

Table 1. Uji Normalitas

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.

| 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 | | | 14985.694 | 84 | | | |

Table 2. Uji Linearitas

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 yang 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

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

Table 3. Uji Hipotesa

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%.

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

Table 4. Uji Sumbangan Efektif

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.

| Descriptive Statistics | | | | | | |
|------------------------|---------|---------|------|----------------|----------|---------|
| 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 | | | | | |

Table 5. Kategorisasi Standar Deviasi dan Mean

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

| Kategori | Nama | Skor | |
|---------------|--|---------------------|-------------|
| | | Komitmen Organisasi | Stres Kerja |
| 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 | $(\mu - 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 0,5 \sigma)$ | 88-97 | 108-120 |
| Tinggi | $(\mu + 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 1,5 \sigma)$ | 98-107 | 121-133 |
| Sangat Tinggi | $(\mu + 1,5 \sigma) < X$ | ≥ 107 | ≥ 133 |

Table 6. Kategori Skor Komitmen Organisasi dan Stres Kerja

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

| Kategori | Skor Subyek | |
|----------|---------------------|-------------|
| | Komitmen Organisasi | Stres Kerja |
| | | |

| | ∑ Karyawan | % | ∑ 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 % |

Table 7. *Kategori Skor Subjek*

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 skor subjek 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.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa diatas maka hasil uji analisa data penelitian didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar - 0,624 dengan perbedaan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hubungan yang buruk antara komitmen organisasi dengan stress kerja. Artinya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin sedikit stress pekerja rokok di tempat kerja, dan semakin kuat komitmen organisasi, semakin sedikit stress 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 stress 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 stress kerja. Seperti disebutkan di atas, penelitian ini menemukan bahwa 39% keterlibatan penuh organisasi yang dapat mengurangi stress kerja bagi pekerja rokok dan sisanya 61% stress 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 stress kerja yang dialami karyawan di Sari Segara Resort Villa & Spa. Timbulnya stress kerja di kalangan karyawan resort villa.

Keterbatasan penelitian ini adalah menggunakan variabel komitmen organisasional yang mempengaruhi stress kerja. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan pada kedua variabel ini. Dalam penelitian ini, variabel “komitmen organisasi” hanya berpengaruh kecil terhadap stress kerja. Hal ini terlihat dari sedikit kontribusi efektif variabel komitmen organisasi terhadap stress kerja sebesar 39%. Variabel lain yang mempengaruhi stress kerja adalah penelitian lingkungan kerja oleh Iin Melindasari (2015) yang berjudul Lingkungan Kerja dan Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.FIF Gresik.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stress 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 stress 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 stress kerja memiliki kesimpulan kategorisasi skor subjek 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.

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.

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.

References

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 detik.com: <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 airangga. 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, februari 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)