



**PENGARUH STRESSOR KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA
(Studi Pada Badan PT.Aneka Aulia Lestari)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Muhammad Rifqi

NPM. 21601081287



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN**

2022

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Alhamdulillahirabbil'alamin,

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stessor , Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan ”** ini dapat terselesaikan. Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Abah saya Sam'ani dan Ibu saya Salbiah serta keluarga, Terimakasih untuk kasih sayang, perjuangan, perhatian serta doa yang selalu diberikan untuk kesuksesan skripsi ini.
2. Bapak. Prof. Dr. H. Maskuri, M.Si Selaku Rektor Universitas Islam Malang.
3. Nur Diana, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
4. Dr. Hadi Sunaryo, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah sabar membimbing dan memberikan masukan, nasehat serta semangat .
5. Dr.M.Khoirul ABS , SE, MM. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah sabar membimbing dan memberikan masukan, nasehat serta semangat
6. Dr. M.Ridwan Basalamah , MM Selaku dewan penguji yang telah mengarahkan dalam penyusunan skripsi.
7. Aleria Irma Hatneny, S.E., MM. selaku Dosen Wali.

8. BUDI WAHONO, SE. MM selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
9. Terima kasih untuk sahabatku tersayang Lutfi Arif atas dukungan, doa dan hari-hari indah yang ditorehkan, Terima kasih atas segala bantuan, kebersamaan, motivasi, Semoga kita bisa menggapai kesuksesan bersama dan tetap mempertahankan persahabatan yang dijalin selama ini.
10. Terima kasih juga teruntuk orang special Sajidah yang selalu menemaniku dari mulai penggarapan awal sampai akhir skripsi ini selesai.

Terima Kasih dan Mohon maaf sekiranya penyajian maupun pembahasan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya bidang Manajemen. Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Malang 03 November 2021

Yang membuat pernyataan

Muhammad Rifqi

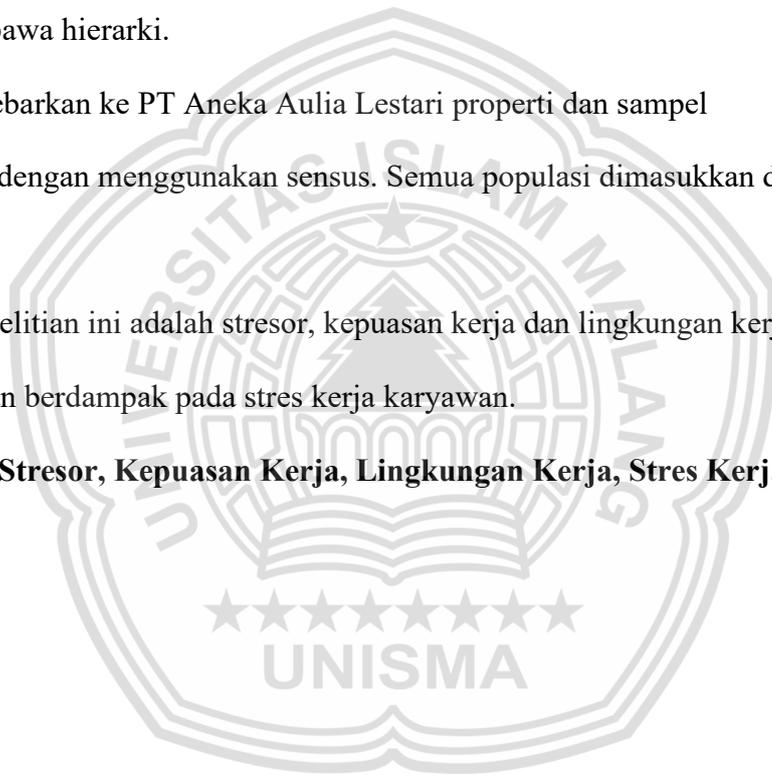
ABSTRAKSI

Menurut Greenberg dalam Setiyana (2013:384), stres mental di tempat kerja adalah struktur yang sulit untuk didefinisikan, stres mental dalam pekerjaan terkait erat dengan satu orang, yang berjalan karena masalah, karena beberapa pekerja membawa hierarki.

kuesioner disebar ke PT Aneka Aulia Lestari properti dan sampel dikumpulkan dengan menggunakan sensus. Semua populasi dimasukkan dalam 35 sampel.

Hasil dari penelitian ini adalah stresor, kepuasan kerja dan lingkungan kerja semuanya akan berdampak pada stres kerja karyawan.

Kata Kunci: Stresor, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja



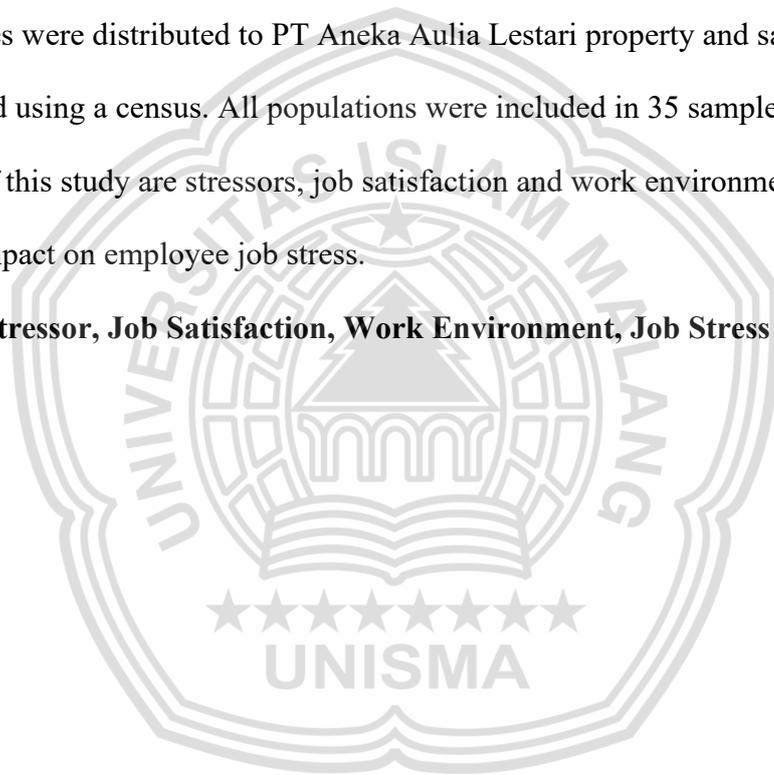
ABSTRACT

According to Greenberg in Setiyana (2013: 384), mental stress at work is a structure that is difficult to define, mental stress in work is closely related to one person, which runs because of problems, because several workers carry a hierarchy.

Questionnaires were distributed to PT Aneka Aulia Lestari property and samples were collected using a census. All populations were included in 35 samples.

The results of this study are stressors, job satisfaction and work environment will all have an impact on employee job stress.

Keywords: Stressor, Job Satisfaction, Work Environment, Job Stress





University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. karena peran sumber daya manusia sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

“Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia” (Sunyoto, 2013:1)

Menurut Greenberg dalam Setiyana (2013:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat.

Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentu berbeda dengan karyawan yang lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang pekerja dalam menanggapi pekerjaannya. Pekerjaan yang dianggap sebagai tuntutan akan menjadikannya berat, sebaliknya bila pekerjaan dianggap sebagai karya maka pekerjaan tersebut akan dikatakan ringan.

PT. Aneka Aulia Lestari sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang property yang terletak di kabupaten Tabalong. dalam proses pembangunan properti mengandalkan tenaga manusia. Jadwal pembangunan yang begitu padat yang diterapkan oleh pihak manajemen tentunya akan berdampak pada kondisi kerja karyawan. Dengan jadwal

pembangunan yang begitu padat dimungkinkan karyawan PT. Aneka Aulia lestari I mengalami stres kerja dikarenakan tuntutan perusahaan yang memaksa karyawan bekerja lebih keras untuk mempromosikan perumahan di saat wabah covid 19 melanda yang mana mempengaruhi penjualan property seperti banyak nya konsumen melakukan over kredit rumah. Sehingga menjadikan perusahaan memberi tuntutan lebih kepada karyawan untuk mencari cara menghadapi situasi pada saat ini supaya penjualan perumahan tidak terlalu mengalami penurunan yang cukup drastis.

Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerja pun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga menimbulkan pemborosan biaya, waktu serta tingkat absensi yang tinggi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses pembangunan tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1.Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stressor, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan di PT. Aneka Aulia Lestari Property. Penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 35 responden. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

a. Simpulan deskriptif

1. Stress kerja karyawan diukur melalui indikator Fisik, Emosional, Intelektual dan Interpersonal. Direfleksikan atau skor tertinggi terdapat pada indikator fisik.
2. Stressor diukur dengan indikator stressor fisik dan jasmaniah, stressor psikologi dan stressor budaya direfleksikan atau skor tertinggi terdapat pada indikator stressor psikologi.
3. Kepuasan kerja diukur dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji/Upah, supervisi dan rekan kerja direfleksikan atau skor tertinggi terdapat pada indikator supervisi.
4. Lingkungan kerja diukur dengan indikator bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan direfleksikan atau skor tertinggi terdapat pada indikator bangunan tempat kerja dan peralatan kerja yang memadai.

b. Simpulan statistik

1. Stressor, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja karyawan pada karyawan PT. Aneka Aulia Lestari Property.
2. Stressor berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja karyawan pada karyawan PT. Aneka Aulia Lestari Property.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja karyawan pada karyawan PT. Aneka Aulia Lestari Property.
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap stress kerja karyawan pada karyawan PT. Aneka Aulia Lestari Property.

1.2. Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan dengan baik sesuai prosedur pada perusahaan, tetapi terdapat beberapa kekurangan dari penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian ini hanya menguji variabel “stressor, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap stress Kerja Karyawan” dan sebenarnya terdapat banyak variabel yang mempengaruhi Stress Kerja Karyawan.
- b. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena terkadang terdapat perbedaan pemikiran tiap responden serta faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian kuisioner.
- c. Objek penelitian hanya difokuskan pada karyawan PT. Aneka Aulia Lestari Property yang mana hanya satu dari banyak perusahaan lain yang mempunyai skala yang lebih besar dan jumlah karyawan yang lebih banyak.

1.3. Saran

- a. Bagi perusahaan

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian

1. Stress kerja karyawan dijelaskan interpersonal memiliki nilai terendah daripada lainnya, disarankan bagi PT. Aneka Aulia Lestari Property untuk meningkatkan interpersonal karyawan agar terbangun kepercayaan yang baik antar karyawan.
2. Stressor dijelaskan stressor budaya memiliki nilai terendah daripada lainnya, disarankan bagi PT. Aneka Aulia Lestari Property untuk tidak memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebihan terhadap karyawan agar karyawan tidak merasa tertekan.
3. Kepuasan kerja dijelaskan rekan kerja memiliki nilai terendah daripada lainnya, disarankan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan agar lebih maksimal dalam bekerja.
4. Lingkungan kerja dijelaskan fasilitas dan kerjasama antar karyawan memiliki nilai terendah daripada lainnya, disarankan bagi PT. Aneka Aulia Lestari Property untuk memberikan fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam bekerja dan memberikan arahan agar kerjasama antar karyawan berjalan baik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya 3 variabel, oleh sebab itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan stress kerja karyawan. Hal ini agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan.



2. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis organisasi/ perusahaan lain sebagai objek penelitian. Untuk menambah keilmuan kedepannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Priansa, Doni. (2016). *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres*. Edisi Ketiga. Bandung: Alfabeta
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pusaka.
- Robbins.P. Stephen & Coutler, Mary (2016). *Human Resource Management*.Edisi 16. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Sedermayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima)
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. . yogyakarta: Deepublish.
- Andini, O. P. (2018). *pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja dan turnover intention karyawan (studi pada karyawan pt indolakto factorypandaan)*. pandaan: skripsi.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bandung: Pustaka Setia.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluhan Pertanian*. . Yogyakarta: CVBudi Utama.
- Bangun Wibowo, 2. (2015). *Pengaruh Suasana Toko, Promosi, dan Lokasi Terhadap Minat Beli di Planet Distro Kota Banjarmasin*”. banjarmasin: skripsi.
- Darmawan, D. (2013). *.Metode penelitian kuantitatif*.Bandung. bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. jakarta: Bumi aksara..

- Islam, T. U. (2015). *pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada pt pln (persero) wilayah sulawesi selatan tenggara dan barat sektor pembangkitan bakaru pusat listrik bakaru*. sulawesi tenggara: skripsi.
- Losyk B. (2013). *Kendalikan Stres Anda*. jakarta: Gramedia Pustaka Utama..
- Luthans, J. F. (2011). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh, Terjemahan oleh: Vivin Andhika Yuwono, dkk*. yogyakarta.
- Minarni., d. S. (2014). *Sistem Informasi Inventory Obat pada Rumah Sakit Umum Daerah Padang, Volume 16, No.1*. padang.
- Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia*. jakarta: ghalia Indonesia.
- Nur, S. 2. (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *emba*, (13 : 739 749)
- Priansa., S. d. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. . Bandung: Alfabeta.
- rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Aministrasi Bisnis (JAB)*, , Vol 8, No 2.
- Rasmun. (2014). *StressKoping dan Adaptasi*. jakarta: CV.Sagung Seto.
- Rizki, M. (2016). *pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)*. malang: skripsi.
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior*. new jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT RefikaAditama.
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.. Bandung: Bumi Aksara.
- Siagian., S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . jakarta: Bumi aksara.
- Soewondo, S. (2012). Stres, Managemen Stres dan Relaksasi Progresif. *LPSP3UI, ISBN* , 978-602-19649-1-0.
- Sriati, A. (2014). *Tinjauan tentang stress*. Bandung: Skripsi. Universitas Padjajaran.



Suharsono. (2012). *Pengetahuan dasar Organisasi Konsep-Konsep Dasar, Teori, Struktur, dan Prilaku*. Jakarta: Universitas Atmajaya. .

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.

Veithzaldan Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Yusuf, L. N. (2013). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

