



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK
INTERPERSONAL DAN HUMOR TERHADAP STRES KERJA
(Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Ilham Maulana Fajri

21601081499



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2020



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK
INTERPERSONAL DAN HUMOR TERHADAP STRES KERJA
(Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA)**

SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

Ilham Maulana Fajri

21601081499



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

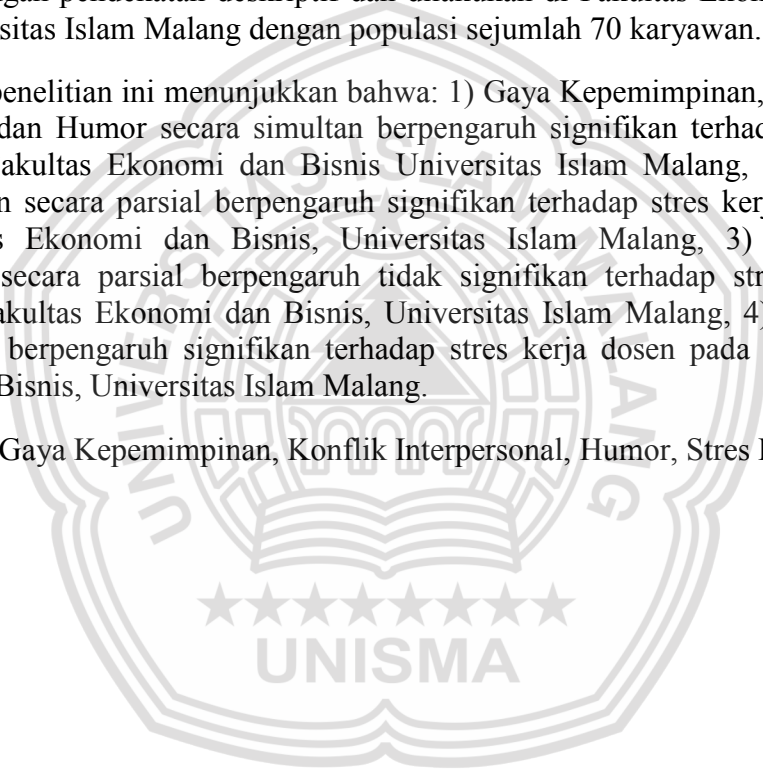
2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Deskripsi Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, Humor, dan Stres Kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA, 2) Pengaruh pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, dan Humor terhadap Stres Kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA, 3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA, 4) Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA, 5) Pengaruh pengaruh Humor terhadap Stres Kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang dengan populasi sejumlah 70 karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Humor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang, 2) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang, 3) Konflik Interpersonal secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang, 4) Humor secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, Humor, Stres Kerja



ABSTRACT

This research purpose to determine: 1) Description of Leadership Style, Interpersonal Conflict, Humor, and Job Stress of UNISMA Faculty of Economics and Business lecturers, 2) The influence of the influence of Leadership Style, Interpersonal Conflict, and Humor on Work Stress of UNISMA Faculty of Economics and Business lecturers, 3) Effect of Leadership Style on UNISMA Faculty of Economics and Business lecturer Job Stress, 4) Effect of Interpersonal Conflict on UNISMA Faculty of Economics and Business lecturer Job Stress, 5) Effect of Humor influence on UNISMA Faculty of Economics and Business faculty Job Stress. The method used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach and carried out at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang with a population of 70 employees.

The results of this study indicate that: 1) Leadership Style, Interpersonal Conflict and Humor have a significant effect on the work stress of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Malang Islamic University, 2) Leadership Style has a significant effect on job stress lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang , 3) Interpersonal conflict does not significantly influence the work stress of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang, 4) Humor has a significant effect on the work stress of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang,

Keywords: *Leadership Style, Interpersonal Conflict, Humor, Job Stress*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah memasuki era baru yaitu revolusi industri 4.0. Pada era revolusi industri 4.0 ini masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga dalam organisasi untuk dapat bersaing secara global. Hal ini dikarenakan manusia dapat menggerakkan roda organisasi dengan kemampuannya dan keterampilannya serta merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, sumber daya manusia harus dipertahankan dalam organisasi untuk menjadi faktor kunci yang sejalan dengan tuntutan yang dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset terpenting institusi dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi tidak mungkin terlepas dari sumber daya manusia, secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi namun tanpa ditunjang sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ardana dkk. (2012:3) bahwa “Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena sebagai penentu keberhasilan organisasi”. Dengan demikian, mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas

diperlukan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja di lingkungan kerja serta didukung dengan fasilitas yang dibutuhkan saat bekerja.

Selain pendidikan dan pelatihan, organisasi juga perlu memikirkan kepuasan, kenyamanan dan kebahagiaan pekerja, sehingga dalam dalam melaksanakan tugasnya, para pekerja tidak merasa tertekan (*under pressure*) dan berakhir dengan mengalami stres saat bekerja. Hal tersebut jika terus menerus dibiarkan akan berdampak pada kinerja bahkan produktivitas karyawan atau pegawai dalam bekerja. Stres kerja dapat terjadi ketika setiap individu dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, pengalaman, keahlian dan komitmen serta hubungan rekan sekerja maupun pihak lain di luar lingkungan kerja (Stranks, 2005). Dengan demikian, perlu adanya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:1) “manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Hasibuan (2019:10) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi”. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan Hasibuan (2019:21) bahwa “terdapat sebelas fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang salah satunya adalah fungsi pemeliharaan”. Kondisi mental pegawai merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan. Memelihara kondisi mental pegawai merupakan

hal penting yang harus dilakukan organisasi. Menjaga agar pegawai terhindar dari stres saat bekerja merupakan salah satu bentuk pemeliharaan mental pegawai. Hasibuan (2019:204) mengatakan bahwa “stres yang dialami pegawai harus diatasi sedini mungkin agar hal-hal yang dapat merugikan dapat dihindari”.

Stres memiliki dampak yang semakin buruk jika terus-menerus berakumulasi dalam kehidupan individu tanpa adanya solusi yang tepat. Akumulasi stres merupakan akibat dari ketidakmampuan individu dalam mengatasi dan mengendalikan stresnya (Augesti, et all.,2015). Ferres (dalam Aziz dkk. 2017:138) menyampaikan bahwa organisasi harus mampu mendayagunakan sumber daya manusianya supaya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan bersaing, maka dari itu setiap organisasi seharusnya mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar bisa memberikan dan menambah keunggulan bersaing bagi organisasi. Tinggi rendahnya tingkat stres pegawai atau karyawan merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia. Maka dari itu, apabila seorang pegawai atau karyawan mengalami stres ketika bekerja bukanlah sesuatu yang mengherankan. Karena semakin besar pekerjaan yang dikerjakan maka akan semakin besar pula tingkat risiko stresnya.

Munculnya stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pola perilaku seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Perilaku pemimpin yang tertuang dalam gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh pada stres yang dialami bawahan. Mangkunegara (2017:157) menyatakan bahwa “Penyebab stres kerja antara lain gaya kepemimpinan. . .”. Kepemimpinan adalah suatu

proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan segala bentuk kegiatan yang ada pada sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok tersebut. Pemimpin adalah salah satu karakter yang penting dalam sebuah organisasi. Karakter yang diperankan pemimpin dapat memperbaiki atau memperburuk faktor penyebab stres. Sebagai pemimpin seharusnya bisa untuk mengurangi ketidakjelasan peran yang harus dijalankan karyawan, meminimalkan konflik peran dan bisa mengatur beban kerja optimal agar tidak memicu stres. Seorang pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinannya sendiri dalam hal mempengaruhi anggota atau bawahannya. Gaya bersikap dan bertindak akan terlihat dari cara pemimpin melakukan pekerjaan, salah satunya adalah cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara memecahkan masalah, dan cara membuat keputusan. (Mulyadi, 2015:140; Soetopo, 2012:210; Soekarso *et al*, 2010:43). Robbins dan Judge (2016:249) mengatakan kepemimpinan sebagai suatu bentuk kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang agar bersedia mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. Sedangkan Yukl (2010:64) berpendapat bahwa konsep kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar bisa memahami dan menyepakati apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya serta mendorong individu tersebut untuk mencapai sasaran bersama. Terdapat empat gaya pokok kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi (Mulyadi, 2015:143).

Sebuah organisasi pasti terdapat hubungan antara pemimpin dan bawahan yang saling terkait, maka dari itu seorang pemimpin harus dapat memilih dan menyesuaikan gaya kepemimpinan yang dipakai untuk memimpin sebuah organisasi dan untuk mempermudah menjalin hubungan dengan bawahan. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap produktivitas kerja namun juga harus memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawannya. Apabila ada ketidakmampuan seorang pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinannya akan berdampak pada organisasi yang dipimpinnya. Salah satu dampak yang mungkin akan terjadi adalah konflik interpersonal.

Apabila dapat ditangani dan dikelola dengan baik konflik dapat menjadi suatu hal positif sehingga dapat menjadi motivasi. Namun tanpa penanganan dan pengelolaan yang baik, konflik tidak dapat dikendalikan sehingga menjadi hal negatif bagi organisasi. Penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi, bergantung pada cara-cara individu menafsirkan, memersepsi, dan memberikan tanggapan.

Setiap konflik pasti memiliki konsekuensi, antara lain yaitu menciptakan kecemasan, ketegangan, frustrasi, bahkan rasa bermusuhan (Robbins dan Judge, 2016), hal tersebut harus segera dicairkan agar tidak menjadi penghalang antar anggota dalam berinteraksi. Humor merupakan elemen penting dalam interaksi antar hubungan pribadi (Romero dan Cruthirds, 2006), selain itu humor juga berperan penting terhadap keterpaduan dan interaksi kelompok (Wilson, 1979). Dalam organisasi seorang anggota perlu suasana yang menyenangkan untuk

mengurangi rasa lelah saat bekerja, menyatukan setiap perbedaan antar karyawan, serta menghilangkan sekat-sekat antar lapisan sosial.

Humor sendiri menurut Seligman dan Peterson (dalam Febriana, 2014) didefinisikan sebagai istilah yang mencakup semua fenomena yang lucu, termasuk kemampuan untuk melihat, menginterpretasi, menikmati, menciptakan, serta menyampaikan hal yang tidak lazim. Hartanti (2008), humor cenderung menurunkan stres dan menimbulkan efek positif bagi kesehatan fisik maupun psikis. Mangkunegara (2017:157) mengungkapkan bahwa “lelucon dan lawak saat bekerja dapat memberikan kepuasan sosial kepada pegawai”. Robbins dan Judge (2016:229) mengatakan bahwa “humor dapat digunakan sebagai pemecah keheningan saat sedang rapat”.

Riset-riset terdahulu baik di Indonesia maupun di luar Negeri telah menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz dkk. (2017) yang meneliti tentang gaya kepemimpinan dan tingkat stres kerja karyawan perusahaan Telekomunikasi Indonesia. Pada penelitian tersebut didapat hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap tingkat stres kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Prasetyo (2018) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja anggota polri divisi PROPAM Polda Jawa Barat. Pada penelitian tersebut didapat hasil bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel stres kerja. Namun penelitian di India yang dilakukan oleh Parvaiz *et al* (2015) mendapatkan

hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Satrya (2018) yang meneliti tentang pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Pada penelitian tersebut didapat hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel konflik interpersonal terhadap variabel stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ratnasari (2018) yang meneliti tentang pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan PT. Viking *Engineering* Batam. Pada penelitian tersebut didapat hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari variabel konflik interpersonal, beban kerja, dan komunikasi terhadap variabel stres kerja. Sedangkan secara parsial didapat hasil bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan dari variabel konflik interpersonal stres kerja dan secara parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Abel (2002:365) menjelaskan bahwa humor dapat dijadikan sebagai *coping strategi* dalam kondisi stres seseorang. Penelitian selanjutnya dikemukakan oleh Martin (dalam Colom, 2011: 19) menjelaskan bahwa humor dapat dijadikan sebagai *strategi* yang *efektif* dalam proses *coping problems* karena humor dapat menstimulasi seseorang untuk tertawa sehingga seseorang akan merasa bahagia dan akan menimbulkan emosi positif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rumondor (2007) dengan hasil yang sama bahwa humor yang bersifat *affiliative* memiliki korelasi negatif dengan

stres dan humor yang bersifat *self-defeating* memiliki korelasi positif dengan stres.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan terdapat hasil yang berbeda-beda mengenai Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, Dan Humor Terhadap Stres Kerja. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya memunculkan perdebatan di kalangan praktisi akademi guna melihat variabel yang lebih berperan ini memicu timbulnya kontradiksi serta memberikan stimulus kepada peneliti untuk melakukan penelitian kembali yang menguji Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, Humor, dan Stres kerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Universitas Islam Malang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di kota Malang, sedangkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis merupakan salah satu fakultas dengan jumlah dosen terbanyak di kampus tersebut. Berdasarkan pengamatan terhadap kegiatan dan kondisi dosen yang ada di kampus tersebut, terdapat sedikit masalah mengenai stres kerja dosen di kampus tersebut. Diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan, konflik interpersonal, dan humor, maka dari itu dapat diambil judul penelitian yaitu “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Humor Terhadap Stres Kerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, Humor, dan Stres Kerja dosen ?
- b. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, dan Humor terhadap Stres Kerja dosen?
- c. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dosen ?
- d. Bagaimana pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja dosen ?
- e. Bagaimana pengaruh Humor terhadap Stres Kerja dosen ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui deskripsi Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, Humor, dan Stres Kerja dosen.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, dan Humor terhadap Stres Kerja dosen.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dosen.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja dosen.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Humor terhadap Stres Kerja dosen.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

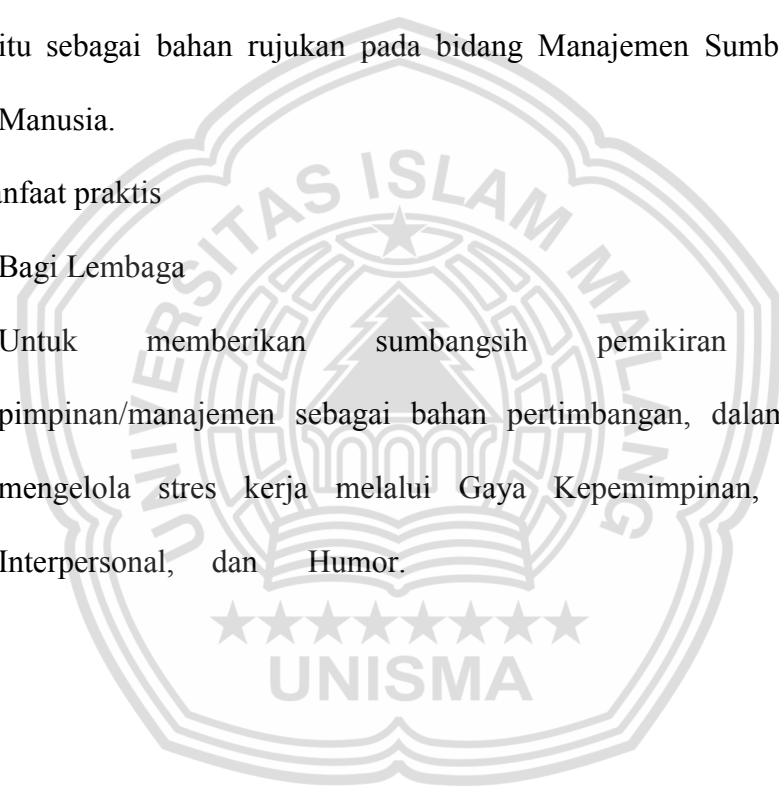
1. Bagi pembaca

Sebagai sumber literatur bagi dunia pendidikan guna pengembangan teori terutama mengenai Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, dan Humor yang dikaitkan dengan Stres Kerja. Selain itu sebagai bahan rujukan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Lembaga

Untuk memberikan sumbangsih pemikiran kepada pimpinan/manajemen sebagai bahan pertimbangan, dalam upaya mengelola stres kerja melalui Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, dan Humor.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Simpulan Deskriptif

- a. Gaya Kepemimpinan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan indikator Sifat, Kebiasaan, Temperamen, Watak dan Kepribadian didominasi oleh indikator Temperamen dengan pernyataan “Pemimpin saya memarahi saya apabila tidak sesuai dengan prosedur”.
- b. Konflik Interpersonal pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan indikator Kesalahan komunikasi, Perbedaan tujuan, Perbedaan persepsi, Interdependensi aktivitas kerja dan Kesalahan dalam afeksi didominasi oleh indikator Interdependensi aktivitas kerja dengan pernyataan “Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain”.
- c. Humor pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan indikator *Language*, *Logic*, *Identity* dan *Action* didominasi oleh indikator *Logic* dengan pernyataan “Saya sengaja membelokkan topik pembicaraan untuk mengundang tawa”.
- d. Stres Kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan indikator Tuntutan Tugas, Tuntutan fisik, Tuntutan

peran, Tuntutan antar personal dan Perubahan kehidupan didominasi oleh indikator Perubahan kehidupan dengan pernyataan “Saya mudah marah dalam menghadapi situasi pekerjaan”.

2. Pada hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan, konflik interpersonal dan humor secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada stres kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
3. Pada hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada stres kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Pada hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa konflik interpersonal tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan pada stres kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
5. Pada hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa humor mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada stres kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari sempurna karena masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) variabel bebas untuk meneliti pengaruh pada stres kerja dosen yaitu gaya kepemimpinan, konflik interpersonal, dan humor. Untuk penelitian yang akan datang diharap menambah variabel yang akan diteliti.

2. Pengumpulan data yang diteliti dalam penelitian ini hanya menggunakan angket/kuesioner, oleh karena itu sangat diperlukan kejujuran pada responden saat menjawab pernyataan guna keakuratan hasil penelitian.
3. Ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang sehingga hasil dari penelitian ini hanya dapat diterapkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

5.3. Saran

1. Bagi Instansi
 - a. Untuk pimpinan diharapkan agar lebih konsisten dan memperhatikan nilai-nilai organisasi.
 - b. Untuk para dosen diharapkan untuk dapat lebih menerima perbedaan pendapat demi tercapainya tujuan organisasi.
 - c. Untuk para dosen agar lebih sering lagi dalam bercerita anekdot.
 - d. Bagi instansi diharapkan lebih memperhatikan Suasana di tempat kerja agar sesuai dengan harapan.
 - e. Untuk pihak pimpinan serta pihak yang bersangkutan agar lebih memperhatikan suasana di tempat kerja agar sesuai dengan yang diharapkan dosen.
2. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Bagi penelitian yang akan datang disarankan untuk lebih banyak lagi dalam mengkaji referensi yang akan digunakan.

- b. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan proses penelitian mulai dari tahap administrasi hingga tahap implementasi hasil penelitian agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abel, Millicent H. 2002. Humor, stress, and coping strategies. *Journal of Humor*. Hal 365-381. Vol 15. No. 1.
- Agagioutou, S. 2011. *The Work stress of social workers and the relationship with work engagement and emotional intelligence. Graduate thesis. University of Macedonia Economic and Social Sciences*. Department of Educational and Social Policy, Thessaloniki (in Greek).
- Alfiani, V. (2014). Pengaruh humor terhadap stres pada mahasiswa tingkat akhir yang mengerjakan skripsi di universitas brawijaya malang. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang
- Alisaid, A. 2019. Pengaruh humor terhadap penurunan stres mengerjakan skripsi pada mahasiswa jurusan tasawuf dan psikoterapi angkatan 2014 uin walisongo semarang. *Skripsi*. Semarang (ID): Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Ardana dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augesti G, Lisiswanti R, Saputra O, et al. Differences in Stress Level Between First Year and Last Year Medical Student in Medical Faculty of Lampung University. *Journal Majority*. 2015;4(4):51-57
- Aziz, Elvira, dkk. 2017. Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Stres Kerja Karyawan perusahaan telekomunikasi indonesia. *Journals of economic and business*. 12 (2): 137-148
- Baysak, B., dan Yener, M. I. A. (2015). The Relationship Between Perceived Leadership Style and Perceived Stress on Hospital Employees – *Social and Behavioral Sciences*. 207, 79-89.
- Colom, Gloria G. 2011. Study of the effect of positive humour as a variable that reduces stress. Relationship Of Humour With Personality And Performance Variables. *Journal Psychology in Spain*. Hal 9-21. Vol. 15. No 1.
- Cox. (2006). *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia

- Darmansyah, S.T., M.Pd. (2010). *Strategi Pembelajaran Menyenangkan Dengan Humor*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dartey-Baah, K., dan Ampofo, E. Y. (2015). Examining The Influence of Transformational and Transactional Leadership Style on Perceived Job Stress Among Ghanaian Banking Employees. *International Journal of Business and Management*. 10(8), 161-170.
- Dewi, I.G.A.A.D.A. dan Wibawa, I.M.A. 2016. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8) : 4865-4891
- Fahmi, I., (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Febriana, I. (2014). Pengaruh Kepribadian dan *Sense of Humor* Terhadap Psychological Well-Being (Studi pada Jurnalis di DKI Jakarta) . *Skripsi. (dipublikasikan)*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Syaeif Hidayatullah, Jakarta.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harms, P. D., Crede. M., Leon. M., dan Jeung W. (2017). Leadership and Stress: A meta-analytic Review. *The Leadership Quarterly*, 28, 178-194.
- Hartanti. (2008). Apakah selera humor menurunkan stres? Sebuah meta-analisis. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. Vol. 24 (1) 38-55
- Hasanat, N.U. & Subandi. (1998) Pengembangan alat kepekaan terhadap humor. *Jurnal Psikologi*. Tahun XXV No. 1, hlm 45-52
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hung, K. P., dan C. K. Ling. 2013. When Communication Effective for Reducing Interpersonal Conflict? The Moderating Effect of Credibility and Benevolence. *Department of Business Administration, Ming Chuan University*, pp: 141-152
- Indrawanto, N. (2008). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Sense Of Humor Dengan Partisipasi Kerja Karyawan. (Skripsi). Universitas Muhammadiyah, Surakarta

- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kuiper, Nicholas A. 2012. Humor and resiliency: Toward a process model of coping and growth. *Europe's Journal of Psychology*. Hal 475-491. Vol 8. No 3.
- Lestari, E.E.D. dan Ratnasari, S.L. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*. 2(2): 27-41
- Mamonto, N., Robot, F., dan Hamel, R. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Tingkatan Stres Kerja Perawat di Ruang Inap RSUD Bitung. *E-sJurnal Keperawatan*, 1(1), 1-6.
- Mangkunegara, Anwar. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moorhead, G dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi Sembilan Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.
- Parvaiz, L. Batool, S., Khalid, A., dan Aftabfarooqi, Y., (2015). Impact of Stressors (Roleconflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*. 4(10), 52-63.
- Prasetyo, Anggun R. & Nurtjahjanti, Herlina. 2012. Pengeruh Penerapan Terapi Tawa terhadap Penurunan Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Kereta Api. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, Hal 59-72. Vol 11. No 1.
- Pratama, P.Y.A. dan Satrya, I.G.B.H. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(8): 4570-4598
- Putri, K.R dan Prasetyo, A.P. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)*. 2 (1): 105-115

- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*, 16th edition. Essex: Pearson Education Limited. Jakarta : Salemba Empat.
- Romero, Ej. Cruthirds, KW. (2006). *The Use of Humor in the Workplace. Academy Management Perspective*.
- Rumondor, P. C. B. (2007). Hubungan dimensi humor styles dengan stres pada mahasiswa tahun pertama. *Skripsi*. Universitas Indonesia. Depok.
- Sari, Ria Puspita. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Yogyakarta universitas negeri yogyakarta.
- Soekarso., Sosro, A., Putong, I., dan Hidayat, C. (2010). *Teori Kepemimpinan* (1st ed). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan* (2nd ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sondang P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stafylal, A., G. Kaltsidou dan N. Spyridis. 2013. Gender Differences in work Stress, Related to Organizational Conflict and Organizational Constrains : An Empirical Research. *International Journal of Economic Science and Applied Research*, 6(1), 91-101.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work, management and prevention*. Elsevier: Burlington.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Surianti, dan Hoki, L. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Top Advertising. *Jurnal Ilmiah Smart*. 3(2):108-116

- Suwatno dan Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (4th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013 “*Kepemimpinan dalam manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Utami, R.D. 2016. Pengaruh Humor Terhadap Penurunan Tingkat Stres Mahasiswa Psikologi Yang Mengerjakan Skripsi Di Universitas Negeri Semarang .*Skripsi*. Semarang (Id): Universitas Negeri Semarang.
- Utomo, U. H. N. (2009). *Sense of humor: Studi psikometris tentang skala kepekaan terhadap humor versi a dan b. Laporan Penelitian*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Wardani, T.A. 2012. Pengaruh penggunaan humor dalam kepemimpinan terhadap hubungan atasan-bawahan. *Skripsi*. Jakarta (ID): Universitas Indonesia.
- Wilson, CP. (1979). *Jokes: From, Content Use and Function*. Academic Press. New York.
- Wiranata, A. A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stres KerjaKaryawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*. 15(2), 155-160.
- Wirawan. 2012. *Menghadapi Stres dan Depresi (seni menikmati hidup agar bahagia)*. Jakarta: Platinum
- Yukl, G. 2010. *Leadership in Organizations*, 7th edition, Prentice Hall:New Jersey.
- https://pddikti.kemdikbud.go.id/data_pt/RjVDODhGREUtRTIGRS00MTY2LTg2Mjk tOUFEREZFUJEQzJF