
Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (PT. Aneka Aulia Lestari Property Kabupaten Tabalong.)

Muhammad Rifqi*)

Hadi Sunaryo **)

M.Khairul Anwarodin Broto Suharto***)

Universitas Islam Malang

Abstract

Menurut Greenberg dalam Setiyana (2013: 384), tekanan mental di tempat kerja merupakan struktur yang sulit untuk didefinisikan, stres mental dalam pekerjaan terjalin erat dengan satu orang, yang berlari karena masalah, karena beberapa pekerja mengemban suatu hierarki.

questionnaires distributed to PT Aneka Aulia Lestari properties and samples were collected using the census. All populations were included in 35 samples.

The results of this research are stressors, job satisfaction and working environment will all have an impact on employees' work stress.

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

Pendahuluan**Latar Belakang**

Menurut Greenberg dalam Setiyana (2013: 384), tekanan mental di tempat kerja merupakan struktur yang sulit untuk didefinisikan, stres mental dalam pekerjaan terjalin erat dengan satu orang, yang berlari karena masalah, karena beberapa pekerja mengemban suatu hierarki.

Setiap karyawan memiliki pekerjaan yang berbeda. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik dan tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Tingkat kesulitan pekerjaan tidak dapat diukur dengan deskripsi pekerjaan atau cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya

PT. Aneka Aulia Lestari adalah sebuah perusahaan real estate yang berlokasi di Kabupaten Tabalong. Andalkan tenaga kerja dalam proses pengembangan real estat. Jadwal konstruksi yang sangat padat yang diperintahkan oleh manajemen pasti akan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Dengan rencana pengembangan yang begitu sibuk, PT dimungkinkan. Aneka Aulia lestari Tekanan pekerjaan saya bermula dari permintaan perusahaan bahwa ketika wabah Covid 19 merebak, karena banyak konsumen yang menggadaikan rumahnya, perusahaan memaksa karyawannya bekerja lebih keras untuk mempromosikan perumahan. Oleh karena itu, perusahaan lebih mengedepankan persyaratan kepada karyawan untuk mencari cara menghadapi situasi saat ini agar penjualan rumah tidak mengalami penurunan yang tajam.

Rumusan masalah

1. Bagaimana gambaran stressor, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan tekanan kerja?
2. Apa dampak stresor, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap tekanan kerja karyawan?
3. Apa dampak stresor terhadap tekanan kerja karyawan?

4. Apa dampak kepuasan kerja terhadap tekanan kerja karyawan?
5. Bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi stres karyawan?

Tujuan penelitian

1. Jelaskan sumber stres, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan tekanan kerja
2. Menentukan sumber tekanan, kepuasan kerja dan dampak lingkungan kerja terhadap tekanan kerja karyawan
3. Memahami dampak stres pada tekanan kerja karyawan
4. Memahami dampak kepuasan kerja terhadap tekanan kerja karyawan
5. Menentukan dampak lingkungan kerja terhadap tekanan kerja karyawan

Manfaat Penelitian

1. Untuk industri penelitian, ini dapat mengalokasikan donasi yang berharga dalam hal faktor-faktor yang berkaitan dengan stresor, kepuasan kerja dan area kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga berbagi masukan dari tim manajemen sumber daya manusia khususnya stressor, kepuasan kerja dan area kerja yang dirasakan karyawan. Kemampuan mereka menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam pengambilan keputusan saat mengevaluasi kinerja karyawan PT. Aneka Aulia Lestari.

2. Bagi pihak yang berkepentingan, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan di bidang ekonomi khususnya tekanan kerja yang berdampak pada karyawan.

Tinjauan Teori Stress kerja

PT. Aneka Aulia Lestari adalah sebuah perusahaan real estate yang berlokasi di Kabupaten Tabalong. Andalkan tenaga kerja dalam proses pengembangan real estat. Jadwal konstruksi yang sangat padat yang diperintahkan oleh manajemen pasti akan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Dengan rencana pengembangan yang begitu sibuk, PT dimungkinkan. Aneka Aulia lestari Tekanan pekerjaan saya bermula dari permintaan perusahaan bahwa ketika wabah Covid 19 merebak, karena banyak konsumen yang menggadaikan rumahnya, perusahaan memaksa karyawannya bekerja lebih keras untuk

Menurut Braham (dalam Handoko; 2011:68), dimensi indicator gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini

- 1) Emosional, ialah marah- marah, gampang tersinggung serta sangat sensitif, risau serta takut, atmosfer hatimu dah berubah- ubah, pilu, gampang menangis serta tekanan mental, gugup, kasar terhadap orang lain serta gampang bermusuhan dan gampang melanda, serta kelesuan mental.
- 2) Intelektual, ialah gampang kurang ingat, kacau pikirannya, energi ingat menyusut, susah buat berkonsentrasi, suka melamun kelewatan, benak cuma dipadati satu benak saja.
- 3) Interpersonal, ialah acuh serta mendiamkan orang lain, keyakinan pada orang lain menyusut, gampang mengingkari janji pada orang lain, bahagia mencari kesalahan orang lain ataupun melanda dengan perkata, menutup diri secara kelewatan, serta gampang menyalahkan orang lain.

Stressor

Bagi Yusuf (2013: 18) mengatakan Stressor merupakan berbentuk pengaruh internal semacam keadaan badan/ raga serta konflik individu, ataupun pengaruh eksternal semacam keluarga yang kurang harmonis, orang tua yang otoriter, permasalahan ekonomi, serta area warga.

stresor merupakan seluruh suasana ataupun faktor yang menimbulkan orang merasa tertekan ataupun terancam. Stresor yang sama hendak dinilai berbeda oleh tiap orang. Evaluasi orang terhadap stresor hendak pengaruhi keahlian orang buat melaksanakan aksi penangkal terhadap stresor yang membuat tekanan pikiran. Losyk (2013: 118). Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010:31). antara lain :

1. Stressor Fisik Dan Jasmaniah (rasa nyeri , kelelahan fisik dll).
2. Stressor psikologi (kesepian,patah hati,iri hati,konflik dll).
3. Stressor budaya (menganggur,pensiun,PHK,perceraian,dll).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu perilaku universal terhadap pekerjaan seorang bagaikan perbandingan dari gaji yang diberikan perusahaan dengan gaji yang diharapkan karyawan. Tiap karyawan mempunyai ciri tersendiri, sehingga mempunyai kepuasan yang berbeda pula bagus tidaknya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan efek yang berbeda. Robbins (2015: 170) Dimensi Kepuasan sebagian besar didasarkan pada kenyataan yang dialami dan diterima sebagai kompensasi atas upaya dan energi yang dimasukkan. Kepuasan kerja tergantung pada kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dan kenyataan. Indikator

PT. Aneka Aulia Lestari adalah sebuah perusahaan real estate yang berlokasi di Kabupaten Tabalong. Andalkan tenaga kerja dalam proses pengembangan real estat. Jadwal konstruksi yang sangat padat yang diperintahkan oleh manajemen pasti akan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Dengan rencana pengembangan yang begitu sibuk, PT dimungkinkan. Aneka Aulia lestari Tekanan pekerjaan saya bermula dari permintaan perusahaan bahwa ketika wabah Covid 19 merebak, karena banyak konsumen yang menggadaikan rumahnya, perusahaan memaksa karyawannya bekerja lebih keras untuk

- 1) Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

Lingkungan Kerja

- 1) Lingkungan kerja fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan kerja yang memadai
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya sarana angkutan
- 2) Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan
 - c. Kerjasama antar karyawan

Hubungan antar Variabel

Hubungan Stressor dengan Stress Kerja

Stres, yang menyebabkan peningkatan ketidakhadiran, terutama dalam jangka pendek karena kebutuhan untuk lebih banyak istirahat atau peningkatan prevalensi. Stres terjadi terutama pada mereka yang menderita konflik mental atau kesulitan psikologis. Sikap negatif terhadap pekerjaan, perasaan terhadap atasan atau lingkungan kerja merupakan faktor penting penyebab kausalitas (Suma'mur 2009), sehingga terdapat korelasi antara stres dengan stres kerja

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja

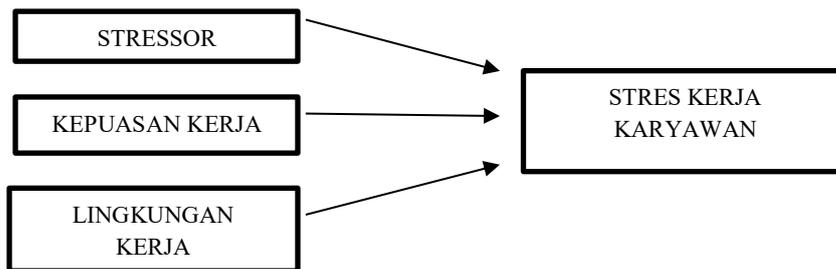
Menurut Greenberg dalam Setiyana (2013: 384), tekanan mental di tempat kerja merupakan struktur yang sulit untuk didefinisikan, stres mental dalam pekerjaan terjalin erat dengan satu orang, yang berlari karena masalah, karena beberapa pekerja mengemban suatu hierarki.

Setiap karyawan memiliki pekerjaan yang berbeda. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik dan tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Tingkat kesulitan pekerjaan tidak dapat diukur dengan deskripsi pekerjaan atau cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja

Pratiwi & Ningtyas (2013: 5) Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang efisien, nyaman dan aman karena insentif negatif dari lingkungan kerja menyebabkan tekanan keuangan eksternal maupun tekanan keuangan eksternal baik internal maupun internal.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1 = Variabel Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Variabel Stres Kerja Karyawan.
 H2 = Variabel Stressor berpengaruh terhadap Variabel Stres Kerja Karyawan.
 H3 = Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Variabel Stres Kerja Karyawan.
 H4 = Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Variabel Stres Kerja Karyawan.

Metodologi Penelitian

Jenis, lokasi, dan waktu penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu analisis dengan menggunakan pendekatan numerik atau data kualitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian dengan menggunakan paradigma positif. Penelitian ini

dilakukan pada PT ANEKA AULIA LESTARI yang berlokasi di Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai bulan Maret 2021.

Populasi & Sampel

Sugiyono (2012: 215) mengemukakan bahwa seluruh populasi yang diteliti berasal dari suatu domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Aneka Aulia Lestari yang berjumlah 35 karyawan

Definisi Oprasional Variabel

Tekanan kerja karyawan mengacu pada situasi di mana pekerja menghadapi tekanan atau masalah di tempat kerja, yang biasanya disebabkan oleh faktor internal atau eksternal yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Gejala stres bisa berupa tanda-tanda berikut:

1. Emosional
2. Intelektual
3. Interpersonal

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Stressor (X1) Stressor adalah Sumber-sumber kejadian stres yang biasa di dapati dari permasalahan yang dapat menyebabkan kejadian stres Seperti stressor psikologi ataupun ekologis Indikator stressor

1. Stressor Fisik Dan Jasmaniah (rasa nyeri , kelelahan fisik dll).
2. Stressor psikologi (kesepian,patah hati,iri hati,konflik dll).
3. Stressor budaya (menganggur,pensiun,PHK,perceraian,dll).

Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang diperoleh dari evaluasi pekerjaan. Indikatornya adalah sebagai berikut:

Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

1. Gaji/Upah
2. Supervisi
3. Rekan Kerja

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator lingkungan kerja

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan kerja yang memadai
3. Fasilitas
4. Tersedianya sarana angkutan
5. Hubungan rekan kerja setingkat
6. Hubungan atasan dengan karyawan
7. Kerjasama antar karyawan

Umur

Ada 8 responden (22,9%) berusia 20-30, 13 (37,1%) responden berusia > 31-40, dan 10 (28,6%) responden berusia > 41-50. Responden berusia di atas 4 tahun adalah 51-60 (11,4%). Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jumlah karyawan yang berusia 31-50 tahun lebih banyak dari usia diatas, dan totalnya ada 13 orang

No	Variabel	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
1	Stress Kerja (Y)	Y.1	0,792	0,3338	Valid
		Y.2	0,613	0,3338	Valid
		Y.3	0,607	0,3338	Valid
		Y.4	0,541	0,3338	Valid
2	Stressor (X1)	X1.1	0,626	0,3338	Valid
		X1.2	0,796	0,3338	Valid
		X1.3	0,578	0,3338	Valid
3	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,71	0,3338	Valid
		X2.2	0,691	0,3338	Valid
		X2.3	0,77	0,3338	Valid
		X2.4	0,703	0,3338	Valid
4	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,525	0,3338	Valid
		X3.2	0,785	0,3338	Valid
		X3.3	0,388	0,3338	Valid
		X3.4	0,474	0,3338	Valid
		X3.5	0,524	0,3338	Valid
		X3.6	0,624	0,3338	Valid
		X3.7	0,53	0,3338	Valid

Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dikatakan reliable karna mempunyai nilai *cronbach's alpha* diatas 0.60.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15028793
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.068
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai asimtotik diperoleh dari perhitungan menggunakan program SPSS. nilai 0,200 Selama tidak ada informasi yang ditampilkan, didistribusikan secara adil karena $0,200 > 0,05$. Hasil dari distribusi informasi yang adil berarti bahwa informasi yang diterima bernilai kecil, atau informasi yang sangat besar atau sangat kecil hilang. Hal ini juga menandakan bahwa tidak ada kesalahan dalam pengambilan gambar ilustrasi dan kesalahan informasi yang dimasukkan

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stressor (X1)	0,762	1,312	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0,64	1.562	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,621	1.61	Bebas Multikolinieritas

Menurut Greenberg dalam Setiyana (2013: 384), tekanan mental di tempat kerja merupakan struktur yang sulit untuk didefinisikan, stres mental dalam pekerjaan terjalin erat dengan satu orang, yang berlari karena masalah, karena beberapa pekerja mengemban suatu hierarki. Setiap karyawan memiliki pekerjaan yang berbeda. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik dan tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Tingkat kesulitan pekerjaan tidak dapat diukur dengan deskripsi pekerjaan atau cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya

Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Stressor (X1)	0,316	Bebas Heterokedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,062	Bebas Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,882	Bebas Heterokedastisitas

PT. Aneka Aulia Lestari adalah sebuah perusahaan real estate yang berlokasi di Kabupaten Tabalong. Andalkan tenaga kerja dalam proses pengembangan real estat. Jadwal konstruksi yang sangat padat yang diperintahkan oleh manajemen pasti akan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Dengan rencana pengembangan yang begitu sibuk, PT dimungkinkan..

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.112	3.123		-1.637	.112
	Stressor	.771	.208	.465	3.711	.001
	Kepuasan Kerja	-.393	.164	-.328	2.404	.022
	Lingkungan Kerja	-.146	.110	-.184	1.325	.002

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Dilihat dari tabel maka model regresi linier berganda adalah :

$$\text{Stress Kerja} = 5.112 + 0.771X_1 - 0.393X_2 - 0.146X_3 + e$$

Uji Hipotesis Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.228	3	24.409	17.574	.000 ^b
	Residual	43.058	31	1.389		
	Total	116.286	34			

a. Dependent Variable: Stress Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stressor, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji-F jika nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan begitu, hipotesis yang digunakan dalam penelitian, variabel stresor, kepuasan kerja, dan area kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan

Uji Parsial t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.112	3.123		-1.637	.112
	Stressor	.771	.208	.465	3.711	.001
	Kepuasan Kerja	-.393	.164	.328	2.404	.022
	Lingkungan Kerja	-.146	.110	.184	1.325	.002

a. Dependent Variable: Stress Kerja

1. Stressor

PT. Aneka Aulia Lestari adalah sebuah perusahaan real estate yang berlokasi di Kabupaten Tabalong. Andalkan tenaga kerja dalam proses pengembangan real estat.

2. Kepuasan Kerja

PT. Aneka Aulia Lestari adalah sebuah perusahaan real estate yang berlokasi di kabupaten Tabalong. Andalkan tenaga kerja dalam proses pengembangan real estat.

3. Lingkungan Kerja

PT. Aneka Aulia Lestari adalah sebuah perusahaan real estate yang berlokasi di Kabupaten Tabalong. Andalkan tenaga kerja dalam proses pengembangan real estat.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.594	1.17854

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stressor, Kepuasan Kerja

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai penyesuaian dari kuadrat R (R²) adalah 0,594 yang berarti variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen hingga 59,4%, sedangkan sisanya 40,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Deskripsi Penelitian

Indikator hubungan fisik, emosional, intelektual dan interpersonal mencerminkan tekanan kerja karyawan pada indikator fisik, dan pernyataan "Saya sulit

tidur akhir-akhir ini". Pada saat yang sama, orang dengan evaluasi terendah terhadap indikator hubungan antar pribadi adalah "kepercayaan saya pada orang lain telah menurun". Meskipun indikator kecerdasan memiliki penilaian stres kerja karyawan yang paling rendah, namun karyawan PT tetap berpendapat demikian. Aneka Aulia Lestari Property saat ini cenderung menyetujui kondisi stres kerja karyawan berdasarkan statusnya saat ini

Stresor dengan indikator stres fisiologis dan fisiologis, stresor psikologis dan stres budaya dicerminkan melalui indikator stres psikologis, dan membawa ungkapan "Saya sering merasa mudah tersinggung / cemas". Pada saat yang sama, skor terendah pada indikator stres budaya adalah "frustrasi dan putus asa saat mempertimbangkan kebutuhan pekerjaan". Meskipun indikator stres budaya mendapat skor paling rendah pada indikator stres, namun persepsi karyawan PT tetap sama. Aneka Aulia Lestari Property cenderung setuju dengan tekanan pada karyawan

Indikator pekerjaan itu sendiri, gaji / gaji, supervisor dan kepuasan kerja rekan kerja akan tercermin dalam indikator pengawasan, dan pernyataan "atasan akan memberikan bantuan ketika saya menemui masalah di tempat kerja". Pada saat yang sama, mereka yang menilai rekan kerja mereka paling rendah adalah "rekan kerja yang sangat menyenangkan bagi saya". Meskipun indikator rekan kerja memiliki evaluasi kepuasan kerja yang paling rendah, namun mereka memiliki pandangan yang sama terhadap karyawan PT. Aneka Aulia Lestari Property cenderung setuju dengan kepuasan karyawan dalam bekerja

Indikator konstruksi tempat kerja mencerminkan lingkungan kerja dengan indikator seperti gedung tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, ketersediaan alat transportasi, hubungan timbal balik, hubungan superior dengan karyawan, dan hubungan kerja sama antar karyawan. Indikator ini mencakup ungkapan "tegap dan nyaman ". Tempat kerja dan peralatan. Gunakan pernyataan seperti "peralatan kerja yang disediakan memudahkan saya untuk bekerja" untuk melakukan pekerjaan yang sesuai. Pada saat yang sama, perusahaan yang memiliki evaluasi indikator fasilitas paling rendah menyatakan bahwa "fasilitas yang disediakan membuat pekerjaan nyaman" , Dan kerjasama antar karyawan adalah "setiap karyawan dapat bekerja dengan baik." Meskipun indikator fasilitas dan kerjasama antar karyawan memiliki penilaian lingkungan kerja yang paling rendah, namun mereka memiliki pandangan yang paling buruk terhadap karyawan PT. Aneka Aulia Lestari Properti cenderung setuju dengan lingkungan kerja saat ini

Implikasi Statistik Penelitian

Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Stressor, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja karyawan PT. Aneka Aulia Lestari Property.

Seperti pada penelitian Susanty (2014) Hasilnya adalah variabel stressor berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja karyawan.

Pengaruh Stressor Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan analisis regresi bahwa stressor memiliki pengaruh secara parsial terhadap stress kerja karyawan PT. Aneka Aulia Lestari property

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan analisis regresi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap stress kerja karyawan PT. Aneka Aulia Lestari Property.

Seperti pada penelitian Andini (2018) Dimana hasil yang diperoleh adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel stress kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan analisis regresi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap stress kerja karyawan PT. Aneka Aulia Lestari Property.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bahua (2014) Dimana hasil yang diperoleh adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel stress kerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

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 PT. Aneka Aulia Lestari adalah sebuah perusahaan real estate yang berlokasi di Kabupaten Tabalong. Andalkan tenaga kerja dalam proses pengembangan real estat. direfleksikan atau skor tertinggi terdapat pada indikator bangunan tempat kerja dan peralatan kerja yang memadai.

Simpulan statistik

1. PT. Aneka Aulia Lestari adalah sebuah perusahaan real estate yang berlokasi di Kabupaten Tabalong. Andalkan tenaga kerja dalam proses pengembangan real estat.
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.

Saran

Bagi perusahaan

Saran yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan hasil 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.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 3 variabel, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan tekanan kerja karyawan. Hal ini untuk mendapatkan pemahaman.
2. PT. Aneka Aulia Lestari adalah sebuah perusahaan real estate yang berlokasi di Kabupaten Tabalong. Andalkan tenaga kerja dalam proses pengembangan real estat masa depan

Referensi

- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- 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 turnoverintentionkaryawan (Studi pada Karyawan PT Indolacto 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 Personalia 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.
- Priansa., S. d. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* . Bandung: Alfabeta.
- 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 PelayananMalang).* malang: skripsi.
- Siagian., S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* . jakarta: Bumi aksara.
- 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 forAcademic 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.

Muhammad Rifqi*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M.Khairul Anwarodin Broto Suharto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma