

**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN ALIH DAYA
PT ANGKASA PURA II CABANG BANDARA INTERNASIONAL
MINANGKABAU**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen
Perdagangan DIII Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Ahli Madya*



Oleh:

**BAYU DWI PUTRA
NIM/BP: 16134015/2016**

**PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2019

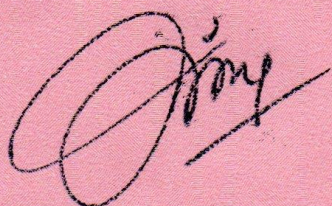
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN ALIH DAYA
PT ANGKASA PURA II CABANG BANDARA
INTERNASIONAL MINANGKABAU**

Nama : Bayu Dwi Putra
NIM/TM : 16134015/2016
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

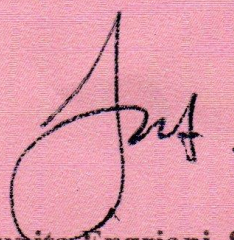
Padang, November 2019

**Disetujui oleh,
Koordinator Program Diploma III
Manajemen Perdagangan**



Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph.D
NIP. 19751209 199903 2001

**Disetujui Oleh,
Pembimbing Tugas Akhir**



Yunita Engriani, SE, MM.
NIP. 19830623 200912 2003

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

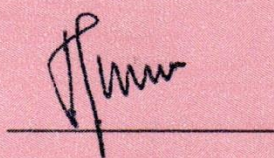
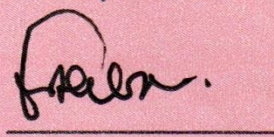
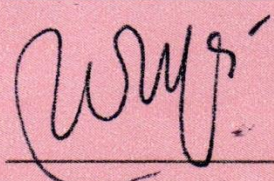
**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN ALIH DAYA
PT ANGKASA PURA II CABANG BANDARA
INTERNASIONAL MINANGKABAU**

Nama : Bayu Dwi Putra
NIM/TM : 16134015/2016
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi (DIII) Manajemen Perdagangan
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

Padang, November 2019

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
Firman, SE, M. Sc.	(Ketua)	
Gesit Thabrani, SE, MT.	(Anggota)	
Whyosi Septrizola, SE, MM.	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bayu Dwi Putra
Thn. Masuk/NIM : 2016/16134015
Tempat/Tgl. Lahir : Batusangkar/ 04 September 1997
Program Studi : Diploma III
Keahlian : Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Kesehatan, Dadok Tunggul Hitam, Kec. Koto
Tengah, Kota Padang, Sumatera Barat
Judul Tugas Akhir : Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak
PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional
Minangkabau

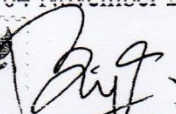
Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan berlaku.

Padang, 04 November 2019




Bayu Dwi Putra
NIM. 16134015

ABSTRAK

**Judul Tugas Akhir : Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Alih Daya
PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional
Minangkabau**

Pembimbing : Yunita Engriani, SE, MM.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan Alih Daya PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau. Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau yang berjumlah 92 orang dengan menggunakan teknik *Total Sampling* serta teknik analisis data menggunakan Tingkat Capaian Responden (TCR). Dari penelitian ini menunjukkan tingkat stres kerja karyawan alih daya PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau dengan kategori cukup tinggi dengan hasil skor rerata 3,27 dengan tingkat capaian responden sebesar 66,1%.

Kata Kunci: Stres Kerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmad dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul: **"Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Alih Daya PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau."**

Tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Ahli Madya pada program studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan Tugas Akhir ini terima kasih kepada Ibuk Yunita Engriani, SE., MM selaku pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran, serta nasehat dalam berbagai hal terutama dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Gesit Thabrani, SE, MT dan Ibuk Whyosi Septrizola, SE, MM. Selaku dosen penguji.
2. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Firman, SE, M.Sc, selaku Ketua Program Diploma III Manajemen Perdagangan Universitas Negeri Padang yang membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini.

4. Bapak dan Ibu staf pengajar di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis selama menuntut Ilmu.
5. Ibunda dan Ayahanda beserta saudara/saudari kandung penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada penulis baik secara moral maupun materi, sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan sejauh ini.
6. Kepada sahabat-sahabat, teman-teman, semua orang yang berada di sekitar yang telah membantu dalam penulisan Tugas Akhir ini.
7. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, tugas akhir ini masih jauh dari kata kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun. Harapan penulis semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Padang, November 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja	8
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	10
C. Dampak Stres Kerja	13
D. Dimensi Stres Kerja	16
E. Cara Mengatasi Stres Kerja	17
F. Indikator Stres Kerja	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Bentuk Penelitian	20
B. Rancangan Penelitian	20
C. Populasi dan Sampel	22
D. Jenis dan Sumber Data	22
E. Metode Pengumpulan Data	23
F. Teknik Analisis Data	24

BAB IV PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan	26
B. Hasil Pembahasan	32

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	45
B. Saran	47

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Karyawan Alih Daya PT Angkasa Pura II Cabang BIM	5
Tabel 3.1 Daftar Skor Jawaban Setiap Skor Pertanyaan	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	.33
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	.35
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Indikator Kedisiplinan	36
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Indikator Perubahan Perilaku	37
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Indikator Kurang Teliti dalam Bekerja	.38
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Indikator Mengambil Keputusan Buruk	40
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Indikator Mudah Tersinggung	41
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Indikator Mengabaikan Penampilan	.42

Daftar Gambar

Gambar 1. Logo PT Angkasa Pura II	31
Gambar 2. Struktur Organisasi PT Angkasa Pura II	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian

Lampiran 2: Kuisisioner

Lampiran 3: Tabel Tabulasi Responden

Lampiran 4: Tabel Tabulasi Frekuensi rata-rata TCR

Lampiran 5 : Bukti Dokumentasi Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis usaha yang semakin ketat, maka banyak perusahaan yang meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan yang efektif dan efisien. Keunggulan perusahaan atau organisasi dapat diperoleh dengan cara mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi majunya sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting untuk menjadi penentu efektif atau tidaknya suatu organisasi. Salah satunya upaya yang dilakukan yaitu dengan mempekerjakan karyawan seminimal mungkin agar dapat memberikan kontribusi semaksimal mungkin bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian. Faktor penting dalam perusahaan adalah karyawan, Oleh sebab itu kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Menurut Rivai (2005), kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan harus berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan fokus pada pekerjaan utama (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak yang bukan karyawan tetap. Proses ini dikenal namanya dengan karyawan alih daya. Karyawan kontrak dipakai perusahaan sebagai jalan keluar untuk mengurangi upah buruh, sehingga mengarah ke perbudakan modern. Alih daya diartikan sebagai karyawan dengan status bukan karyawan tetap atau disebut juga karyawan yang bekerja ditentukan oleh waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Tekanan dalam pekerjaan yang dialami karyawan dapat menimbulkan gangguan bagi karyawan itu sendiri, gangguan itu disebut dengan stres. Tuntutan yang tinggi sering kali menjadi pemicu stres bagi seseorang individu. Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan bisa juga menjadi pemicu stres kerja, apalagi pekerjaan yang lama belum selesai, ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru.

Menurut Luthans (2006) stres didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Stres adalah kondisi seseorang individu yang mengalami ketidakseimbangan karena ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dengan kenyataan dan dapat mempengaruhi perilaku

individu tersebut. Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu perusahaan diperlukan pengelolaan yang baik bagi karyawan agar tidak mengalami stres kerja yang berlebihan, hal tersebut dapat mengganggu tujuan dari perusahaan. Stres kerja menurut Wijono (2010:122) adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan bandara, di mana bandara Internasional Minangkabau merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT Angkasa Pura II (Persero). Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT Angkasa Pura II (Persero).

Demikian juga halnya dengan kondisi yang ada di PT Angkasa Pura II (Persero), pihak manajemen harus mampu memahami cara terbaik dalam mengelola karyawan dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan

jenis pekerjaan yang diberikan. Kegagalan dalam melakukan pengelolaan karyawan akan menyebabkan terjadinya stres kerja yang berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus memenuhi kebutuhan dan menciptakan kenyamanan kerja untuk karyawan dalam pemenuhan ketetapan waktu, pekerjaan itu sendiri, kepribadian, upah dan promosi, teman kerja, lingkungan kerja (Luthans, 2006:243).

Selama penulis magang pada semester sebelumnya, penulis melihat secara langsung bagaimana aktifitas pada PT Angkasa Pura II. Penulis menemukan beberapa kesalahan yang masih dilakukan oleh alih daya seperti yang penulis lihat masih ada beberapa alih daya yang masih melanggar aturan, terlihat dari karyawan kontrak yang datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal.

Masih banyak alih daya yang kurang teliti dalam bekerja terlihat dari kesalahan dalam menginput data sehingga pekerjaan harus direvisi ulang, hal ini akan memakan waktu dan tenaga. Selanjutnya yaitu karyawan alih daya PT Angkasa Pura II, masih memiliki sifat mudah tersinggung dan kurang sopan, di mana ketika komunikasi antar sesama karyawan penulis melihat kurang adanya etika yang baik ketika berbicara dan mudah tersinggung oleh hal-hal yang dianggap tidak penting seperti ketika pekerjaan karyawan kontrak yang belum sepenuhnya benar dan di minta direvisi ulang oleh pimpinan.

Penulis melihat sendiri adanya karyawan alih daya mengabaikan penampilan. Karyawan alih daya masih melanggar aturan dengan tidak mengikuti aturan penggunaan jam kerja seperti karyawan yang tidak mamakai

seragam sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, karyawan alih daya yang sering bajunya kusut dalam bekerja.

Oleh karena itu, perlunya mengelola stres kerja agar kinerja karyawan tidak menurun. Indikator stres kerja dapat berupa kedisiplinan, perubahan perilaku, kurang teliti dalam bekerja, mengambil keputusan buruk, mudah tersinggung dan tidak sopan, serta mengabaikan penampilan (In Vancevic, 2007:299).

Tabel 1.1. Daftar Jumlah Karyawan Alih Daya PT Angkasa Pura II Bandara International Minangkabau Tahun 2019

NO	UNIT	KETERANGAN	JUMLAH
1	Terminal Inspection Service (TIS)	Outsourcing	9 Orang
2	Finance Management	Outsourcing	1 Orang
3	Commercial	Outsourcing	3 Orang
4	AMIF	Outsourcing	5 Orang
5	AMEM	Outsourcing	3 Orang
6	AMEL	Outsourcing	2 Orang
7	Costumer Service Office (CSO)	Outsourcing	4 Orang
8	Airport Quality & Data Management	Outsourcing	1 Orang
9	Finance Control	Outsourcing	1 Orang
10	Human Resource dan General Affair	Outsourcing	63 Orang
Jumlah			92 Orang

Sumber: Bag. Kepegawaian AP2, Tahun 2019

Tabel di atas merupakan jumlah karyawan alih daya yang bekerja pada PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau. Jumlah karyawan alih daya di PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau ada sebanyak 92 orang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Alih Daya PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah adalah: Bagaimana analisis tingkat stres kerja yang dialami karyawan alih daya pada PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan alih daya pada PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

a. Secara teoritis penelitian ini memiliki kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian-penelitian sejenis untuk tahap selanjutnya.

b. Serta untuk memperoleh gelar Ahli Madya. Dengan adanya proses dari setiap kegiatan dalam penyusunan laporan tugas akhir ini.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat menjadi acuan dan informasi bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi sistem strategi terkait sumber daya manusia yang dilakukan oleh suatu perusahaan agar mampu bersaing dan bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Dengan adanya observasi ini, maka diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang tepat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia perusahaan.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kedisiplinan

Indikator kedisiplinan karyawan alih daya PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau dikategorikan cukup tinggi. Karyawan alih daya dominan datang dan pulang tepat waktu sesuai ketentuan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan terlaksana dengan baik.

2. Perubahan Perilaku

Indikator perubahan perilaku karyawan alih daya pada PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau dalam bekerja dikategorikan cukup tinggi. Dapat disimpulkan perubahan perilaku karyawan alih daya pada PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau sering merasakan gelisah, gugup, dan merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Tidak Teliti dalam Bekerja

Indikator tidak teliti dalam bekerja dikategorikan cukup tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan alih daya dominan terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Mengambil Keputusan yang Buruk

Indikator keputusan yang buruk dalam bekerja dikategorikan agak rendah, artinya karyawan alih daya pada PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau masih bisa mengambil keputusan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Mudah Tersinggung dan Tidak Sopan

Indikator mudah tersinggung dan tidak sopan dikategorikan agak rendah. Dari indikator ini dapat disimpulkan bahwa karyawan alih daya yang bekerja pada PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau sebagian mudah tersinggung dan tidak sopan dalam menyelesaikan masalah, apabila hal ini semakin meningkat maka akan membahayakan suasana kerja yang menjadi tidak nyaman dan tidak kondusif.

6. Mengabaikan penampilan

Indikator mengabaikan penampilan dikategorikan cukup tinggi, artinya karyawan alih daya yang bekerja pada PT Angaksa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau tidak memperhatikan penampilannya pada saat banyak pekerjaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai analisis tingkat stres kerja karyawan alih daya pada PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau peneliti mengajukan beberapa saran sebagai pertimbangan bagi pihak PT Angkasa Pura II untuk meminimalisir terjadinya stres terhadap karyawan alih daya, diantaranya:

- 1) Dilihat dari hasil indikator keterlambatan yang cukup tinggi, disarankan bagi perusahaan agar selalu mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 2) Dari hasil indikator perubahan perilaku dan tidak teliti dalam bekerja, karyawan alih daya di PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau cukup tinggi, disarankan bagi perusahaan agar mengatur waktu yang lebih fleksibel lagi agar karyawan tidak merasa gelisah, gugup, tertekan dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 3) Dilihat dari hasil indikator mengambil keputusan buruk cukup tinggi, disarankan bagi perusahaan mengingatkan karyawan alih daya untuk berfikir panjang atau bertanya kepada pimpinan sebelum mengambil keputusan.
- 4) Hasil indikator mudah tersinggung dan tidak sopan agak rendah, disarankan bagi perusahaan agar lebih bisa membuat suasana lingkungan kerja lebih nyaman dan kondusif.

- 5) Dari hasil indikator mengabaikan penampilan, disarankan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan penampilan karyawan alih daya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., dan Ellitan, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Grengson, T. (2007). *Life Without Stress*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., dan Matteson, M. T. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Iwan Sukoco dan Muhammad Ridha Bintang. (2017). Analisi Manajemen Stres Pada Perusahaan Pers: Studi pada PJTV Department of Business Administration Science Faculty of Social and Political Science, Universitas Padjadjaran. *Jurnal Adbispreneur* Vol. 2, No. 3, 263-278
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Malayu SP, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu SP, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasrul, N. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Niken Widyastuti (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKDP Kabupaten Sintang Kalimantan Fakultas Ekonomi Manajemen STIE Widya Wiwaha. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, Vol. IV, No. 2, 15-27.
- Paramita, L. Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 131-142.
- Potale, R., dan Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulawesi Utara Cabang Utama Manado. *Jurnal Emba*, Vol.3(No.1), 63-73.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada