ISSN. 2088-6268

JURNAL KOMPILEK

Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi

Zubaidah Nasution/ Achmad Saiful Ulum	**ANALISIS RISIKO PEMBIAYAAN SYARIAH PADA SEKTOR EKONOMI**
Anis Wulandari/ Fariyana Kusumawati/ Siti Latifatul Kamalia	**PENGARUH *NET PROFIT MARGIN, RETURN ON ASSETS, RETURN ON EQUITY, EARNING PERSHARE, DEBT TO EQUITY RATIO,* TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN SEKTOR PROPERTY DAN REAL ESTATE DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2009-2013**
Retno Murni Sari	**AKUNTABILITAS PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DESA (APBDes) DI DESA BENDOSARI KECAMATAN NGANTRU KABUPATEN TULUNGAGUNG**
Moch. Wahyu Widodo/ Ismayantika Dyah Puspasari	**PERBEDAAN LABA SEBELUM DAN SESUDAH PENAMBAHAN *EXTRAORDINARY INCOME* : ANALISIS PADA PERUSAHAAN LQ 45 TAHUN 2010-2011**
Andy Kurniawan/ Suyanto	**PERAN RASIO KEUANGAN DALAM MENINGKATKAN *RETURN ON ASSET* PERUSAHAAN MANUFAKTUR PADA BURSA EFEK INDONESIA**
Shara Merry Palupi/ Sandi Eka Suprajang	**PENGARUH LINGKUNGAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ROLE DEMANDS TERHADAP JOB STRESS PADA KARYAWAN PT GRIYA ASRI MANDIRI KOTA BLITAR**
Noviana Anjarsari/ Siti Sunrowiyati	**ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI PERSEDIAAN BAHAN BAKU DAN PENGARUHNYA TERHADAP LABA PADA PR ALAINA TULUNGAGUNG**
Dea Clara Valentina/ Yudhanta Sambharakreshna	**DAMPAK PENGELOLAAN MODAL KERJA TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN MENGGUNAKAN *RETURN ON ASSET* (STUDI KASUS PADA PDAM TIRTA PENATARAN KABUPATEN BLITAR)**
Rony Ika Setiawan	**PERSEPSI TENAGA KERJA LOKAL PADA INVASI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA: TANTANGAN MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) TAHUN 2015**

[Vol 7, No. 2] | Hal. 110 - 218 | Desember 2015

Diterbitkan oleh:
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT (LPPM)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI KESUMA NEGARA BLITAR
Jl. Mastrip 59 Blitar 66111, Telp./Fax : (0342) 802330/813779
Email : info@stieken.ac.id

Vol.7, No. 2, Desember 2015 **ISSN 2088-6268**

JURNAL KOMPILEK

Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi

Diterbitkan pleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIE Kesuma Negara Blitar sebagai terbitan yang menyajikan informasi dan analisa persoalan ilmu ekonomi, manajemen, maupun akuntansi.

Pelindung
Iwan Setya Putra, SE., Ak., MM.

Pemimpin Redaksi
Aris Sunandes, SE., MM.

Sekretaris Redaksi
Vera Noviana, SE., Ak.

Pelaksana Redaksi
Siti Sunrowiyati, SE., MM.
Sandi Eka Suprajang, SE., MM.

Penyunting
Tanto Askriyandoko Putro, SE., MM.

Reviewers:
Prof. Dr. HM. Pudjihardjo, SE, MS – Universitas Brawijaya
Iwan Setya Putra, SE., Ak., MM – STIE Kesuma Negara
Yudhanta Sambharakreshna SE., MSi., Ak – Universitas Trunojoyo

Alamat Redaksi:
Kampus STIE Kesuma Negara
Jl. Mastrip No. 59, Blitar, Jawa Timur – 66111

Telepon/Fax:
(0342) 802330 / (0342) 813788

on-line:
http//www.stieken.ac.id

E-mail:
info@stieken.ac.id

Vol.7, No. 2, Desember 2015 **ISSN 2088-6268**

JURNAL KOMPILEK

Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi

Daftar Isi :

Zubaidah Nasution/ Achmad Saiful Ulum	**ANALISIS RISIKO PEMBIAYAAN SYARIAH PADA SEKTOR EKONOMI (Hal. 110-122)**
Anis Wulandari/ Fariyana Kusumawati/ Siti Latifatul Kamalia	**PENGARUH *NET PROFIT MARGIN, RETURN ON ASSETS, RETURN ON EQUITY, EARNING PERSHARE, DEBT TO EQUITY RATIO,* TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN SEKTOR PROPERTY DAN REAL ESTATE DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2009-2013 (Hal. 123-138)**
Retno Murni Sari	**AKUNTABILITAS PENGELOLAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DESA (APBDes) DI DESA BENDOSARI KECAMATAN NGANTRU KABUPATEN TULUNGAGUNG (Hal. 139-148)**
Moch. Wahyu Widodo/ Ismayantika Dyah Puspasari	**PERBEDAAN LABA SEBELUM DAN SESUDAH PENAMBAHAN *EXTRAORDINARY INCOME* : ANALISIS PADA PERUSAHAAN LQ 45 TAHUN 2010-2011 (Hal. 149-155)**
Andy Kurniawan/ Suyanto	**PERAN RASIO KEUANGAN DALAM MENINGKATKAN *RETURN ON ASSET* PERUSAHAAN MANUFAKTUR PADA BURSA EFEK INDONESIA (Hal. 156-162)**
Shara Merry Palupi/ Sandi Eka Suprajang	**PENGARUH LINGKUNGAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN ROLE DEMANDS TERHADAP JOB STRESS PADA KARYAWAN PT GRIYA ASRI MANDIRI KOTA BLITAR (Hal. 163-175)**
Noviana Anjarsari/ Siti Sunrowiyati	**ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI PERSEDIAAN BAHAN BAKU DAN PENGARUHNYA TERHADAP LABA PADA PR ALAINA TULUNGAGUNG (Hal. 176-188)**
Dea Clara Valentina/ Yudhanta Sambharakreshna	**DAMPAK PENGELOLAAN MODAL KERJA TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN MENGGUNAKAN *RETURN ON ASSET* (STUDI KASUS PADA PDAM TIRTA PENATARAN KABUPATEN BLITAR) (Hal. 189-201)**
Rony Ika Setiawan	**PERSEPSI TENAGA KERJA LOKAL PADA INVASI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA: TANTANGAN MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) TAHUN 2015 (Hal. 202-218)**

PENGARUH LINGKUNGAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN *ROLE DEMANDS* TERHADAP *JOB STRESS* PADA KARYAWAN PT GRIYA ASRI MANDIRI KOTA BLITAR

Shara Merry Palupi
Sandi Eka Suprajang

Program Studi Manajemen STIE Kesuma Negara

Abstrak: *Sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah perusahaan. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya job stress pada karyawan di antaranya adalah lingkungan, gaya kepemimpinan dan role demands (beban kerja). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan role demands terhadap job stress pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar. Jumlah keseluruhan karyawan 101 orang dan sebanyak 58 orang mengalami penurunan prestasi kerja. Prestasi kerja tersebut adalah hasil akumulasi dari absensi dan progress kerja karyawan. Jenis penelitian gabungan dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik analisa data menggunakan program SPSS versi 17, dan untuk analisa kualitatif berupa perkerutan karyawan, analisis jabatan, seleksi karyawan, promosi jabatan, penyusunan job description. Hasil analisa data kuantitatif menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara partial (individu) seluruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji t X1 0,000<0,05 X2 0,018<0,05 dan X3 0,033<0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan pula antara variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan (bersama-sama) dan dibuktikan dengan uji F 0,000<0,05.*

Kata kunci: *Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Role Demands, Job Stress*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting terhadap alur operasional sebuah perusahaan karena sumber daya manusia berperan langsung dalam melayani kebutuhan konsumen atau pelanggan. Seorang karyawan yang mengalami *job stress* pada pekerjaannya sangat banyak dijumpai di kalangan pekerja kantoran. Mereka rata-rata merasakan stres karena tidak mampu mengerjakan pekerjaan di luar kemampuannya, selain itu mereka merasakan lingkungan kerja di sekitar tidak mendukung kondisi psikis, sebagai contoh lingkungan yang terlalu bising, pemandangan di sekitar lingkungan kerja yang kumuh, lingkungan kerja yang terlalu sempit dan pengap.

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat di mana seorang karyawan sebuah perusahaan melakukan kegiatan tanggung jawab dan kewajiban yang telah dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut. Lingkungan kerja adalah elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Karyawan sebuah perusahaan harus bisa beradaptasi dengan baik ketika ia dimutasi ke lingkungan kerja yang berbeda meskipun dalam lingkup satu perusahaan.

Pada lingkungan kerja PT. Griya Asri Mandiri ada beberapa karyawan yang dinilai mempunyai kinerja dan sikap kepemimpinan yang baik sebagai seorang atasan atau pemimpin. Sikap kepemimpinan dikatakan baik adalah ketika seorang pemimpin mampu menjadi teladan bagi bawahannya, bersikap ramah, dan tidak sungkan memuji keberhasilan karyawan serta mempunyai toleransi yang tinggi, namun selalu mampu membakar semangat dan menumbuhkan motivasi pada bawahannya. Mereka yang dipilih adalah sosok karyawan yang mempunyai kontribusi kinerja lebih menonjol dibanding lainnya. Selain itu, yang menjadikan mereka sebagai atasan atau pimpinan adalah karena mereka dianggap mempunyai sikap pemimpin yang baik dan dipandang perusahaan mampu mengkoordinir karyawan lain untuk mencapai target perusahaan.

Role demands yang dimaksud di sini lebih tepatnya adalah beban kerja yang ditekankan kepada karyawan PT. Griya

Asri Mandiri di kota Blitar. *Role demands* (beban kerja) dapat memicu terjadinya *job stress* apabila beban kerja seorang karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar melebihi batas kemampuannya. *Role demands* (beban kerja) terjadi di lingkungan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar di mana seorang atasan sering menyuruh bawahannya untuk mengerjakan sebuah tugas yang terlalu banyak dalam jangka waktu singkat serta banyaknya konflik yang harus dihadapi karyawan ketika mengerjakan tugas tersebut. Hal ini tentunya akan menjadikan karyawan tersebut mengalami kondisi yang tertekan baik secara fisik maupun mental.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, dan *Role Demands* Terhadap *Job Stress* Pada Karyawan PT. Griya Asri Mandiri Kota Blitar".

Permasalahan

1. Terlalu sering adanya mutasi karyawan, menyebabkan karyawan dituntut perusahaan untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang baru dengan waktu yang sesingkat-singkatnya.
2. Adanya mutasi karyawan tersebut menyebabkan adanya promosi jabatan, sehingga banyak dari staf yang dipromosikan untuk menempati posisi kepala bagian. Dan hal ini memicu staf untuk beradaptasi dengan gaya kepemimpinan dari kepala bagian yang baru.
3. Mutasi karyawan juga menyebabkan berkurangnya tenaga kerja departemen pemasaran sehingga staf marketing harus merangkap mengerjakan sebagian tugas dari staf logistik dan staf administrasi. Sementara pihak manajemen perusahaan belum ada kepastian segera mengadakan perekrutan karyawan baru atau tidak. Karena perusahaan lebih cenderung meningkatkan penjualan yang maksimal dengan tenaga kerja yang minimal.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar?
3. Bagaimana pengaruh *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan, gaya kepemimpinan dan *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan, gaya kepemimpinan dan *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri di kota Blitar?

Kegunaan Penelitian

1. Peneliti
   Peneliti berharap dapat memperluas pengetahuannya mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan, gaya kepemimpinan dan *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan.
2. Perusahaan
   Diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak perusahaan tersebut untuk mengevaluasi manajemennya agar *job stress* yang terjadi pada karyawannya dapat diminimalisasi sehingga tidak akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.
3. Lembaga Pendidikan
   Untuk pihak lembaga pendidikan yang bersangkutan di mana peneliti menuntut ilmu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan dapat memicu adanya penelitian-penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

LANDASAN TEORI

Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah daftar hasil penelitian terdahulu yang berhasil dikumpulkan penulis dan digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini:

1. Dwi Septianto (2010), melakukan penelitian denga judul "Pengaruh

Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang".

2. Muhammad Fauzan Baihaqi (2010), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (*study* kasus pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)".
3. Lilis Dian Prihatini (2007), melakukan penelitian dengan judul "Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang"

Teori Penelitian

1. Pengertian Lingkungan Kerja
   Menurut Daft (2010:82) Lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu Lingkungan eksternal perusahaan *(organizational environment)* mencakup seluruh unsur yang berada di luar wilayah perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan. Lingkungan eksternal perusahaan dianggap memiliki 2 lapisan, yaitu lingkungan umum dan lingkungan tugas. Lingkungan internal terdiri atas karyawan yang ada, manajemen, dan terutama budaya perusahaan, yang menentukan perilaku karyawan di lingkungan internal dan sebaik apa tingkat adaptasi perusahaan terhadap lingkungan eksternal.
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan
   Menurut Robbins (2011:368) *Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals. The source of this influence may be formal, such as that provided by managerial rank in a organization*.
   Menurut O'Regan dan Ghobadian (2004:79) *Leadership is defined as the art or process of influencing people so that they will strive willingly and enthusiastically toward the achievement of the group's mission.*
3. Pengertian *Role Demands* (Beban Kerja)
   Menurut Dhania (2010:16), Beban kerja dapat didefinisikan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.
   Menurut Kasmarani (2012:769), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.
4. Pengertian *Job Stress*
   Menurut Swastha dan Sukotjo (2007:204), stres adalah suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.
   Menurut Kasmarani (2012:768), Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya. Selain itu, stres adalah persiapan yang tidak disadari oleh seseorang untuk menghindar atau menghadapi tuntutan-tuntutan lingkungannya. Stres akibat kerja didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja. Seseorang dapat di kategorikan mengalami stres kerja, apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan bekerja.
   Menurut *National Safety Council* (2004:2), stres sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik pada manusia tersebut.
   Menurut Hariandja (2004:303), stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2005:203), stres berarti suatu urutan hal-hal yang sangat berbeda bagi orang yang berbeda. Definisi stimulus stres adalah kekuatan atau stimulus yang menggerakkan individu sehingga menghasilkan suatu tanggapan ketegangan, di mana ketegangan tersebut, dalam pengertian fisik, mengalami perubahan bentuk. Definisi tanggapan stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan *(stressor),* di mana penekan adalah kejadian ekstern atau situasi yang potensial mengganggu.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa operasional variabel, yaitu adapun pengertian dari masing-masing variabel adalah :

1. Lingkungan (X_1)
   Lingkungan kerja pada PT. Griya Asri Mandiri Kota Blitar merupakan sebuah tempat di mana karyawan PT. GriyaAsri Mandiri Kota Blitar menghabiskan waktu untuk mengerjakan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya selama karyawan tersebut berstatus sebagai karyawan PT. Griya Asri Mandiri Kota Blitar.
2. Gaya Kepemimpinan (X_2)
   Gaya kepemimpinan seorang atasan di perusahaan PT. Griya Asri Mandiri Kota Blitar adalah sebuah tata cara seseorang yang ditunjuk sebagai seorang atasan atau pemimpin di PT. Griya Asri Mandiri. Mereka yang ditunjuk berkewajiban untuk mengkoordinasi jalannya kegiatan operasional perusahaan, mulai dari koordinasi dengan karyawan untuk mensosialisasikan *job* deskripsi masing-masing karyawan, mengontrol penuh kinerja karyawan, mengevaluasi hasil kerja karyawan, dan menumbuhkan semangat serta motivasi kerja karyawan guna memaksimalkan jalannya kegiatan operasional untuk memenuhi target dan merealisasikan visi dan misi perusahaan PT. Griya Asri Mandiri Kota Blitar.
3. *Role Demands* (X_3)
   Role demands atau beban kerja adalah porsi tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan seorang karyawan sesuai dengan *job* deskripsi masing-masing karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan PT. Griya Asri Mandiri Kota Blitar. *Role demands* atau beban kerja yang terlalu banyak sering terjadi pada staf marketing di PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar. Hal ini dikarenakan adanya mutasi karyawan staf logistik dan staf administrasi Kota Blitar ke kantor cabang sehingga untuk di wilayah Blitar terjadikekurangan staf logistik dan staf administrasi yang mengharuskan seorang staf marketing mengerjakan sebagian besar staf logistik dan staf administrasi.
4. *Job Stress* / Stres Kerja (Y)
   Job Stress adalah suatu kondisi dinamik yang dialami seorang karyawan PT. Griya Asri Mandiri Kota Blitar. Hal ini terjadi ketika seorang karyawan mengalami titik jenuh, harapan dan kenyataannya bertolak belakang sehingga kondisi psikisnya sedang dalam tekanan.

Populasi Penelitian dan Sampel

Populasi yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Griya Asri Mandiri Kota Blitar dan jumlah karyawan keseluruhan 101 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 58 orang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Non-probability sampling* dengan teknik penentuan sampel *purposive sampling*.

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat campuran kuantitatif dan kualitatif (*mixed research*). Model penelitian ini menggunakan *Squential Explanatory Design*, yaitu melakukan pengambilan data secara kuantitatif (diambil dari hasil penyebaran kuesioner dengan pertanyaan tertutup) kemudian digunakan untuk menguji hipotesa. Proses selanjutnya, mengambil data secara kualitatif (diambil dari hasil wawancara responden dengan pertanyaan terbuka) untuk memperkuat hasil penelitian kuantitatif.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Dokumentasi
3. Kuesioner/Angket
4. Wawancara

Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas
b. Uji Multikolinearitas
c. Uji Heterokedatisitas
d. Uji Autokorelasi

4. Uji Analisis Regresi
5. Rekrutmen karyawan
6. Analisis Jabatan
7. Seleksi Karyawan
8. Promosi Jabatan
9. Penyusunan Job Deskripsi

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN
Data Perusahaan

PT. Griya Asri Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang *property* perumahan. Saat ini PT. Griya Asri Mandiri yang beroperasi di wilayah Blitar mempunyai beberapa proyek perumahan, baik yang terletak di kabupaten maupun di wilayah kota. Proyek perumahan yang telah selesai dikerjakan hingga Desember 2014 adalah perumahan Dimoro Asri, Durian Permai, *Central Park* Melati I, *Central Park* Melati II, Purworejo *Regency*, Tanjungsari *Regency*, dan *Grand* Purworejo serta beberapa proyek perumahan yang belum *launching* dikarenakan masih terkendala dengan penerbitan sertifikat dan perijinan.

PT. Griya Asri Mandiri didirikan oleh Bapak Prayuda Inghardi dan beralamat di jalan Veteran nomor 73-A kota Blitar. Perusahaan ini didirikan berawal dari pembangunan ruko, dan pihak pemilik melihat adanya peluang usaha perumahan di wilayah Blitar, mengingat dari tahun ke tahun terjadi peningkatan kebutuhan konsumen akan rumah sebagai kebutuhan primer, maka dari itu beliau memutuskan untuk melebarkan sayap usahanya dengan membangun proyek perumahan di wilayah kota dan kabupaten Blitar.

PT. Griya Asri Mandiri pada tahun 2013 membuka 2 cabang baru yang berlokasi di Jombang dan Kerawang. Namun untuk kedua cabang tersebut saat ini masih belum dapat beroperasi secara stabil, karena dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Hal ini berdampak adanya mutasi karyawan besar-besaran yang berada di kantor pusat Blitar untuk ditempatkan ke kantor cabang Jombang dan Kerawang.

Analisa Data
Uji Validitas

Item	*r* Product Moment	*r* tabel	Keterangan
X1.1	0,424	0,22	Valid
X1.2	0,546	0,22	Valid
X1.3	0,426	0,22	Valid
X1.4	0,311	0,22	Valid
X1.5	0,424	0,22	Valid
X2.1	0,352	0,22	Valid
X2.2	0,511	0,22	Valid
X2.3	0,691	0,22	Valid
X2.4	0,696	0,22	Valid
X2.5	0,609	0,22	Valid
X3.1	0,623	0,22	Valid
X3.2	0,323	0,22	Valid
X3.3	0,579	0,22	Valid
X3.4	0,557	0,22	Valid
X3.5	0,469	0,22	Valid
Y1.1	0,402	0,22	Valid
Y1.2	0,814	0,22	Valid
Y1.3	0,534	0,22	Valid
Y1.4	0,814	0,22	Valid
Y1.5	0,452	0,22	Valid

Sumber data diolah 2014

Dari pengamatan di atas dapat diketahui jika setiap butir pernyataan telah lolos uji validitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel.

Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Korelasi Tabel	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,666	0,60	Reliabel
X2	0,791	0,60	Reliabel
X3	0,740	0,60	Reliabel
Y	0,807	0,60	Reliabel

Sumber data diolah 2014

Dari tabel uji reliabel tersebut, dapat diamati jika semua nilai *Croanbach's Alpha* masing-masing variabel dinyatakan reliabel atau handal karena nilainya lebih besar daripada nilai kritisnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Variabel	K-S Z*	2 tailed p.**
Lingkungan (X1)	0,482	0,994
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,456	0,995
Role Demands (X3)	0,887	0,210
Job Stress (Y)	0,605	0,531

Sumber data diolah 2014

Dari tabel di atas dapat diamati angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.

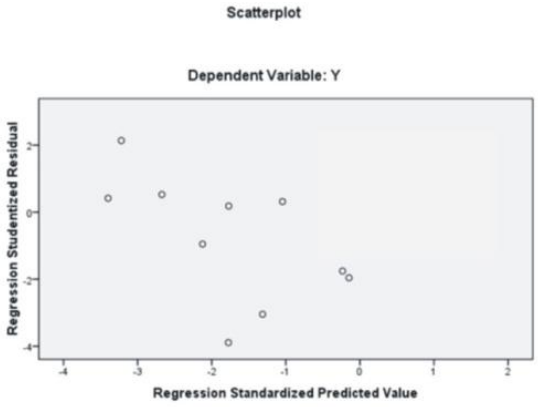
Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Lingkungan (X1)	1,765	Tidak ada kolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	1,300	Tidak ada kolinearitas
Role Demands (X3)	1,413	Tidak ada kolinearitas

Sumber data diolah 2014

Pada tabel di atas dapat diamati jika nilai VIF masing-masing variabel (X1, X2, dan X3) kurang dari 10, maka tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedatisitas



Pada gambar tersebut dapat diamati, jika titik-titik menyebar tanpa membentuk sebuah pola tertentu. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

dL	dU	**4-dL**	**4-dU**	**DW**	**Keterangan**
1,469	1,686	2,531	2,314	2,117	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber data diolah 2014

Pada tabel di atas, dapat diamati jika dalam penelitian ini tidak tejadi autokorelasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan acuan du<dw<4-du dan persamaanya adalah 1,686<2,117<2,314.

Analisis Regresi

Variabel	**Unstandardized Coefficients (B)**	**T Hitung**	**Sig.**	**Keterangan**
(Constant)	-0,225			
X1	1,044	13,849	0,000	Signifikan
X2	-0,112	-2,448	0,018	Signifikan
X3	0,115	2,188	0,033	Signifikan
R = 0,931 R Square = 0,868 Adjusted R Square = 0,860 F Hitung = 118,022 F Tabel = 3,16 Sign. F = 0,000 α = 0,05				

Sumber data diolah 2014

Pada tabel di atas dapat dibuat model persamaan linear regresi sebagai berikut :

$$Y = (-0,225) + 1,044\ X1 - 0,112\ X2 + 0,115\ X3$$

Persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Jika variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu -0,225.
- Jika variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 1,044 setiap satu satuan X1.
- Jika variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar -0,112 setiap satu satuan X2.
- Jika variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,469 setiap satu satuan X3

Pengujian Hipotesa Parsial

Hipotesis	**Nilai**	**Status**
Variabel lingkungan (X1) berpengaruh terhadap *job stress* (Y).	t = 13,849 Sig t = 0,000 t_{tabel} = 1,67	Ho ditolak/Ha diterima

Variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap *job stress* (Y).	t = -2,448 Sig t = 0,018 t_{tabel} = 1,67	Ho ditolak/Ha diterima
Variabel *role demands* (X3) berpengaruh terhadap *job stress* (Y).	t = 2,188 Sig t = 0,033 t_{tabel} = 1,67	Ho ditolak/Ha diterima

Variabel lingkungan (X1) mempunyai nilai signifikansi *t* variabel X1 adalah 0,000 sehingga lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) mempunyai nilai signifikansi *t* 0,018 sehingga lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. *Role Demands* (X3) mempunyai nilai signifikansi *t* 0,033 sehingga lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Kesimpulannya Ho ditolak, dan Ha diterima karena terdapat pengaruh secara signifikan baik variabel lingkungan (X1), gaya kepemimpinan (X2), maupun *role demands* (X3) secara individu terhadap variabel *job stress* (Y).

Pengujian Hipotesa Simultan

Hipotesis	Nilai	Status
Lingkungan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan *Role Demands* (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *Job Stress* (Y) pada karyawan	F = 118,022 Sig F = 0,000 F_{tabel} = 3,16	Ho ditolak/Ha diterima

Pada uji F dalama penelitian ini, F_{hitung} mempunyai nilai sebesar 118,022 kemudian niai F_{tabel} adalah 3,16 dan nilai signifikansi F adalah 0,000. Dasar pengambilan keputusan penerimaan/penolakkan hipotesis adalah nilai signifikansi F harus lebih kecil dari nilai porbabilitas 0,05. Kesimpulannya Ho ditolak dan Ha diterima, karena 0,05>0,000. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel lingkungan, gaya kepemimpinan dan *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar.

Untuk menguatkan hasil analisa kuantitatif, peneliti menggunakan kuesioner dengan pertanyaan terbuka "Sebutkan 1 hal yang menurut anda sebagai penyebab terjadinya *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar?". Dan hasil jawaban dari responden adalah sebanyak 43,10% responden menjawab penyebab *job stress* adalah permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja, sebanyak 32,80% responden menjawab penyebab *job stress* adalah permasalahan yang terjadi pada gaya kepemimpinan seorang atasan, sebanyak 20,70% menjawab penyebab *job stress* adalah permasalahan yang terjadi pada *role demands*, dan sebanyak 3,40% menjawab penyebab *job stress* adalah permasalahan yang terjadi pada faktor lain di luar variabel penelitian.

Rekrutmen Karyawan

Dalam penelitian ini, PT. Griya Asri Mandiri merekrut karyawan baru untuk mengisi jabatan kosong di kantor pusat kota Blitar. Kekosongan jabatan tersebut terjadi karena karyawan di kantor pusat di kota Blitar dimutasi ke kantor cabang yang berada di Jombang dan Karawang.

Analisis Jabatan

Berikut analisis jabatan yang dilakukan oleh PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar :

a. Aktivitas kerja yang dilakukan seorang karyawan yang mengisi jabatan tersebut.
b. Tugas, tanggung jawab dan wewenang seorang karyawan yang mengisi jabatan tersebut.

c. Alasan pekerjaan itu harus dilakukan oleh seorang karyawan yang mengisi jabatan tersebut.
d. Tata cara melakukan pekerjaan tersebut.
e. Peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan seorang karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan dalam jabatan tersebut.
f. Nilai upah dan jam kerja yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan dalam jabatan tersebut.
g. Pendidikan, pengalaman, keterampilan dan pelatihan yang diperlukan seorang karyawan dalam mengisi jabatan tersebut.
h. Sikap dan kemampuan yang dibutuhkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah jabatan tersebut.

Seleksi Karyawan
a. Seleksi Karyawan Senior
b. Seleksi Calon Karyawan/Pelamar

Promosi Jabatan
a. Pengalaman
b. Kemampuan/*ability*

Penyusunan *Job Description*
a. Who (Siapa)
Menjelaskan siapa yang akan mengerjakan pekerjaan dalam sebuah jabatan.
b. What (Apa)
Menjelaskan apa saja yang akan dikerjakan oleh seorang karyawan dalam sebuah jabatan.
c. When (Kapan)
Menjelaskan waktu yang akan digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah jabatan.
d. Why (Mengapa)
Menjelaskan tentang alasan mengapa sebuah pekerjaan harus diselesaikan dalam sebuah jabatan.
e. How (Bagaimana)
Menjelaskan bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah jabatan.

Analisis Pembahasan dan Hasil Pengujian Hipotesa

Pada penelitian ini, hasil analisis dari berbagai uji menunjukkan jika terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan dari berbagai uji yang dilakukan oleh peneliti. Berbagai uji yang telah dilakukan peneliti menghasilkan nilai signifikansi *t* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dikatakan signifikan. Didukung pula dengan hasil jawaban pertanyaan terbuka dari responden yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 43,10% menjawab *job stress* yang terjadi pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar disebabkan karena permasalahan dalam lingkungan kerja

Lingkungan merupakan hal yang mutlak tidak terpisahkan dari dunia kerja. Lingkungan dalam perusahaan harus tetap dijaga penataannya, pengaturan suhu ruangan, pencukupan cahaya agar dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar. Selain itu, dengan kondisi lingkungan yang nyaman akan menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan sehingga dapat meminimalisasi adanya pertikaian antar karyawan dalam lingkungan kerja.

Untuk mencegah terjadinya kembali *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri yang diakibatkan adanya pergantian lingkungan kerja (mutasi), pihak manajemen harus merestukturisasi lingkungan kerja dalam perusahaan. Mengevaluasi penataan dekor yang rapi, mengatur suhu dan pencahayaan sesuai dengan kondisi karyawan. Hal ini akan membantu karyawan meningkatkan konsentrasi dalam bekerja, dan menciptakan suasana nyaman sehingga konflik kerja yang tidak sehat dapat diminimalisasi.

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar. Hal tersebut dibuktikan pada beberapa uji yang dilakukan peneliti pada pengujian hipotesis. Berbagai uji yang dilakukan peneliti menghasilkan nilai signifikansi *t* sebesar 0,018. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dikatakan signifikan. Didukung pula dengan hasil tabulasi pertanyaan terbuka yang disebarkan pada responden 19 responden atau 32,80% menjawab penyebab *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar adalah gaya kepemimpinan seorang atasan.

Gaya kepemimpinan yang negatif akan mempengaruhi terjadinya *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar. Hal ini terjadi, karena adanya

mutasi Kepala Bagian ke kantor cabang, yang menyebabkan adanya pergantian Kepala Bagian di kantor pusat. Adanya pergantian Kepala Bagian yang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda menyebabkan bawahan harus beradapatasi dengan gaya kepemimpinan Kepala Bagian yang baru. Kepala Bagian yang baru terkadang mempunyai gaya yang berbeda dalam memimpin sehingga menimbulkan reaksi dari para bawahan.

Meskipun tidak ada pemimpin yang sempurna, namun Kepala Bagian yang baru hendaknya mencoba menumbuhkan kebersamaan di lingkungan kerja, menilai bawahannya lebih obyektif berdasarkan kompetensi, menjauhkan sikap pilih kasih pada semua bawahan dan mau mendengarkan semua keluh kesah bawahan terhadap konflik yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, Kepala Bagian yang baru harus mampu menumbuhkan motivasi, semangat di lingkungan kerja. Kepala Bagian yang baru juga harus mampu mencintai dan mempertahankan bawahan, dengan begitu bawahan akan mencintai pekerjaannya, mereka akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan bukan hanya ia yang membutuhkan perusahaan.

Role Demands dalam penelitian ini juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar. Dapat dibuktikan dari berbagai uji yang dilakukan peneliti. Berbagai uji yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,033. Nilai tersebut lebih besar dari nilai probabilitas sebesar 0,05 maka dikatakan signifikan. Didukung dengan hasil tabulasi pertanyaan terbuka yang disebarkan pada responden, yaitu sebanyak 12 responden atau 20,70% menjawab penyebab *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar adalah akibat adanya berbagai permasalahan dalam *role demands* atau beban kerja.

Role Demands adalah beban kerja. *Role Demands* juga sebagai faktor yang mempengaruhi terjadinya *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar. Adanya mutasi karyawan di kantor cabang, mengakibatkan kurangnya sumber daya manusia logistik di departemen pemasaran sehingga karyawan departemen pemasaran merangkap menyelesaikan pekerjaan staf logistik yang dimutasi di kantor cabang.

Selain itu, pada departemen *accounting* banyak karyawannya yang mengalami *job stress.* Hal ini disebabkan banyaknya beban kerja yang mereka pikul. Waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka juga tergolong sempit. Tingginya konflik kerja yang mereka hadapi dalam menyelesaikan pekerjaannya turut menjadi penyebab terjadinya *job stress*.

Permasalahan yang timbul, menyebabkan banyaknya karyawan departemen pemasaran dan *accounting* yang mengalami penurunan kesehatan karena seringnya lembur di luar jam kerja. Mereka juga mengalami kejenuhan dalam pekerjaan, sehingga mereka sering meliburkan diri bahkan sebagian juga memalsukan surat dokter agar diperbolehkan tidak masuk kerja. Hal-hal yang terjadi merupakan indikasi adanya *job stress* pada karyawan.

Dalam penelitian ini lingkungan, gaya kepemimpinan dan *role demands* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar. Hal ini dapat dibuktikan dari berbagai uji yang telah dilakukan oleh peneliti. Berbagai uji tersebut menghasilkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya. Maka lingkungan yang bersih dan nyaman akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan dapat menghindarkan hubungan kerja yang tidak sehat antar karyawan. Dalam lingkungan kerja akan ada seorang karyawan yang ditunjuk sebagai pemimpin. Adanya pemimpin dengan sendirinya bertindak sesuai dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah tata cara seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. Dengan banyaknya karakteristik gaya kepemimpinan yang sering berganti dapat memicu terjadinya *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar, karena bawahan harus beradaptasi dengan gaya kepemimpinan atasan yang baru.

Role demands adalah faktor lain yang mempengaruhi *job stress* selain lingkungan dan gaya kepemimpinan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sering berganti memicu terjadinya *role demands*. Karena gaya kepemimpinan

seorang atasan yang baru lebih mengacu kepada ketepatan penyelesaian tugas tanpa melihat seberapa besar beban pekerjaan dan konflik yang ada di dalamnya. Hal tersebut menjadikan karyawan departemen *accounting* sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berdampak penurunan kesehatan, sering absen dan bahkan pengajuan *resign*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pada penelitian ini, lingkungan memiliki nilai signifikansi *t* sebesar 0,000 dan nilai probabilitas sebesar 0,05 maka 0,000<0,05 dan sebanyak 25 responden (43,10%) mempunyai pendapat *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri disebabkan oleh berbagai permasalahan dalam lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan jika lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar.
2. Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi *t* sebesar 0,018 dan nilai probabilitas sebesar 0,05 maka 0,018<0,05 dan sebanyak 19 responden (32,80%) mempunyai pendapat *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri disebabkan oleh berbagai permasalahan dalam gaya kepemimpinan seorang atasan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar.
3. *Role demands* memiliki nilai signifikansi *t* sebesar 0,033 dan nilai probabilitas sebesar 0,05 maka 0,033<0,05 dan sebanyak 12 responden (20,70%) mempunyai pendapat *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri disebabkan oleh berbagai permasalahan pada *role demands*. Sehingga dapat disimpulkan jika *role demands* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 dan nilai probabilitas 0,05 maka 0,000<0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan, gaya kepemimpinan dan *role demands* terhadap *job stress* pada karyawan PT. Griya Asri Mandiri kota Blitar.
5. Pelaksanaan proses perekrutan karyawan PT. Griya Asri Mandiri telah berjalan sesuai dengan teori proses rekrutmen. Secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan pelaksanaan proses perekrutan karyawan sesuai dengan prosedur yang ada. Kendala yang terjadi dalam proses perekrutan karyawan adalah banyaknya pelamar yang datang namun pendidikannya tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebagi contoh perekrutan karyawan sebagai staf marketing namun pendidikan terkahir pelamar rata-rata adalah SMA IPA, padahal seharusnya pendidikan terakhir yang dibutuhkan perusahaan untuk staf *marketing* adalah minimal SMK Penjualan dan SMK Pemasaran.
6. Proses analisis jabatan pada PT. Griya Asri Mandiri dapat disimpulkan cukup baik, namun pada kenyataannya kondisi di lapangan tidak sesuai dengan proses analisis jabatan yang telah dibuat oleh Manajer SDM. Sebagai contoh karyawan baru yang mempunyai tugas penting dan tanggung jawab yang besar memiliki gaji yang rendah dibanding karyawan lama yang pekerjaannya jauh lebih mudah dengan tanggung jawab kecil.
7. Seleksi karyawan pada PT. Griya Asri Mandiri secara teoritis dapat disimpulkan cukup baik. Permasalahan yang terjadi di lapangan mengenai seleksi karyawan cukup kompleks. Seringkali ditemukan adanya seleksi karyawan yang tidak sesuai dengan standar penyeleksian perusahaan. Sebagai contoh, pelamar yang tidak lolos tes psikotes justru diterima sebagai karyawan kontrak dikarenakan pelamar tersebut mempunyai hubungan keluarga dengan pihak personalia. Sehingga peneliti menyimpulkan secara realita seleksi karyawan PT. Griya Asri Mandiri masih kurang selektif.
8. Sama halnya dengan seleksi karyawan, promosi jabatan PT. Griya Asri Mandiri juga cukup baik secara teoritis. Namun pada kenyataannya, permasalahan yang terjadi di lapangan, promosi jabatan justru diberikan perusahaan kepada karyawan yang kurang cakap namun mempunyai pengalaman banyak karena masa kerjanya yang lebih lama dibanding karyawan baru yang

mempunyai kecakapan dan pengalaman di bidang sama namun di perusahaan lain. Hal ini dapat disimpulkan jika promosi jabatan pada PT. Griya Asri Mandiri kurang sesuai dengan standar promosi jabatan perusahaan.

9. Penyusunan *Job Description* pada PT. Griya Asri Mandiri secara teoritis dan kondisi yang sebenarnya dapat disimpulkan sudah sesuai dan cukup baik. Permasalahan yang terjadi dikarenakan adanya mutasi karyawan besar-besaran untuk ditempatkan di kantor cabang, sehingga membuat pergolakan di lapangan. Perusahaan kekurangan sumber daya manusia, dan berakibat karyawan yang ada memikul beban kerja di luar *job description* masing-masing.

SARAN

1. Departemen Personalia pada PT. Griya Asri Mandiri hendaknya terjun langsung ke sekolah-sekolah SMK yang memiliki program studi Pemasaran dan Penjualan agar dapat langsung mempresentasikan perusahaan PT. Griya Asri Mandiri pada siswa-siswi SMK Pemasaran/Penjualan. Sehingga diharapkan mereka mempunyai gambaran untuk bekerja di PT. Griya Asri Mandiri sebagai staf *marketing* selepas lulus sekolah.
2. Manager *Finance* yang bertanggung jawab terhadap sistem penggajian karyawan PT. Griya Asri Mandiri hendaknya membuat kebijakan bahwa sistem penggajian menggunakan acuan beban kerja bukan menggunakan masa kerja. Sehingga akan lebih adil untuk karyawan baru yang mempunyai tugas dan tanggung jawab lebih besar.
3. Departemen personalia PT. Griya Asri Mandiri harus lebih selektif dalam menyeleksi karyawan baru, hendaknya mengesampingkan kepentingan pribadi dan mengutamakan kepentingan perusahaan dengan jalan menjauhi tindakan nepotisme.
4. Departemen personalia PT. Griya Asri Mandiri harus lebih mempetimbangkan kemampuan dan pengalaman seorang karyawan baru. Sehingga ketika ada promosi jabatan karyawan baru tersebut juga diberikan kesempatan tidak hanya bagi mereka karyawan lama yang mempunyai banyak pengalaman namun kurang cakap dalam hal pekerjaan.
5. Departemen personalia PT. Griya Asri Mandiri harus lebih tanggap terhadap permasalahan manajemen sumber daya manusia. Personalia harus mampu memprediksi kebutuhan sumber daya manusia, sehingga tidak sampai terjadi kekurangan sumber daya dan menyebabkan banyaknya karyawan yang bekerja di luar *job description* masing-masing. Akibat yang ditimbulkan banyaknya karyawan yang bekerja di luar *job description* masing-masing adalah tingginya angka *resign* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Bauhaqi, M. Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (study kasus pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Prihatini, Lilis Dian. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Medan : Universitas Sumatera Utara.

Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Edisi 9. (diterjemahkan oleh : Tita Maria Kanita). 2010. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behaviour*. USA : Pearson Education, Inc.

O' Regan, Nicholas., and Abby Ghobadian. 2004. *Leadership and Strategy : Making It Happen*. Volume 29. United Kingdom : Middlesex University.

Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Study Pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. Volume 1. Nomor 1. Kudus : Universitas Muria Kudus.

Swastha DH, Basu dan Ibnu Sukotjo. 2007. *Pengantar Bisnis Modern*

(Pengantar Ekonomi Perusahan Modern). Jakarta : Salemba

Kasmarani, Murni Kurnia. 2012. *Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*. Volume 1. Nomor 2. Semarang : Universitas Diponegoro.

Manajemen Stres. 2004. National Safety Council. (diterjemahkan oleh : Palupi Widyastuti). Jakarta : Kedokteran EGC.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.

Gibson., Ivancevich., Donnely., 2005. *Organisasi. (dit*erjemahkan oleh : Djarkasih). Jakarta : Erlangga.

Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Jogiyanto. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Bungin, M. Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana.

Moloeng, Lexy J. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2013. *SPSS VS LISREL*. Jakarta : Salemba Empat.