

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR SUMBER STRES
KERJA PADA KARYAWAN DI DEPARTEMEN
PENGADAAN DAN PEMASARAN
PT SURYA PAMENANG CABANG SURBAYA**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMAN**



DIAJUKAN OLEH

DINI WULAN MARTARINI

No. Pokok : 04972168-E

KEPADA

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2003

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR SUMBER STRES KERJA
PADA KARYAWAN DI DEPARTEMEN
PENGADAAN DAN PEMASARAN
PT SURYA PAMENANG CABANG SURABAYA**

**DIAJUKAN OLEH
DINI WULAN MARTARINI
No. Pokok : 049721768-E**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



Dr. Ec. PRAPTINI YULIANTI, M.Si.

TANGGAL

KETUA JURUSAN,



Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, S.E

TANGGAL



Surabaya, tanggal

Skripsi ini telah disetujui dan siap diuji

Dosen Pembimbing,



Dra. Ec. PRAPTINI YULIANTI, MSi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai rata-rata variabel-variabel (*mean*) dari hasil analisis deskriptif menunjukkan besarnya variabel dalam pengukuran faktor sumber stres yang paling berpengaruh dalam menimbulkan stres kerja pada karyawan di departemen Pengadaan dan Pemasaran PT Surya Pamenang cabang Surabaya, yang didukung pula dengan penilaian tanggapan responden terhadap variable tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.
2. Dari variabel faktor stresor yang ada, yaitu Tuntutan Tugas (X1), Tuntutan Peran (X2), Tuntutan Antar Pribadi (X3), Struktur Organisasi (X4) dan Kepemimpinan Organisasi (X5), diketahui bahwa variabel tuntutan peran merupakan faktor stressor atau sumber stres terbesar yang dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan di departemen Pengadaan dan Pemasaran PT Surya Pamenang cabang Surabaya.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan pada perusahaan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

selama ini dijalankan sehingga lebih terkoordinasi, jelas dan tidak menyulitkan karyawan yang melaksanakannya.

2. Berdasarkan pengamatan, ditemui adanya dwifungsi peran dimana karyawan selain berperan sebagai tenaga pelaksana juga merangkap sebagai tenaga administrator. Oleh karena itu perlu adanya perhatian khusus tentang kemungkinan penambahan personil atau karyawan khusus sebagai tenaga administrator, sehingga beban kerja yang diberikan tidak terlalu berat untuk setiap karyawannya. Selain itu perlu adanya pembatasan penambahan/pemberian tugas dari departemen lain yang terkait, sehingga hal-hal yang sekiranya dapat berjalan dengan baik tanpa adanya pelimpahan tugas dari departemen lain sebaiknya dipertahankan. Dengan demikian karyawan tidak akan merasa beban kerjanya tidak kabur.
3. Meskipun variabel tuntutan peran merupakan faktor terbesar yang dapat menimbulkan stres kerja, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang tentu sangat berpengaruh dalam kemungkinan timbulnya stres kerja. Dengan demikian tentu akan tercipta suasana yang harmonis yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.