MANAJEMEN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI MANGROVE KAOS YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Oleh :

Riris Diyah Astuti
NIM 12240016

Dosen Pembimbing :

Maryono, S. Ag., M. Pd.
NIP.19701026 200501 1 005

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 1202 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

MANAJEMEN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI MANGROVE KAOS YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: Riris Diyah Astuti
NIM/Jurusan	: 12240016/MD
Telah dimunaqasyahkan pada	: Senin, 6 Juni 2016
Nilai Munaqasyah	: 90 (A -)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Penguji II,

Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji III,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Yogyakarta, 10 Juni 2016
Dekan,

Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001

KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudari :

Nama	:	Riris Diyah Astuti
NIM	:	12240016
Judul Skripsi	:	Manajemen Stres Kerja pada Pegawai Di Mangrove Kaos Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan atau program studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam bidang sosial islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Mei 2016

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP. 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Riris Diyah Astuti
Nim	: 12240016
Jurusan	: Manajemen Dakwah
Fakultas	: Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dapat skripsi saya yang berjudul "Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta" adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis dengan orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti mempertanggung jawabkan kannya sesuai hukum yang berlaku.

, 23 Mei 2016

METERAI TEMPEL
TGL. 20
05A0FADF604766791
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Riris Diyah Astuti
12240016

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada :

Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

وَلَنَبۡلُوَنَّكُم بِشَيۡءٖ مِّنَ ٱلۡخَوۡفِ وَٱلۡجُوعِ وَنَقۡصٖ مِّنَ ٱلۡأَمۡوَٰلِ وَٱلۡأَنفُسِ وَٱلثَّمَرَٰتِۗ وَبَشِّرِ ٱلصَّٰبِرِينَ ١٥٥

“ Dan kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar.” (Qs. Al-Baqarah : 155)[1]

[1]Departemen Agama RI, *Syaamil Al-Qur’an Terjemahan Tafsir*, (Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, 2007), hlm. 24.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat, kemudahan dan kelancaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta” guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kami dari zaman kegelapan menuju zaman terang-benderang beserta para keluarga dan sahabatnya.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendoakan, mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan ini maka peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A.,Ph. D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M. Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Maryono, S. Ag.,M. Pd, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, membimbing dan memberikan masukan serta arahan dari awal pengerjaan hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Achmad Muhammad, M. Ag, selaku Dosen pembimbing akademik yang telah bersedia membantu dan membimbing selama perkuliahan atau kegiatan akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan dan membimbing saya selama dalam perkuliahan.
7. Seluruh Staff TU Fakultas Dakwah khususnya TU jurusan Manajemen Dakwah.
8. Bapak Nur Saleh, selaku HRD Mangrove Kaos Yogyakarta yang telah bekerja sama, memberikan motivasi, dukungan, arahan dan segala upaya dalam mempermudah saya dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Bapak Bayu Setiawan, selaku Supervisior Mangrove Kaos Yogyakarta yang telah membantu dan bekerja sama dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh pegawai Mangrove Kaos Yogyakarta yang telah memberikan dukungan, doa, motivasi dan bekerja sama dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Bapak Ngatiran dan Ibu Ngatirah, selaku kedua orangtua saya yang telah memberikan doa, motivasi, dukungan, dan segala upaya dalam mempermudah diberbagai kegiatan selama ini khususnya penyelesaian skripsi ini.

12. Mbak Ani Susilawati dan Mas Muhammad Yusuf yang pertama kali mendorong saya untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, serta terus menerus memberikan motivasi hingga penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh saudara saya dari kakek nenek, paman bibi, om dan tante, serta kakak dan adik sepupu, hingga keponakan yang sudah memotivasi saya dan mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Lukman, Arif, Iqda, Ja'a, Lilla, Dayat, Fajar, Azizah, Yuni, Ria, Iiy, Vina, Nurfi, Desi, Nadia sahabat-sahabat saya serta semua teman-teman Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2012 yang sudah mendoakan serta memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Keluarga besar organisasi HMJ MD periode 2013-2014 Kepemimpinan Iman Nabawi beserta jajarannya yang sudah memberikan ilmu dalam berorganisasi serta memberi dukungan diberbagai kegiatan khusunya dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Keluarga besar PMII korp Ampera seluruh sahabat-sahabati yang telah memberikan motivasi serta saling berbagai ilmu juga dukungan dalam penyelesaian skripsi ini khususnya.
17. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu atas semua doa, arahan, bimbingan, motivasi dan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, skripsi ini adalah hasil dari proses peneliti yang jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang.

Yogyakarta, 2 Mei 2016

Peneliti

Riris Diyah Astuti
NIM 12240016

ABSTRAK

Riris Diyah Astuti (12240016), Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta, skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Mei 2016.

Mangrove Kaos Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan kaos khas Jogjakarta, dan merupakan *spiritual company*. Penjualannya melalui media online dan juga membuka lapak di sepanjang kawasan Malioboro. Para pegawai dalam melakukan pekerjaan merasakan dan mengalami adanya stres kerja. Pegawai pada bagian penjaga lapak mengalami stres kerja yang mana dalam melayani para pelanggan yang beragam karakter, kemudian kondisi tempat kerja yang bising menjadikan tidak kondusif dalam bekerja. Sedangkan bagian prouduksi mereka mengalami stres kerja karena mereka bekerja membutuhkan waktu yang lama. Sedangkan divisi gudang para pegawai sering mengeluh ketika banyaknya orderan dengan waktu yang terbatas sehingga mereka bekerja dikejar *deadline*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengtahui bagaimana implikasinya manajemen stres kerja pada pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan tekhnik interview, observasi dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data. Kemudian analisis data peneliti menggunakan menurut Miles dan Huberman yaitu dengan menggunakan reduksi data, model data dan penarikan atau kesimpulan. Keabsahan data untuk uji validitas peneliti menggunakan 2 metode triangulasi dalam mendukung pengukuran tingkat keabsahan data yang diperoleh, yaitu triangulasi metode dan triangulasi sumber.

Setelah dilakukan penelitian maka dapat diketahui bahwa dalam melakukan manajemen stres kerja pada pegawai menggunakan dua pendekatan. Pertama menggunakan pendekatan secara priadi yaitu dengan meningkatkan kesadaran diri, mengurangi ketegangan, konseling atau psikoterapi dan yang terakhir dengan melakukan kegiatan olahraga. Kedua melalui pendekatan organisasi yang mana sesuai dengan teori sutarto wijono yang diterapkan oleh Mangrove Kaos yaitu terdapat lima langkah dan hanya digunakan empat saja yaitu meningkatkan komunikasi, sistem penilaian dan ganjaran yang efektif, memperkaya tugas, serta mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan. Adapun meningkatkan partisipasi tidak digunakan pada perusahaan Mangrove Kaos dalam usaha mengelola stres kerja.

Keyword : Manajemen stres kerja, pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK xi

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I : PENDAHULUAN 1

A. Penegasan Judul 1

B. Latar Belakang 3

C. Rumusan Masalah 7

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 7

E. Kegunaan Penelitian 7

F. Kajian Pustaka 8

G. Kerangka Teori 10

H. Metode Penelitian 18

I. Alur peneliti 26

J. Sistematika Pembahasan 27

BAB II : GAMBARAN UMUM 28

A. Mangrove Kaos 28

B. Visi dan Misi 29

C. Letak Geografis 30

D. Struktur Organisasi 31

E. Nilai-nilai Mangrove Kaos 31

F. Kegiatan Sedekah *Spiritual Company* 32

G. Produk 33

H. Jumlah SDM 33

I. *Job Description* 34

J. Kompetensi Pegawai 35

K. Peraturan di Mangrove Kaos Yogyakarta 36

BAB III : MANAJEMEN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI MANGROVE KAOS YOGYAKARTA 37

A. Sumber Stres Kerja Pegawai 37

B. Konsekuensi Stres Kerja Pegawai 61

C. Manajemen Stres Kerja Pegawai 66

1. Pendekatan Pribadi dalam Mengelola Stres Kerja 68

a. Peningkatkan Kesadaran Diri 69

b. Pengurangan Ketegangan 72

c. Konseling Psikoterapi 75

2. Pendekatan Organisasi dalam Mengelola Stres Kerja..... 79

a. Meningkatkan Komunikasi 81

b. Sistem Penilaian dan Ganjaran yang Efektif..... 84

c. Memperkaya Tugas..... 88

d. Mengembangkan Keterampilan, Kepribadian, dan Pekerjaan 90

BAB IV : PENUTUP 96

A. Kesimpulan 96

B. Saran..... 97

DAFTAR PUSTAKA 98

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Metode Kuantitatif dan Kualitatif 23

Tabel 2.2 Jenis Produk Mangrove kaos Yogyakarta..... 32

Tabel 2.3 Jumlah Sumber Daya Manusia 33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Triangulasi Tehnik 24

Gambar 1.2 Bagan Triangulasi Sumber 25

Gambar 1.3 Alur Penelitian..... 26

Gambar 1.4 Struktur Organisasi..... 31

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul berikut dimaksud untuk menghindari adanya interpretasi lain yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam memahami. Adapun pengertian dalam judul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Stres Kerja

Beehr dan Newman mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Selanjutnya Caplan *et al* mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut.

Manajemen stres kerja adalah upaya seseorang untuk mengendalikan dan menurunkan ketegangan yang muncul bersama-sama situasi yang sulit diatasi sehingga terjadi perubahan emosional dan fisik.

Manajemen stres kerja juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengendalikan diri ketika situasi, orang-orang dan kejadian-kejadian yang ada memberi tuntutan yang berlebihan.[1]

[1]Sutarto Wijono, Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 143.

2. Pegawai

Pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam satuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.[2]

Menurut Robbins pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.[3]

3. Mangrove Kaos

Mangrove Kaos Merupakan anak perusahaan dari CV. Mangrove International Yogyakarta yang bergerak pada bidang pembuatan dan penjualan kaos khas Jogjakarta. Mangrove kaos memiliki sembilan lapak yang tersebar di seluruh kawasan malioboro, Yogyakarta. Mangrove kaos menjual dan memproduksi kaos dengan *design* yang unik, lucu serta menarik. Mangrove kaos menerima pemesanana berupa kaos dengan berbagai jenis bahan yang berkualitas bagus. Mangrove kaos dalam pemasarannya melalui media online.

---

[2]Soedaryono, *Tata Laksana Kantor*, (Jakarta: Dunia Pustaka, 2000), hlm. 6.

[3]Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi 10*, (Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2006), hlm. 54
.

Berdasarkan penjabaran di atas, adapun maksud dari judul penelitian "Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta" adalah kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengendalikan stres pegawai yang diakibatkan dari tekanan ataupun permasalahan individu supaya dapat tetap melakukan pekerjaan dengan baik atau dapat meningkatkan produktivitas kerja.

B. Latar Belakang Masalah.

Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan organisasi. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber Daya Manusia sangat menentukan untuk merealisasikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[4]

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang Sumber Daya Manusia lebih dari sebagai aset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Pegawai yang dijadikan sebagai mitra dalam berusaha di perusahaan

[4]Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen SDM (Konsep, Teori, Pengembangan, Dalam Organisasi Publik,* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 15.

itu sendiri maka tugas pemilik perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.[5]

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar dari diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai.

Meskipun stres dapat diakibatkan hanya satu penyebab, namun biasanya pegawai mengalami stres karena kombinasi dari penyebab stres tersebut. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres *on the job* merupakan penyebab stres yang terjadi dari dalam perusahaan akan, diantaranya beban kerja yang berlebihan, dan tekanan atau desakan. Sedangkan penyebab stres *off the job* adalah penyebab stres yang terjadi dari luar perusahaan, misalnya keadaan ekonomi rumah tangga, dan masalah-masalah fisik seperti perkawinan.[6]

Mangrove Kaos ini merupakan perusahaan yang juga mengedepankan religiusitas tinggi dalam menjalankan kegiatan bisnis. Karena kegiatan dakwah sebagai kekuatan atau pedoman di dalam menjalankan sebuah pekerjaan demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seluruh pegawai

---

[5]Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 8.

[6]Djamaludin Ancok, *Stres dan Keputusan Kerja*, (Yogyakarta: Dian Nusantara, 1991), hlm. 15.

wajib berpakaian rapi, sopan serta menutup aurat bagi perempuan wajib mengenakan jilbab. Terdapat fasilitas seperti mushola, sehingga pegawai juga diwajibkan melaksanakan sholat lima waktu dan sholat dhuha secara berjamaah.[7]

Mangrove Kaos Yogyakarta sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Pada Pra penelitian yang peneliti lakukan pada tanggal 29 Februari 2016 maka stres kerja disebabkan beberapa masalah diantaranya yaitu :

Pertama para pekerja di divisi produksi tersebut membutuhkan jam kerja yang sangat tinggi dan kesabaran dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Dikarenakan pekerjaan mereka adalah di bidang produksi yang dituntut untuk lebih teliti untuk mendapatkan hasil maksimal dan membuat barang yang bermutu. Apabila terdapat suatu kesalahan maka harus diulang dan ini biasanya menimbulkan stres kerja. Apalagi sudah memiliki 10 lapak yang ada di kawasan Malioboro, sehingga ketika musim liburan sekolah pengunjung dari luar berdatangan ke Yogyakarta, maka para pegawai harus memproduksi

[7]Hasil wawancara dengan Kepala HRD,Mangrove Kaos Yogyakarta,Nur Saleh, pada Tanggal 15 April 2016, Hari Jumat, Pukul 16.00 WIB.

kaos dengan jumlah yang lebih banyak. Hal ini juga mengakibatkan stres kerja karena beban kerja semakin bertambah.

Kedua konflik antar pegawai juga menjadi penyebab utama terjadinya stres. Contoh konflik yang terjadi antar pegawai pada Mangrove Kaos yaitu perbedaan pendapat atau ketidakcocokan dalam diri individu. Hal tersebut menyebabkan kondisi pegawai mengalami stres, misalnya pegawai sering mengeluh sakit kepala dan meningkatnya laju detak jantung.

Ketiga pegawai bagian produksi memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya, selain sering mendapat tekanan dari perusahaan dalam ketelitian produk, pada sisi lain beban kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang terjadi. Terjadinya kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan juga sering dirasa oleh pegawai bagian produksi dan terkadang mereka tidak bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Keempat pegawai di bagian penjualanyang menjaga lapak merasakan stres kerja apabila mendapatkan *complain* dari para pelanggan. Kondisi tersebut apabila tidak diikuti dengan ketenangan sikap dan kestabilan emosi maka secara langsung para karyawan akan merasakan beban psikologis semakin berlebihan yang pada akhirnya stres kerja semakin meningkat. Suasana di tempat kerja yang berada dikawasan Malioboro dengan suasana yang panas, ramai serta bising juga mempengaruhi stres kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas maka pokok yang akan dibahas pada penelitian ini adalah bagaimana manajemen stres kerja pada pegawai di Mangrove KaosYogyakarta ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitiaan yang hendak dicapai dari penelitiaan ini adalah untuk mengetahui bagaimana implikasi menajemen stres kerja pada pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya keilmuan Manajemen Dakwah khususnya di bidang Manajemen stres pada pegawai yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Secara praktis
   a. Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai acuan meningkatkan kinerja pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta dan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan yang berkenaan dengan perusahaan.

b. Bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia dan seluk beluknya tentang keilmuan Manajemen Dakwah.

c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana publikasi kepada masyarakat dan juga untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan serta untuk mengembangkan peran dan prospeknya memecahkan persoalan baik internal ataupun eksternal dari Mangrove Kaos Yogyakarta.

F. Kajian Pustaka

Penelitian sebelumnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dwiyono yang berjudul "*Manajemen Stres dan Implikasinya Terhadap Kesehatan Mental*". Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semua stres tidak berakibat buruk, sebagai sumber motivasi, stres dapat memacu kreativitas untuk memecahkan suatu rintangan, sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Stres yang wajar maka dapat mengembangkan kepribadian dan kemajuan lain. Manajemen stres tidak hanya merupakan pengobatan, tetapi merupakan perubahan gaya hidup dan cara baru memandang dunia. Stres tidak hanya menganggu kesehatan mental tetapi jutsru dengan stres yang dimanajemen dapat membawa hidup manusia dengan menjadi tenang, tentram, dan lebih bermakna.[8]

[8]Dwiyono, "Manajemen Stres Dan Implikasinya Terhadap Kesehatan Mental". *Skripsi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2005 tidak dipublikasikan.

Berdasarkan skripsi tersebut perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada obyek penelitian dan juga metode penelitiannya. Skripsi ini memaparkan mengenai manajemen stres terhadap kesehatan mental dan menggunakan metode penelitian studi pustaka sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu manajemen stres kerja dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

Skripsi yang dibuat oleh Nurul Habibah, yang berjudul "*Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Wartawan Bidang Kriminal PT. Jawa Pos Radar Malang*." Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa faktor penyebab stres kerja pada wartawan bidang kriminal yaitu adanya peristiwa dengan tingkat pengungkapan yang rumit, waktu yang terbatas, narasumber yang tidak mau memberi keterangan. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengelola stres para wartawan maka dibuat sebuah program insidental dan tidak terstruktur.[9]

Perbedaannya terletak pada tempat atau lokasi penelitian dan subjek penelitian, kalau skripsi ini di PT. Jawa Pos Radar Malang dan subjek penelitian adalah para wartawan sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan berada di Mangrove Kaos Yogyakarta dan subjeknya adalah pegawai.

Tesis yang dibuat oleh Rosmita Sari yang berjudul "*Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan Bank* BNI *Cabang Tanjung Karang*". Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa faktor beban kerja

[9]Nurul Habibah, "Manajemen Stres Kerja Pada Wartawan PT. Jawa Pos Radar Malang". *Skripsi* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Tahun 2009 Tidak dipublikasikan.

dan jam kerja yang panjang mengakibatkan tingkat stres karyawan itu tinggi. Sebaliknya apabila beban kerja dan jam kerja itu sedang-sedang saja maka tingkat stres karyawan juga menengah atau sedang-sedang saja.[10]

Letak perbedaan dengan tesis tersebut pada obyek penelitian serta lokasi penelitian.Tesis tersebut obyek penelitian yaitu faktor-faktor penyebab stres kerja dan tempat atau lokasi penelitian di Bank BNI Cabang Tanjung Karang.Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan obyek penelitian adalah manajemen stres kerja, tempat penelitian di Mangrove Kaos Yogyakarta.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja merupakan respons psikologis dan emosional dari seorang individu terhadap pemicu eksternal yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis pada individu tersebut dan menciptakan ketidakpastian serta kurangnya kontrol diri ketika hasil yang penting dipertaruhkan.[11]

Stres kerja juga dimaknai sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.[12]

---

[10]Rosmita Sari, "Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Karyawan Bank BRI Cabang Tanjung Karang". *Tesis* UGM Yogyakarta, Tahun 1996 Tidak dipublikasikan.

[11]Richard L. Daft, *Era Baru Manajemen Buku 2 Edisi 9*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 309.

[12]Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Peilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 310.

b. Sumber-Sumber Stres Kerja

Sumber stres disebebkan oleh stressor organisasi yaitu berbagai faktor ditempat kerja yang dapat menyebabkan stres. Rangkaian umum *stressor* organisasi adalah tuntutan tugas, fisik, peran, dan antar personal. Sumber stres yang lainnya juga disebabkan oleh *stressor* kehidupan yaitu stres yang timbul dalam hal perubahan kehidupan atau trauma.[13] Adanya sumber stres ini mengakibatkan terjadinya sebuah konsekuensi stres yang dapat mempengaruhi perubahan individu.

c. Konsekuensi dari Stres Kerja

Konsekuensi ini tampaknya sedikit berubah-ubah, perlu disadari bahwa setiap konsekuensi dikategorikan menurut area pengaruh utamanya. *Pertama* yaitu konsekuensi individual. Konsekuensi individual merupakan hasil yang terutama mempengaruhi individu. Stres menghasilkan konsekuensi keperilakuan, psikologis dan medis.

Kedua yaitu konsekuensi organisasi, dengan jelas semua konsekuensi individu juga dapat mempengaruhi *organisasi*. Hal ini meliputi penurunan kinerja, penarikan diri dan perubahan sikap yang negatif.[14]

Stres kerja ini dapat *mengganggu* aktifitas baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi, maka perlu adanya strategi dalam mengelola stres.

---

[13]Gregory Moorhead, *Perilaku Organisasi MSDM dan Organisas*i, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 184.

[14]*Ibid*; hlm.185.

2. Tinjauan tentang Manajemen Stres Kerja

Manajemen stres kerja berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres *individu* dan menampung akibat fisiologikal dari stres.Manajemen stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres kronis. Adapun tekhnik-tekhnik dalam menangani stres kerja terbagi menjadi dua yaitu :[15]

a. Pendekatan Pribadi dalam Menangani Stres Kerja

Pada dasarnya stres perlu dikelola dan diatasi, paling tidak dalam pikiran orang pernah berusaha untuk membiarkan atau menghindari kondisi, situasi, dan peristiwa yang penuh dengan tekanan. Tetapi ada juga orang yang berusaha untuk mengubah, mengelola dan mengatasinya secara tepat dan efektif. Untuk pendekatan pribadi ini menggunakan dua strategi yaitu yang pertama adalah Strategi Psikologis.

Strategi psikologis ini menitikberatkan pada usaha mengelola stres kerja untuk tujuan perubahan perilaku melalui:

1) Peningkatan Kesadaran Diri

Memahami gejala-gejala munculnya ketegangan secara lebih dini dengan sikap wajar dalam bekerja. Kesadaran diri bertujuan untuk membantu menjernihkan pikiran seseorang agar dapat mengendalikan emosi dan menghindari beban psikis dan stres kerja yang bersumber dari kondisi, situasi, atau peristiwa dalam pekerjaannya.

---

[15]Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI Press, 2001), hlm. 401.

2) Pengurangan Ketegangan

Strategi yang digunakan untuk pengurangan ketegangan dalam stres kerja adalah mencari tempat yang tenang untuk melakukan meditasi, menempatkan posisi tubuh dengan nyaman, memejamkan mata dan melepaskan ketegangan otot. Tujuannya adalah agar kita dapat menghilangkan perasaan-perasaan yang menegangkan yang ditimbulkan oleh sekumpulan otot-otot pada tubuh.

3) Konseling atau psikoterapi

Usaha yang dilakukan adalah menemukan masalah dan sumber-sumber ketegangan yang dapat menimbulkan stres kerja, menolong mengubah pandangan sesorang terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan stres kerja, mengembangkan berbagai alternatif untuk menghadapi stres kerja, menentukan tindakan dan menilai hasil serta melakukan tindak lanjut.

Adapun strategi yang kedua adalah Strategi Fisiologis. Strategi ini menitikberatkan pada usaha mengelola stres kerja untuk tujuan melatih kesehatan fisik. Untuk mengurangi pengaruh-pengaruh stres kerja dengan mengadakan latihan fisik, emosi, dan pikiran yang menggelisahkan. Beberapa jenis latihan fisik yaitu mengatur makan secara bijaksana dan berolahraga.

b. Pendekatan Organisasi dalam Mengelola Stres Kerja

Program-program dalam pengelolaan stres kerja dalam suatu organisasi dapat menjadi efektif untuk mengurangi stres kerja. Adapun cara yang dapat digunakan untuk mengelola stres dalam organisasi yaitu :

1) Meningkatkan Komunikasi

Salah satu cara yang efektif untuk mengurangi ketidakjelasan peran dan konflik peran adalah meningkatkan komunikasi yang efektif diantara manajer dengan pegawai, sehingga akan tampak garis-garis tugas dan tanggung jawab yang jelas. Situasi ini akan mengurangi timbulnya stres kerja dalam organisasi.

2) Sistem Penilaian dan Ganjaran yang efektif

Sistem penilaian prestasi dan ganjaran yang efektif perlu diberikan oleh manajer kepada pegawai. Ganjaran ini biasa disebut sebagai *reward*, maka dengan begini pegawai akan mengalami kesadaran tanggung jawab akan tugas. Situasi ini terjadi bila hubungan diantara atasan dan bawahan berada dalam suasana kerja dan system penilaian prestasi kerja efektif.

3) Meningkatkan Partisipasi

Untuk dapat mengurangi ketidak jelasan peran dan konflik peran, pengelola perlu meningkatkan partisipasi terhadap proses pengambilan keputusan, sehingga setiap pegawai yang ada dalam organisasi mempunyai tanggung jawab bagi peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian kesempatan partisipasi yang diberikan oleh

manajer kepada pegawainya dalam menyumbangkan pikiran atau gagasannya, memungkinkan pegawai dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerjanya serta mengurangi stres kerjanya.

4) Memperkaya Tugas

Setiap manajer perlu memberikan dan memperkaya tugas kepada pegawai agar mereka dapat lebih bertanggung jawab, lebih mempunyai makna tugas yang dikerjakan, dan lebih baik dalam melaksanakan pengendalian serta umpan balik terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Tujuannya supaya dapat meningkatkan motivasi pegawai dan dapat mengurangi stres kerja.

5) Mengembangkan Keterampilan, kepribadian dan Pekerjaan

Merupakan salah satu cara untuk megelola stres kerja di dalam organisasi. Pengembangan keterampilan dapat diperoleh melalui latihan-latihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi atau pengembangan kepribadian yang dapat mendukung usaha pengembangan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas.[16]

c. Mengelola Stres Kerja Perspektif Islam

Stres kerja secara agama tidak dipandang sebagai sesuatu yang negatif (yang disebut sebagai ujian atau *bala*). Bahkan Islam juga memandangnya sebagai sesuatu yang diperlukan demi perkembangan manusia. Dengan adanya

[16]Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 164.

stres yang mucul akibat pekerjaan maka inilah kita dinilai apakah kita termasuk orang yang bersabar atau tidak.

Adapun pengelolaan stres kerja perspektif islam adalah :

1) Kesabaran

Kesabaran adalah sebuah pertanda bahwa seseorang itu bertauhid (menuhankan Allah semata). Orang-orang yang bersabar adalah hamba-hamba terpilih untuk memasuki kebahagiaan hakiki. Jalan terbaik untuk memperolah kesabaran adalah dengan selalu berusaha melihat sisi baik dari segala peristiwa. Apabila manusia terus belajar sabar, syukur dan terus merasakan serta meyakini kehadiran Allah dala setiap kejadian hidupnya maka dia akan "terbebas" dari sedih, gembira, kemudian naik menuju *Shidrati Al-Muntaha*, tempat tidak ada lagi duka kesedihan dan penuh kegembiraan. Stres kerja dapat diatasi dengan menanamkan rasa kesabaran, dengan begitu pikiran dan hati menjadi lebih tenang dan damai.[17]

2) Beriman

Beriman ialah pengakuan yang melahirkan sikap menerima dan tunduk terhadap adanya Allah ditunjukkan dengan ucapan dan diamalkan dengan perbutan. Seseorang yang berimakan maka kepribadian yang *tenang* dan damai hanya dimungkinkan dengan menjalani hidup sesuai ajaran Al-Qur'an. Sungguh, telah dinyatakan dalam banyak ayat Al-Qur'an bahwa Allah akan memberikan "ketenangan" dalam diri orang-

[17]Mustamir Pedak, *Metode SUPERNOL Menaklukkan Stres*, (Jakarta: PT. Hikmah, 2008), hlm. 54.

orang beriman. Oleh karena itu stres kerja dapat dikelola dengan beriman sesuai dengan Janji Tuhan terhadap orang-orang beriman telah dinyatakan sebagaimana berikut :

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri alasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS An-Nahl [16]: 97)[18]

3) Shalat

Shalat adalah ibadah yang sangat dimuliakkan perintahnya langsung dari Allah SWT melalui Rasulullah pada saat melakukan Isra' Mi'raj. Shalat merupakan suatu praktik ibadah yang melibatkan seluruh potensi manusia baik fisik, batin dan spiritual yang sangat tinggi nilainya. Kaintannya shalat dalam mengatasi stres kerja bahwa shalat nilah resep yang paling hebat dalam mengatasi stres kerja.

Rasulullah pernah bersabda kepada Bilal, "Tenteramkanlah hati kami, Bilal!". Maksudnya adalah bahwa Rasulullah menyuruh Bilal mengumandangkan azan sebagai penegak shalat. Dengan shalatlah kaum

[18]*ibid*; hlm. 71.

muslimin menentramkan hatinya. Dengan shalat kita menghubungkan diri kita dengan Tuhan Sang Maha Pemberi jalan keluar. Dialah yang menganugrahkan stressor kepada kita dan Dia pula yang akan memberi kita jalan keluar bagi semua problem hidup yang kita berdialog mesra dengan Sang Maha Bahagia.[19]

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian tentang "Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta" adalah penelitian kualitatif deskriptif dan termasuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan dalam skripsi ini adalah penelitian yang menekankan pada kualitas atau hal terpenting dari suatu barang atau jasa. Hal terpenting tersebut berupa kejadian, fenomena, dan gejala sosial adalah makna di balik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi pengembangan konsep teori.[20]

Penelitian ini bersifat kualitatif yaitu merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan perilaku yang diamati orang-orang (subjek) itu sendiri, sehingga cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.[21]

---

[19]Mustamir Pedak, *Metode SUPERNOL Menaklukkan Stres*, (Jakarta: PT. Hikmah, 2008), hlm. 199.

[20]Djunaidi Ghony, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 25.

[21]Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* , (Bandung: Tarsito, 1990), hlm. 19.

2. Subyek dan Obyek penelitian

Subyek penelitian merupakan sumber informasi untuk mencari data dan masukkan-masukkan dalam membantu mengungkapkan masalah yang berkitan dengan penelitian atau yang dikenal dengan istilah "informan" yaitu orang yang dianggap dapat memberi informasi tentang situasi dan kondisi objek penelitian.[22] Jadi yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah Manajer, Supervisior, dan sebagian pegawai Mangrove Kaos Yogyakarta. Kemudian obyek yang peneliti teliti adalah tentang manajemen stres kerja.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Metode Interview yakni metode pengumpulan data dalam bentuk wawancara atau tanya jawab dengan pihak yang bersangkutan. Sistematis wawancara berlandaskan pada tujuan penelitian. Pada metode ini peneliti memakai teknik wawancara bebas terpimpin artinya dalam wawancara ini peneliti menggunakan pedoman wawancara dan kemudian pertanyaan berkembang sejalan dengan jawaban subjek.[23]

Metode ini dilakukan dengan pihak-pihak yang bersangkutan yang berkaitan dengan masalah gambaran umum dan manajemen stres kerja pegawai yaitu meliputi manager, supervisior, pegawai

---

[22]Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 1994), hlm. 91.

[23]Sutrisno Hadi, *Metodologi Research, Jilid I*, (Yogyakarta : Andi Ofset, 1984), hlm. 4.

b. Observasi

Observasi adalah proses pengambilan data yang dilakukan dengan pengamatan atau pencatatan secara sistematik terhadap fenomena-fenomena yang diteliti. Adapun teknik yang peniliti gunakan yaitu observasi non partisipatif yaitu observasi bersifat tidak terlibat secara langsung dan hanya bersifat melaksanakan kegiatan dan interaktif dengan obyek yang diteliti.

Metode observasi ini peneliti mengamati bagaimana manajemen stres kerja para pegawai dalam melaksanakan proses kerja yang bertujuan supaya pelaksanaan kerja mampu berjalan secara efektif dan efisien.[24]

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai suatu hal, variable atau sumber-sumber yang banyak dipakai dalam penelitian ini berupa sejumlah dokumen, catatan, website, buku, transkip, surat kabar, majalah, makalah, dan lain-lain.[25]

Dokumentasi yang peneliti maksud adalah data dan informasi yang didapat dari buku-buku, jurnal maupun literature lainnya yang relevan dengan penelitian ini dan dokumentasi resmi dari institusi yang diteliti berupa data-data tertulis seperti struktur organisasi, susunan pengurus, program kerja, visi, misi, sejarah berdirinya lembaga, dan sebagainya.

---

[24]*Ibid*; hlm. 136.

[25]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 4.

4. Tekhnik Analisis Data

Tekhnik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah tekhnik analisis data menurut Miles dan Huberman dimana analisis data kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang disusun kedalam teks yang diperluas melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama-sama, berulang-ulang dan terus-menerus. Demikian tekhnik analisis data menurut Miles dan Huberman melalui tiga proses :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses analisis data yang terdiri dari kegiatan pemilihan, penyederhanaan, penajaman, dan pentransformasian data mentah yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis, serta membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan hasil wawancara sehingga kesimpulan final dapat ditarik dan diverifikasikan.

b. Model Data (Data Display)

Model data merupakan proses penyajian data kualitatif secara tematik agar informasi tersusun dalam bentuk yang mudah dimengerti. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan membantu proses perencanaan kerja penelitian selanjutnya.

c. Penarikan / verifikasi kesimpulan

Penarikan atau verifikasi kesimpulan yaitu proses pemaknaan atas benda-benda, keteraturan-keteraturan, pola-pola, penjelasan, dan alur sebab-akibat penyajian data. Verifikasi juga dilakukan dengan cara

meninjau ulang pada catatan lapangan, bertukar dengan teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan inter subjektivitas[26]

5. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Validitas data adalah uji keabsahan data.Validitas merupakan derajat ketepatan data yangdilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang terjadi pada obyek penelitian.

Dalam pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda dengan penelitian kuantitaif. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari table berikut :

Tabel I

Perbedaan istilah dalam Pengujian Keabsahan Data antara Metode Kualitatif dan Kuantitatif

Aspek	**Metode Kuantitatif**	**Metode Kualitatif**
Nilai Kebenaran	Validitas Internal	Kredibilitas (*Credibility*)
Penerapan	Validitas Eksternal (Generalisasi)	*Transferability /* Keteralihan
Konsistensi	Reliabilitas	*Auditability* *Depenability*
Natralis	Obyektifitas	*Confirmability* (Dapat Dikonfismasi)

[26]Djunaidi Ghony, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 306.

Jadi uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (Validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confimability* (obyektivitas).[27] Dalam penelitian ini uji keabsahan data yang digunakan adalah uji credibility (Validitas internal).

Menurut Sugiyono, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member check*.[28]

Sedangkan dalam penelitian ini, uji kredibilitas yang dipakai adalah triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.[29] Dalam uji validitas data-data dan informasi yang diperoleh dari lapangan, peneliti menggunakan 2 jenis triangulasi dalam mendukung pengukuran tingkat keabsahan data yang diperoleh dari :

1) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.[30] Dalam penelitian ini triangulasi teknik dilakukan dengan

---

[27]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 364.

[28]*Ibid*; hlm. 365.

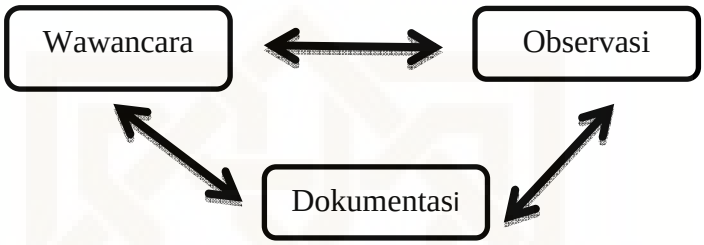
[29]*Ibid*; hlm. 369.

[30]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*, hlm. 371.

mengecek kepada tiga teknik pengumpulan data. Secara jelasnya dapat dilihat dibagian berikut :

Bagan I

Bagan Triangulasi Tiga Teknik Pengumpulan Data



2) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber, yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dari beberapa sumber tersebut kemudian dideskripsikan dan dikategorisasikan mana pandangan yang sama, yang berbeda dan mana pandangan yang spesifik dari beberapa sumber data tersebut, data yang telah dianalisis oleh peneliti menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan beberapa sumber data tersebut.[31]

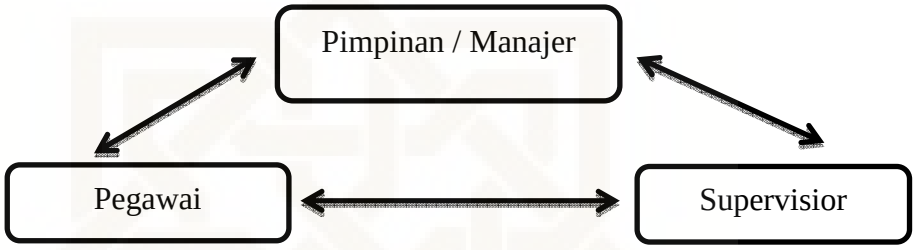
Untuk menguji validitas data menggunakan triangulasi sumber, peneliti memberikan pertanyaan yang ditujukan pada sumber yang berbeda, yaitu pimpinan / manajer, supervisior dan pegawai. Sehingga

[31]Sugiyono, *MemahamiPenelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. IKAPI, 2009), hlm. 127.

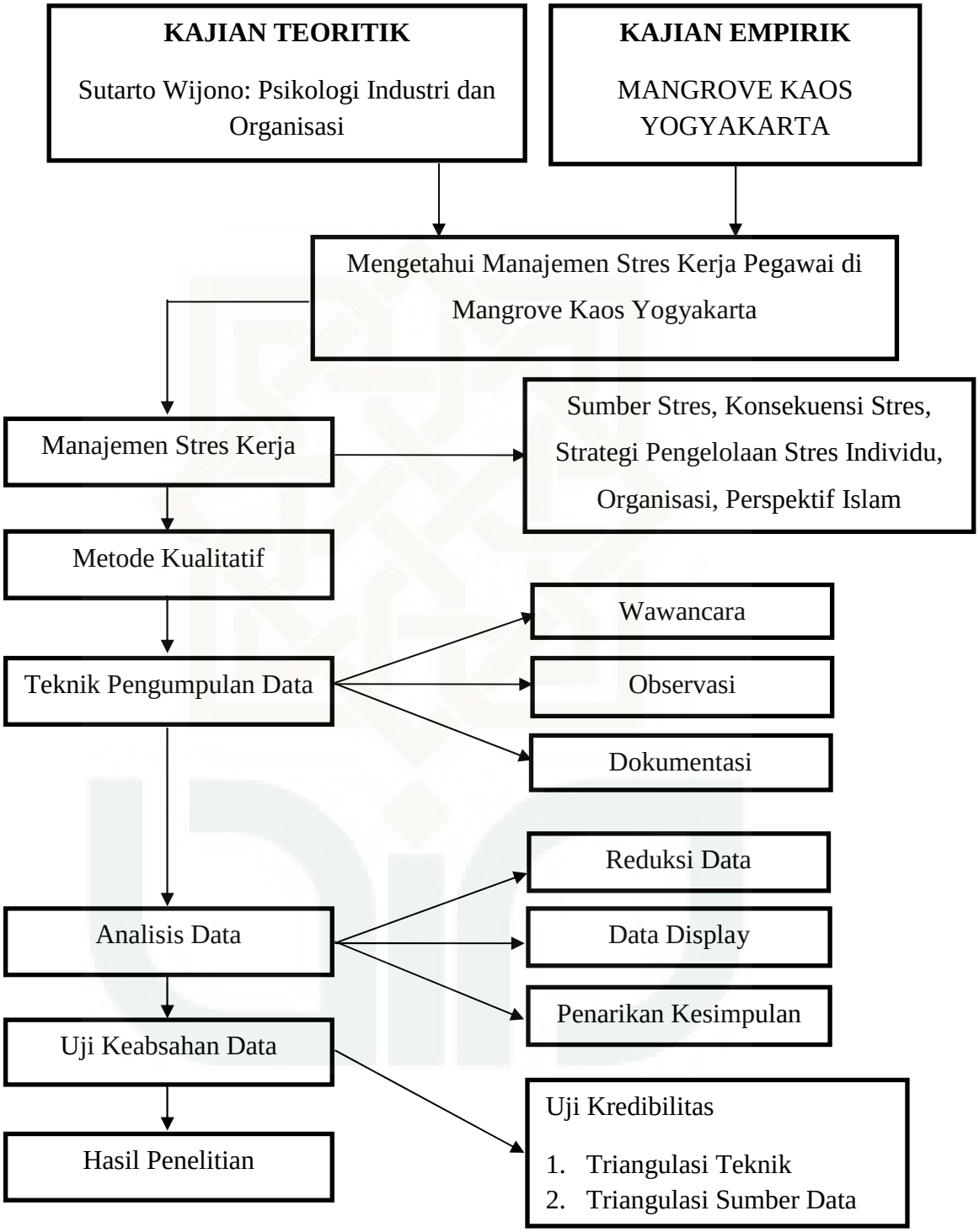
akan diperoleh data-data dan informasi yang sama dari sumber yang berbeda. Berikut ini bagan triangulasi tiga sumber data

Bagan 2

Bagan Triangulasi Tiga Sumber Data



I. Alur Peneliti



Gambar 1.2 Skema Alur Penelitian

J. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran mengenai isi bahasan proposal skripsi ini, maka peneliti akan menguraikan sistematika pembahasan yaitu :

Bab I: Pendahuluan, yang didalamnya berisi tentang penegasan istilah, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II: Gambaran umum tentang Mangrove Kaos Yogyakarta yang meliputi sejarah singkat berdirinya, struktur organisasi, keadaan pegawai serta sarana dan prasarana.

Bab III: Membahas mengenai hasil penelitian tentang manajemen stress pada pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta..

Bab IV: Penutup berisi tentang kesimpulan dan saran-saran, serta dimuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dianggap perlu.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan dengan judul "Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta" maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Sumber stres kerja yang dialami oleh pegawai masing-masing divisi pada Mangrove Kaos berbeda berdsarkan lingkungan, tuntutan pekerjaan dan beban kerja masing-masing divisi.

Mangrove Kaos Yogyakarta dalam melakukan manajemen stres kerja sesuai dengan teori Sutarto Wijono melalui dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Pendekatan individu yaitu peningkatan kesadaran diri, pengurangan ketegangan, konseling atau psikoterapi, kegiatan olahraga para pegawai rutin melakukan kegiatan futsal setiap dua minggu sekali. Kemudian pendekatan organisasi yang dilakukan yaitu meningkatkan komunikasi, sistem penilaian dan ganjaran secara efektif, memperkaya tugas, engembangkan keterampilan, kepribadian, pekerjaan.

B. Saran :

1. Pemimpin mampu meningkatkan komunikasi dan memberikan motivasi secara *inten*s maka pegawai juga akan merasa memiliki peran dan perusahaan juga akan mengalami perkembangan dikarenakan pegawai menjadi produktif.
2. Peneliti selanjutnya memperhatikan dimensi-dimensi lain berupa (sumber stres kerja, konsekuensi stres kerja dan pengelolaan atau manajemen stres kerja) tentang penelitian ini yang dapat mempengaruhi dan mengelola adanya stres kerja, sehingga para pegawai bisa meningkatkan produktivitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Ancok Djamaludin, *Stres dan Keputusan Kerja*, Yogyakarta: Dian Nusantara, 1991.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998.

Company Profile CV. Mangrove *International.*

Daft Richard, *Era Baru Manajemen Buku 2 Edisi 9*, Jakarta: Salemba Empat, 2010.

Ghony Djunaidi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.

Gregory Moorhead, *Perilaku Organisasi MSDM dan Organisas*i, Jakarta: Salemba Empat, 2010.

Hadi Sutrisno, *Metodologi Research, Jilid I*, Yogyakarta : Andi Ofset, 1984.

Handoko Hani, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014.

Moleong Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Rosdakarya, 1994.

Munandar Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press, 2001.

Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Pedak Mustamir, *Metode SUPERNOL Menaklukkan Stres*, Jakarta: PT. Hikmah, 2008.

Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2006.

Soedaryono, *Tata Laksana Kantor*, (Jakarta: Dunia Pustaka, 2000.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. IKAPI, 2009.

Sulistyani Ambar Teguh, *Manajemen SDM (Konsep, Teori, Pengembangan, Dalam Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Surahmad Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah* ,Bandung: Tarsito, 1990.

Wahjono Sentot Imam, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Wijono Sutarto, *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group, 2010.

Skripsi Dan Tesis :

Dwiyono, *Manajemen Stres Dan Implikasinya Terhadap Kesehatan Mental*, Skripsi, (tidak diterbitkan), Yogyakarta : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga,2005.

Nurul Habibah, *Manajemen Stres Kerja Pada Wartawan PT. Jawa Pos Radar Malang*, Skripsi, (tidak dipublikasikan), Malang : Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2009.

Rosmita Sari, *Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada KaryawanBank BRI Cabang Tanjung Karang*, Tesis, (tidak dipublikasikan), Yogyakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM Yogyakarta, Tahun 1996.

Al-Qur'an :

Departemen Agama RI, *Syaamil Al-Qur'an Terjemahan Tafsir*, Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

LAMPIRAN I

DATA INFORMAN

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	MASA JABATAN	JABATAN
1.	Eko Purnomo	Laki-laki	25 Tahun	1,5 Tahun	Front Liner (penjaga lapak)
2.	Febri Haryanto	Laki-laki	19 Tahun	8 Bulan	Front Liner (penjaga lapak)
3.	Restiyanti	Perempuan	23 Tahun	2 Tahun	Front Liner (penjaga lapak)
4.	Rina Suryaningsih	Perempuan	20 Tahun	7 Bulan	Front Liner (penjaga lapak)
5.	Triwijiani	Perempuan	23 Tahun	3 Tahun	Divisi Gudang
6.	Bondan Kurniawan	Laki-laki	23 Tahun	3 Tahun	Kepala Produksi Sablon
7.	Zubaidah	Perempuan	40 Tahun	3 Tahun	Kepala Produksi Menjahit
8.	Nur Saleh	Laki-laki	30 Tahun	6 Tahun	Kepala HRD
9.	Bayu Setiawan	Laki-laki	29 Tahun	3 Tahun	Supervisior

LAMPIRAN 2

INTERVIEW GUIDE

A. PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Struktur Organisasi
2. Produk
3. Aktivitas kerja pegawai

B. PEDOMAN OBSERVASI

1. Letak geografis
2. Aktivitas kerja pegawai
3. Situasi dan kondisi
4. Sikap dan perilaku pegawai

C. PEDOMAN WAWANCARA

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK HRD MANGROVE KAOS
1. Bagaimana latar belakang berdirinya Mangrove Kaos Yogyakarta ?
2. Apakah yang menjadi sumber stres kerja pegawai ?
3. Bagaimana hubungan antar pegawai ?
4. Bagaimana peran pemilik dalam memotivasi ?
5. Apa saja kegiatan yang ada di Mangrove Kaos ?

6. Apakah ada penjelasan dan pengarahan bagi pegawai ?
7. Apa saja kegiatan dakwah di Mangrove Kaos Yogyakarta ?
8. Bagaimana sistem kerja di Mangrove Kaos ?
9. Kapan dilaksanakan kegiatan briefing dan evaluasi ?
10. Apakah ada kegiatan pelatihan keterampilan bagi pegawai ?
11. Apakah pegawai selalu dilibatkan dalam pembuatan kebijakan peusahaan ?
12. Apakah ada penghargaan bagi pegawai ?
13. Bagaimana dengan sistem pengangkatan jabatan ?
14. Bagaimana dengan sistem penggajian ?
15. Bagaimana sistem penilaian kinerja pegawai ?
16. Bagaimana dengan sistem *punishman* kepada pegawai yang melanggar aturan
17. Bagaimana Pemilik dalam memperkaya tugas di perusahaan ?
18. Bagaimana peran organisasi dalam mengelola stres kerja ?
19. Bagaimana sistem kesejahteraan pegawai ?
20. Apa kaitannya *spiritual company* dengan stres kerja ?
21. Apakah kegiatan spiritual di perusahaan ini sudah berjalan dengan baik ?
22. Bagaimana kondisi lingkungan pekerjaan di Mangrove Kaos ?

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PEGAWAI
1. Apa Job Description pegawai penjaga lapak atau *Front Liner* ?
2. Apakah yang menjadi sumber stres kerja ?
3. Bagaimana hubungan antar pegawai ?
4. Bagaimana peran pemilik dalam memotivasi pegawai ?
5. Apa saja kegiatan yang ada di Mangrove Kaos ?
6. Apa ada penjelasan dan pengarahan dari supervisior atau pemilik ?
7. Apakah kegiatan dakwah di Mangrove Kaos ?
8. Apakah pegawai dilibatkan dalam pembuatan kebijakan ?
9. Apakah ada pelatihan bagi pegawai ?
10. Apakah ada penghargaan bagi pegawai ?
11. Bagaimana kondisi di tempat kerja ?
12. Perubahan apa ketika mengalami stres kerja baik dari psikologi, fisik dan perilaku ?
13. Apa saja tuntutan pekerjaan yang ada ?
14. Strategi apa yang dilakukan ketika mengalami stres kerja ?
15. Apakah ada pengaruhnya kegiatan spiritual yang diterapkan perusahaan terhadap stres kerja ?
16. Bagaimana dengan sistem penggajian ?

PEDOMAN WAWANCARA SUPERVISIOR
1. Apa Job Description Supervisior ?
2. Apa yang menjadi sumber stres kerja bagi supervisior ?
3. Apakah yang menjadi sumber stres kerja pegawai ?
4. Bagaimana hubungan antar pegawai dari segi komunikasi dan kekompakan ?
5. Bagaimana peran pemilik dalam memotivasi pegawai ?
6. Apa program kegiatan di luar pekerjaan ?
7. Apa saja kegiatan dakwah di Mangrove Kaos Yogyakarta ?
8. Apakah ada penjelasan dan pengarahan tentang kinerja ?
9. Apakah ada pelatihan bagi pegawai ?
10. Apakah ada penghargaan bagi pegawai ?
11. Bagaimana kondisi di tempat kerja ?
12. Perubahan apa ketika mengalami stres kerja baik dari psikologi, fisik dan perilaku ?
13. Apa saja tuntutan pekerjaan yang ada ?
14. Strategi apa yang dilakukan ketika mengalami stres kerja ?
15. Apakah ada pengaruhnya kegiatan spiritual yang diterapkan perusahaan terhadap stres kerja ?
16. Bagaimana dengan sistem penggajian ?

Lampiran 3

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identittas Diri

Nama : Riris Diyah Astuti

Tempat/Tgl. Lahir : GunungKidul, 17 Mei 1993

Alamat : Jl. Tutul no 9, Papringan, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta

Nama Ayah : Ngatiran

Nama Ibu : Ngatirah

B. Riwayat Pendidikan

1. SD N Ambarukkmo
2. Mts LFT UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. SMK Karya Rini

C. Prestasi

1. Peringkat 3 Lomba PMR SMP & SMA SE-DIY semasa SMP
2. Peringkat 3 semasa SMP
3. Peringkat 3 selama 3 tahun berturut-turut selama SMK

D. Pengalaman Organisasi

1. PMR semasa SMP
2. OSIS semasa SMP dan SMK
3. Pramuka semasa SMP dan SMK

4. RISMA (Remaja Islam Masjid Nur Farhan)
5. Karang Taruna
6. HMJ MD
7. PMII

Yogyakarta, 2 Mei 2016

Riris Diyah Astuti
NIM 12240016

operator2@yahoo.com

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN
070/**REG**/V/**83/4**/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK**
Tanggal : **1 APRIL 2016**

Nomor : **UIN.02/DD.I/PN.01.1/687/2016**
Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegitan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **RIRIS DIYAH ASTUTI** NIP/NIM : **12240016/MD**
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **MANAJEMEN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI MANGROVE KAOS YOGYAKARTA**
Lokasi :
Waktu : **5 APRIL 2016** s/d **5 JULI 2016**

Dengan Ketentuan
1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **5 APRIL 2016**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BIRO ADM. PEMBANGUNAN

Drs. Tri Mulyono, MM
NIP. 19620630 198903 1 006

Tembusan :
1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN

PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN
Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1349
2539/34

Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/REG/v/83/4/2016 Tanggal : 5 April 2016

Mengingat :
1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Diijinkan Kepada :
Nama : RIRIS DIYAH ASTUTI
No. Mhs/ NIM : 12240016
Pekerjaan : Mahasiswa UIN SUKA Yogyakarta
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab : Maryono, M. Pd
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : MANAJEMEN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI MANGROVE KAOS YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 5 April 2016 s/d 5 Juli 2016
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan :
1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

RIRIS DIYAH ASTUTI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 06-04-2016
An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris

PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA DINAS PERIZINAN

Drs. HARDONO
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :
Yth 1.Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2.Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
3.Pimpinan Mangrove Kaos Yogyakarta
4.Ybs.

C.V. MANGROVE INTERNATIONAL
Jl. KHA. Dahlan Ngadiwinatan NG 1/1296 RT.63 RW 012 Yogyakarta
www.mangroveprinting.com
Phone : (0274) 544769

SURAT KETERANGAN PENELITIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Nur Saleh, SE

Jabatan : HRD CV. Mangrove International

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Riris Diyah Astuti

Nim : 12240016

Jurusan : Manajemen Dakwah

Telah melaksanakan penelitian di anak perusahaan CV. Mangrove International yaitu Mangrove Kaos Yogyakarta dalam bentuk wawancara atau interview, observasi dan dokumentasi. Dengan judul skripsi "Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta". Penelitian dilakukan pada tanggal 25 Februari 2016 sampai dengan 30 April 2016.

Yogyakarta 24 Mei 2016

HRD CV. Mangrove International

CV. MANGROVE INTERNATIONAL

(Nur Saleh,SE)