

**PENGARUH *HARDINESS*, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *JOB STRESS* KARYAWAN**

**(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KCP Jakarta The Tower)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh :

**Syudaisy Hayyurahman**

**NIM. 18108020011**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2022**

**PENGARUH *HARDINESS*, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *JOB STRESS* KARYAWAN**

**(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KCP Jakarta The Tower)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Oleh :**

**Syudaisy Hayyurahman**

**NIM. 18108020011**

**Dosen Pembimbing :**

**Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I**

**NIP : 19871207 201903 1 009**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2022**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-224/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH HARDINESS, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP JOB STRESS KARYAWAN (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA KCP JAKARTA THE TOWER)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SYUDAISY HAYYURAHMAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020011  
Telah diujikan pada : Jumat, 16 Desember 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Jehan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I  
SIGNED

Valid ID: 63d7249138179



Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.  
SIGNED

Valid ID: 63d6663a50c9c



Penguji II

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 63c4d9ae352cc



Yogyakarta, 16 Desember 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 63d73fb804c49

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syudaisy Hayyurahman

NIM : 18108020011

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Hardiness*, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Job Stress* Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KCP Jakarta The Tower)**” adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam bodynote dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 Desember 2022

Penyusun



Syudaisy Hayyurahman

18108020011

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Syudaisy Hayyurahaman

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assaamu'alaikum Wr.Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Syudaisy Hayyurahaman

NIM : 18108020011


Judul : Pengaruh *Hardiness*, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Job Stress* Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KCP Jakarta The Tower)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi Islam. Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassaamu'alaikum Wr.Wb*

Yogyakarta, 12 Desember 2022

Pembimbing

  
Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I

NIP. 19871207 201903 1 009

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syudaisy Hayyurahman  
NIM : 18108020011  
Program Studi : Perbankan Syariah (S1)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Hardiness, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Stress Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KCP Jakarta The Tower)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 10 Desember 2022



**Syudaisy Hayyurahman**  
**18108020011**

**HALAMAN MOTTO**

*“ Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya  
mulut tapi belum tentu punya pikiran ”*

**-Albert Einstein**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, kemudahan, serta kelancaran yang Allah SWT berikan. Karya sederhana ini, penulis persembahkan teruntuk :

Kedua Orang tua tercinta Bapak Drs. H. Andono J. Warih dan Ibu Hj. Rita Sumiati yang selalu mendukung, mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, serta pengorbanan yang luar biasa sampai saat ini.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk Bapak, Ibu dosen yang telah membimbing saya

Untuk sahabat tercinta

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā	B	Be
ت	Tā	T	Te
ث	Sā	Ś	Es (dengan titik diatas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Khā	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Ṣād	Sh	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍād	Dh	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭā'	Th	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ẓā'	Zh	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En

و	Wāwu	W	W
هـ	Hā'	H	H
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta' Marbutah

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamā al-auliyā</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	Fathah	Ditulis	A
---	Kasrah	Ditulis	I
---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
بيده	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّاتٍ	Ditulis	Jahiliyyah
Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْسِي	Ditulis	Tansa

Kasrah + yā'mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
Dhammah + wāwu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

#### F. Vokal Rangkap

Fathah + yā'mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	A'antum
تدعأ	Ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

ءامسلا	Ditulis	As-samā
سمسلا	Ditulis	Asy-syams

#### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	Zawi al-furud
ءنسلا	Ditulis	Ahl as-sunnah

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan. Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan Skripsi ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E, Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.
6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya Bapak Drs. H. Andono J. Warih dan Ibu Hj. Rita Sumiati yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas.
8. Kakak dan adik saya yang selalu bersedia membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

9. Bapak Ahmad Afdal selaku Branch office Service Manager Bank Syariah Indonesia KCP. Jakarta The Tower, yang sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian Skripsi.
10. Seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Jakarta The Tower yang telah membantu saya dalam mengisi kuesioner dan mengumpulkan data demi kelancaraan penelitian skripsi ini
11. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Jakarta, 24 November 2022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



**Syudaisy Hayyurahman**

**18108020011**

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK .....	xx
<i>ABSTRACT</i> .....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI .....	10
A. Kerangka Teori.....	10

B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Pengembangan Hipotesis .....	41
D. Kerangka Pemikiran.....	44
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
A. Jenis dan Sumber Penelitian.....	46
B. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	47
C. Teknik Pengumpulan Data.....	48
D. Definisi Operasional Variabel.....	49
E. Skala Pengukuran.....	50
F. Teknik Analisis Data.....	51
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
B. Analisis Statistik Deskriptif .....	58
C. Pengujian Analisis Data.....	62
D. Pembahasan.....	72
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>XXII</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>XXXI</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Penelitian.....	51
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	59
Tabel 4. 3 Jabatan Responden.....	60
Tabel 4. 4 Pendidikan Responden.....	61
Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden .....	61
Tabel 4. 6 Outer Loadings.....	63
Tabel 4. 7 Outer Loadings.....	65
Tabel 4. 8 Construct Reliability and Validity .....	66
Tabel 4. 9 Cross Loadings.....	67
Tabel 4. 10 Fornell-Larcker Criterion.....	68
Tabel 4. 11 Construct Reliability and Validity .....	68
Tabel 4. 12 R square.....	71
Tabel 4. 13 Path Coefficient.....	71
Tabel 4. 14 Jawaban Kuisisioner <i>Hardiness</i> .....	74

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran.....	45
Gambar 4. 1 Outer Model.....	62
Gambar 4. 2 Inner Model.....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner penelitian .....	XXXI
Lampiran 1. 2 Teks Wawancara.....	XXXVIII
Lampiran 1. 3 Tabulasi Jawaban Responden.....	XXXVIII
Lampiran 1. 4 Hasil Pengolahan Smart PLS.....	XLIII
Lampiran 1. 5 Persetujuan Penelitian.....	XXXVIII



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hardiness*, beban kerja, lingkungan kerja terhadap *job stress* karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Jakarta The Tower, dengan sampel sebanyak 30 orang. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer, yang berasal dari kuesioner serta data sekunder yang berasal dari berbagai literatur baik buku dan jurnal penelitian terdahulu. Teknik analisis yang digunakan adalah pengukuran SEM (*Structural Equation Modeling*) pada Smart PLS 3.2.9, dihasilkan kesimpulan yang menunjukkan bahwa secara parsial, *hardiness* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *job stress* karyawan, beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *job stress* karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *job stress* karyawan Bank Syariah Indonesia KCP. Jakarta The Tower.

Kata kunci : *Job Stress*, *Hardiness*, Beban Kerja, Lingkungan Kerja



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of hardiness, workload, work environment on the job stress of BSI KCP employees. Jakarta The Tower, either partially or simultaneously. The population in this study are employees who work at Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Jakarta The Tower, with a sample of 30 people. This research is quantitative by using primary data, which comes from questionnaires and secondary data which comes from various literature both books and previous research journals. The analysis technique used is the measurement of SEM (Structural Equation Modeling) on SmartPLS 3.2.9, the conclusion is obtained which shows that partially, hardiness has a significant negative effect on employee job stress, workload has a significant positive effect on employee job stress while the work environment no significant effect on the job stress of Bank Syariah Indonesia KCP. Jakarta The Tower.*

*Keyword : Job Stress, Hardiness, Work Load, Work Environment*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi, baik bisnis maupun non bisnis dalam aktivitas yang dijalankannya tidak terlepas dari kontribusi orang-orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Orang-orang dalam organisasi menjadi sumber daya, atau yang biasanya disebut sebagai pekerja atau dengan istilah lain disebut sebagai pegawai, karyawan atau buruh. Istilah-istilah tersebut bermakna sama, yaitu orang yang bekerja atau mengabdikan diri, waktu, dan tenaganya untuk organisasi.

Davis dan Werther berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah seorang pekerja, pegawai, karyawan atau buruh yang siap, dan mampu berkontribusi dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia menjadi sumber kekuatan yang berasal dari kumpulan manusia yang dapat didayagunakan organisasi guna mencapai tujuannya (Sutrisno, 2012). Untuk itu setiap organisasi atau perusahaan sangat perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang baik pula bagi perusahaannya.

Sumber daya manusia menjadi aset vital yang berperan penting bagi organisasi, yaitu sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan keseluruhan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dengan ilmu Manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya

Manusia (MSDM). Menurut (Handoko Hani, 2011), manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu upaya penarikan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya yang berasal dari manusia guna mencapai tujuan, baik tujuan individual maupun tujuan kolektif yaitu organisasi.

Sedangkan (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai langkah pengelolaan dan pendayagunaan individu-individu sebagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Dalam dunia kerja, pengelolaan dan pendayagunaan dilakukan diorientasikan pada 2 hal, yaitu untuk pengembangan individu dalam organisasi serta untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik jelas akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dan juga dapat menurunkan tingkat stres karyawan.

Dari hasil survei yang dihimpun oleh *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* yaitu mengenai stress kerja, diantaranya yaitu Survei oleh *Northwestern National Life* yang dimana hasilnya menunjukkan bahwa 40% pekerja merasakan pekerjaannya menjadi penyebab timbulnya stress (Laelasari & Kurniawidjaja, 2016). Dari laporan *Families and Work Institute* menunjukkan bahwa 26% pekerja yang stress diakibatkan oleh pekerjaannya. Hasil riset *Yale University* menunjukkan bahwa 29% pekerja merasa cukup atau sangat stress dalam menghadapi pekerjaannya (Jayati & Sulistyan, 2021). Salah satu faktor yang menyebabkan stress kerja yang ditunjukkan oleh NIOSH melalui

identifikasinya yaitu faktor kondisi pekerjaan yang melekat pada sifat intrinsik pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja (Laelasari & Kurniawidjaja, 2016).

Stress kerja yang dialami oleh kebanyakan pekerja juga terjadi pada pekerja-pekerja pada industri perbankan di Indonesia. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stress kerja yang terjadi pada para pekerja di industri perbankan Indonesia cukup berat (Mahardiani & Pradhanawati, 2013). Beratnya stress kerja yang terjadi pada karyawan di industri perbankan juga diamini oleh Ketua Pembina Yayasan lembaga Konsumen Indonesia (YLKI), Zumrotin K. Soesilo yang menyatakan hal serupa (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Pendapatnya didasarkan pada riset yang dilakukan oleh YLKI, dimana hal itu disebabkan oleh kondisi sikut menyikut antar bank untuk mendapatkan nasabah, yang mana tiap bank memiliki target yang tinggi terhadap karyawan-karyawannya (Mahestri et al., 2021).

Faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja sangatlah beragam, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal, eksternal, maupun demografi. Faktor internal dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya yaitu *Hardiness*, kepuasan kerja, dan kejenuhan (Wallnas, A., & Jendle, 2017); (Syah, R. N., & Indrawati, 2016); (Putranto, 2013). Faktor eksternal dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja, dukungan sosial, dan perubahan kebijakan pemerintah (Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, 2016); (Ahmad Indra Setiawan dan Eko Darminto, 2013); (Kyriacou & Chien, 2004). Sedangkan faktor demografi dipengaruhi oleh jenis kelamin,



masa kerja, usia, dan status kepegawaian (Wallnas, A., & Jendle, 2017); (Robbins, 2008); (Sadeghi & Sa'adatpourvahid, 2016); (Dyah Arum Dwijayanti, 2008).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi stres kerja yaitu *Hardiness*. *Hardiness* adalah sikap atau mental dari para individu pekerja yang dapat mengurangi stress kerja baik secara fisik maupun mental (Rahardjo, Wahyu, 2013). Individu pekerja dengan *Hardiness* tinggi, menganggap bahwa semua masalah harus dihadapi, maka tingkat stress rendah, sebaliknya individu dengan *Hardiness* rendah menganggap setiap ancaman yang dihadapi adalah hal yang berat dan akan menimbulkan stress yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sihotang, 2011), dimana ada hubungan negatif antara *Hardiness* dengan stress kerja.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja pada individu pekerja yaitu beban kerja. (Mangkunegara, 2011) menunjukkan beberapa hal yang menyebabkan stress kerja, diantaranya yaitu beban kerja yang berat, waktu kerja atau *deadline* pekerjaan yang mendesak, pengawasan kerja yang rendah, iklim pekerjaan yang tidak sehat, konflik kerja, perbedaan prinsip dari pimpinan dan karyawan. Menurut (Cooper, 2005) salah satu penyebab stres kerja adalah kondisi pekerjaan. Kondisi kerja yang dimaksud adalah ketika beban kerja yang ditugaskan terhadap individu berlebihan. Kondisi kerja dibedakan menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Berlebihan secara kuantitatif

ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas dari individu pekerja, yang mengakibatkan individu tersebut berada dalam tekanan tinggi. Sedangkan berlebihan secara kualitatif terjadi apabila pekerjaan yang ditugaskan pada individu memiliki bobot yang sangat kompleks dan sulit, sehingga membebankan kemampuan teknis dan kognitif individu pekerja. Hal yang sama ditunjukkan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Kusnadi, 2014) yang menyebutkan bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja.

Hal-hal yang menjadi faktor penyebab stress individu di tempat kerjanya menjadi masalah yang menjadi perbincangan dalam dunia pekerjaan, yang disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu perkembangan teknologi dalam pekerjaan, promosi serta mutasi dalam pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal di lingkungan kerja dan sebagainya. Beehr (1995) (dalam Amrianah, 2019) mengemukakan hal yang senada, dimana meningkatnya tekanan pekerjaan, kebebasan terbatas, perasaan tidak aman terhadap masa depan, beban kerja yang bertambah dan tuntutan psikologis atas pekerjaan adalah faktor-faktor yang menjadi pemicu munculnya stres dalam pekerjaan. (Manzoor, Muhammad Umair, Muhammad Usman, 2009) menyatakan lingkungan kerja yang buruk menjadi penyebab awal dari munculnya stress dalam pekerjaan. Hal tersebut akan berpengaruh pada *performance* dari pekerja, dimana ia tidak akan mampu memberikan 100% kemampuan terbaiknya, karena mengalami stress kerja, dan berpengaruh juga terhadap

efisiensi kerja. Penelitian (E. Kristanti, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stress kerja dengan lingkungan kerja. Namun, hal berbeda ditunjukkan oleh (Lahat & Santosa, 2018), penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stress kerja dengan lingkungan kerja, dengan tingkat pengaruh yang kuat.

Pegawai bank memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar, oleh karena itu wajar masalah stres kerja mudah ditemukan pada para pekerja yang bekerja di sana. Beban kerja yang terlalu banyak mengakibatkan munculnya stress kerja, apabila banyaknya tugas pekerjaan yang dibebankan tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu pekerja, maka kemungkinan munculnya stress dalam pekerjaan besar terjadi. Selain itu, sulitnya promosi jabatan, penilaian kinerja yang kurang optimal, tidak adanya pemberian penghargaan (reward) atas kinerja, ketidaksesuaian jenjang pendidikan atau keahlian dengan tugas yang dibebankan juga menjadi penyebab dari munculnya stres dalam pekerjaan (Iswanto, 1999).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, dengan mempertimbangkan ilmu pengetahuan yang telah penulis dapatkan selama masa perkuliahan, maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *HARDINESS*, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *JOB STRESS* KARYAWAN (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KCP. Jakarta The Tower)”**.

## B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang terdapat dalam latar belakang di atas, selanjutnya, permasalahan yang berusaha dijawab dalam penelitian ini, dirumuskan dalam beberapa pertanyaan penelitian, yaitu :

1. Apakah *Hardiness* berpengaruh terhadap *job stress* karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *job stress* karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *job stress* karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower ?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *Hardiness* berpengaruh terhadap *Job Stress* karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower.
2. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Job Stress* karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Job Stress* karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower.
4. Untuk mengetahui Apakah *Hardiness*, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Stress* karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terkait topik yang diangkat dalam penelitian ini, dan dapat dijadikan pelengkap bagi penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik ini.
2. Bagi praktisi Bank Syariah di Indonesia, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk memahami persoalan mengenai *Job Stress* pekerja di instansi perbankan secara umum dan dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam upaya mengurangi *Job Stress* pekerja di Bank Syariah Indonesia pada khususnya.
3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi khasanah ilmu pengetahuan yang berguna dan dapat disempurnakan dengan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai topik ini.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika ini dibuat untuk menguraikan secara ringkas materi dari tiap bab yang dibahas dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk memudahkan para pembaca dalam memahami isi penelitian. Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari :

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi uraian mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fenomena/permasalahan yang diteliti, terdiri dari beberapa sub bab yaitu landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian, serta hipotesis penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional tiap variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

**BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini menjadi bagian penutup dalam penelitian ini, yang terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan yang ada dalam penelitian, dan saran untuk penelitian dengan topik yang sama selanjutnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Hasil dari pengolahan data pada bab empat pembahasannya, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh negatif antara *Hardiness* terhadap *Job Stress* secara signifikan pada karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower.
2. *Beban Kerja* berpengaruh positif terhadap *Job Stress* karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower.
3. Tidak berpengaruh signifikan *Lingkungan Kerja* terhadap *Job Stress* pada karyawan BSI KCP. Jakarta The Tower.

#### B. Saran

Didasarkan pada keterbatasan penelitian serta pertimbangan lainnya, terdapat 2 saran dari penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan data terbaru dengan populasi yang lebih luas lagi, untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif guna menunjukkan pengaruh *Hardiness*, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Job Stress* pada individu yang bekerja.
2. Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan penggunaan variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap *Job Stress* karyawan, seperti

hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara atasan dan karyawan, penggunaan teknologi, dan faktor-faktor lainnya.

3. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menggunakan metode pengumpulan data lain, seperti misalnya wawancara dengan subjek penelitian. Diharapkan dengan menggunakan metode yang variatif, dapat memunculkan data-data yang lebih kompatibel guna menunjang penelitian selanjutnya.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih spesifik mengambil sampel dari populasi yang akan diteliti. Misalnya spesifik di biro atau departemen dalam suatu perusahaan ataupun Lembaga terkait, sehingga hasil penelitian nantinya dapat menunjukkan kondisi yang lebih spesifik terkait karyawan/pegawai dalam suatu biro ataupun departemen tertentu.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. CV Andi Offset.
- Ahmad Indra Setiawan dan Eko Darminto. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3), 1–7. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/2718/5701>
- Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*, 2(1), 13–34.
- Anggraini, F. W., & Prasetyo, A. R. (2015). Hardiness Dan Subjective Well-Being Pada Perawat. *Jurnal EMPATI*, 4(4), 73–77. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/13653>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Ashar Sunyoto Munandar. (2006). *Stres dan Keselamatan Kerja; Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Azkiah, H. (2021). Pendidikan agama islam berwawasan lingkungan (ecopedagogy) di madrasah ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 3, 387–397. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang>
- Bambang Prasetyo, L. M. J. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Rajawali Pers, RajaGrafindo Persada.
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 77–88. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i1.2134>
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

*Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, I(1), 15–23.*

Dona, E. (2013). Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP Lia Payakumbuh. *Jurnal KBP, 1(3), 339–359.*  
<http://akbpstie.ac.id/cmsz/medias/file/5.ELVA.DONA.pdf>

Dyah Arum Dwijayanti. (2008). Gambaran stres kerja pegawai unit pelaksanaan teknis gudang farmasi pada dinas kesehatan di kabupaten Tangerang. *Jurnal Psikologi, 1 (6), 23–38.*

Fabiana Meijon Fadul. (2019). *PENGARUH STRESS KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT BANK X (PERSERO) Tbk PADA AREA BOGOR DAN SEKITARNYA. 20111111021.*

Fatahilah, F. A. (2021). *Analisis Fenomena Work Overload Dalam Kondisi Merger Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Bsi Kc Sukabumi a Yani.*

Fitria Nur. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat RS. X di Surabaya. *Jurnal Relasi STIE Mandala Jember, 11 (2), 256–272.*

Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8 ed.).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadari Nawawi. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif.* Gadjah Mada University Press.  
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1131871>

Handoko Hani. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya manusia.* BPFYogyakarta.

- Hart, S.G. and Staveland, L. . (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index) result of empirical and theoretical research*. Elsevier Science.
- Hatmawan, A. A. (2015). PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES PEGAWAI PT. PLN (Persero) AREA MADIUN RAYON MAGETAN. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4(1), 91. <https://doi.org/10.25273/jap.v4i1.678>
- Hughes, J. (2007). *Office Design in Pivotal to Employee Productivity*. The Daily Transcript.
- Indriantoro, N. and B. S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen* (1 ed.). BPF.
- Istiningtyas, L. (2013). Kepribadian tahan banting (hardness personality) dalam Psikologi Islam. *Jurnal Ilmu Agama UIN Raden Fatah*, 14(1), 81–97. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/JIA/index%0Ahttp://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/JIA/article/view/463>.
- Iswanto. (1999). *Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Manajer Bank*. Universitas Terbuka.
- Jayati, D. D., & Sulistyan, R. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Dira Kencong. *Proceedings ...*, 4(1), 335–340. <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress/article/download/383/337>
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (1), 1–11. <https://psycnet.apa.org/record/1980-21134-001?errorCode=invalidAccess>
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu*

*Manajemen*, 5(1), 1–10.  
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>

Kristanti, S., & Febriana, T. (2011). Silvia Kristanti Tri Febriana. *Jurnal Psikologi*, 28–32.

Kyriacou, C., & Chien, P. Y. (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. *Journal of Educational Enquiry*, 5(2), 86–104.  
<https://ojs.unisa.edu.au/index.php/EDEQ/article/view/511>

Laelasari, E., & Kurniawidjaja, L. M. (2016). Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Litbang Kesehatan, Kementerian Kesehatan. *Badan Litbang Kesehatan*, 15(2), 127–139.  
[https://www.researchgate.net/publication/312959595\\_Faktor\\_Kondisi\\_Pekerjaan\\_Yang\\_Mempengaruhi\\_Stres\\_Kerja\\_Pada\\_Pegawai\\_Negeri\\_Sipil\\_di\\_Badan\\_Litbang\\_Kesehatan](https://www.researchgate.net/publication/312959595_Faktor_Kondisi_Pekerjaan_Yang_Mempengaruhi_Stres_Kerja_Pada_Pegawai_Negeri_Sipil_di_Badan_Litbang_Kesehatan)

Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan. *jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 31–40.

Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani (ed.)). Bumi Aksara. <https://onesearch.id/Record/IOS6.INLIS000000000025920>

Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98–104.

Mahestri, S., Jayanti, S., & Wahyuni, I. (2021). Keluhan Thoracic Outlet Syndrome Pada Penambang Pasir Tradisional. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Undip*, 9, 72–78.

Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi

Aksara.

Mangkunegara. (2017). Mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Suatu Perencanaan, Pengorganisasian, Pengkoordinasian, Pelaksanaan, Dan Pengawasan Terhadap Pengadaan, Pengembangan, Pemberian Balas Jasa, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Dan Pemisahaan Tenaga Kerja Dala. *Gastronomía ecuatoriana y turismo local.*, 1(69), 2.

Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaa*. PT. Remaja Rosdakarya.

Manzoor, Muhammad Umair, Muhammad Usman, M. A. N. (2009). A Study Of Job Stress And Job Satisfaction Among Universities Faculty In Lahore,Pakistan. *Singaporean Journal Scientific Research (SJSR)*, 2 (1), 1–4.

Moekijat. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. CV. Pioner Jaya.

Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.

Naibaho, Hastuti. Firmanto Adi, dan V. & S. (2010). Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Mahasiswa Universitas Motivasi (Studi Pelita Belajar Kasus Harapan Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 5 (1), 22–26.

Narimawati, U. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi*. Agung Media 9.

Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.

Nitisemito, A. . (1991). *Manajemen Personalialia*. Ghalia.

Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan Bebab Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Universitas Sumatera Utara Medan.

Putranto, C. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi streskerja: Studi indigenous pada guru bersuku jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2 (2),

2252–6838. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>

- Rahardjo Wahyu. (2005). *Kontribusi Hardiness dan Self-Efficacy terhadap stress kerja (Studi pada perawat RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten). Seminar Nasional PESAT (Psikologi, Sastra, Arsitektur dan Sipil) Human Capacity Development and The Nations Competitiveness. Jakarta : (2).*
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 41 (1), 9–15.*
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12 (12 ed.)*. Salemba Empat.
- Sadeghi, K., & Sa'adatpourvahid, M. (2016). EFL teachers' stress and job satisfaction: What contribution can teacher education make? *Iranian Journal of Language Teaching Research, 4(3), 75–96.*  
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1127347.pdf>
- Santrock, J. W. (2005). *Adolescence, Perkembangan Remaja (Y. S. Wisnu C. Kristiaji (ed.))*. Erlangga.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today (10 ed.)*. Pearson.
- Schultz, D. dan S. (2002). *Psychology and Work Today (Eight)*. Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Sumayyah Dinah (ed.); Revisi)*. Refika Aditama. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=549729>
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.  
<https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22333>
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.

- Sihotang, F. N. (2011). Hubungan Antara Hardiness Dan Emotional Intelligence Dengan Stres Pada Penderita Diabetes Mellitus Tipe II Di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa Tahun 2011. *Jurnal Universitas Negeri Semarang*, 1–226.
- Silvia Iin Murni. (2022). *HUBUNGAN ANTARA RELIGIUSITAS DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT [UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG]*. [http://repository.radenintan.ac.id/18926/1/PUSAT BAB 1 DAN 2.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/18926/1/PUSAT%20BAB%201%20DAN%202.pdf)
- Soleman. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia dan Pendekatan. *Jurnal Arika*.
- Stephen Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Subramanian, S., & Vinothkumar, M. (2009). Hardiness personality , self-esteem and occupational stres among it professionals. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 48–56.
- Sudirman, S. (2007). *Hubungan Hardiness Dengan Penerimaan Diri Pada Karyawan Yang Mengalami Karier Stagnan*. Universitas Gadjah Mada.
- Sudirman, S. (2010). Hubungan Hardiness Dengan Penerimaan Diri Pada Karyawan Yang Mengalami Karier Stagnan. In *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta.

- Supriyanto. (2009). *Metodelogi Riset Bisnis*. PT. Indeks.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia* (1 ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Syah, R. N., & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada sopir bus po agra mas (divisi akap) jurusan Wonogiri-Jakarta. *Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada sopir bus po agra mas (divisi akap) jurusan Wonogiri-Jakarta. Jurnal Empati*, 5 (3), 543–548. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15399/14891>
- Tanjung, F. S. (2020). *Analisis Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Bank Mega Syariah Medan*. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Teras. <http://katalogdisperpusipbireuen.perpusnas.go.id/detail-opac?id=7848>
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. (2 ed.). Harapan Press.
- Tejasurya, M. A. (2010). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pra Purna Karya Di Damatex Salatiga. 2000*.
- Ulfa, A. (2021). Dampak Penggabungan Tiga Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 1101–1106. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2680>
- Wallnas, A., & Jendle, H. (2017). Effects of exercise, social support and hardiness on occupational stress in Swedish teachers. *Effects of exercise, social support and hardiness on occupational stress in Swedish teachers*, 29 (2), 40. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Wijono Sutarto. (2010). *Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia* (Pertama). Kencana.



Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja* (Pertama). UMM Press.

Yuwono, S. (2010). Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi.  
*Mengelola Stres dalam Perspektif Islam dan Psikologi*, 8(2), 16–17.

