

**ANALISIS ASPEK LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PEREMPUAN DI PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI (JX2)
LIMBANGAN GARUT**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AL GHIFARI BANDUNG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS ASPEK LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PEREMPUAN DI PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI (JX2)
LIMBANGAN GARUT

SKRIPSI

Oleh :

Muhamad Ripaldi Sutisna

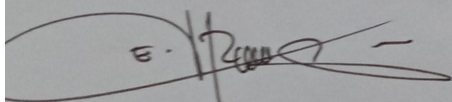
NIM : B1A191015

Telah disetujui oleh Komisi Pembimbing

Bandung,2023

Ketua Komisi Pembimbing

Pembimbing I

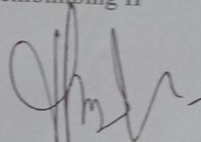


Dr. Ermi Triaji, SE.,MM.

NIDN. 0426077701

Anggota Komisi Pembimbing

Pembimbing II

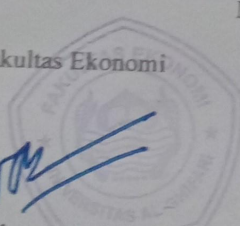
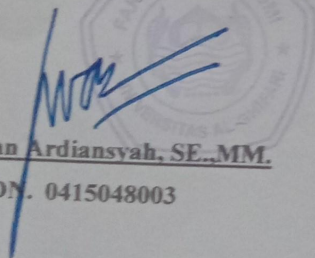


Annisa Martina, SE.,MM.

NIDN. 2104039102

Mengetahui

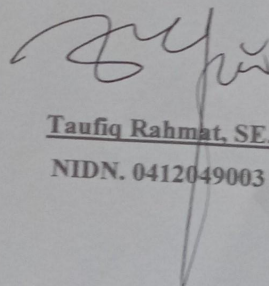
Dekan Fakultas Ekonomi



Iwan Ardiansyah, SE.,MM.

NIDN. 0415048003

Ketua Program Pembimbing



Taufiq Rahmat, SE.,MM.

NIDN. 0412049003

LEMBAR PENGESAHAN
ANALISIS ASPEK LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
PEREMPUAN DI PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI (JX2)

SKRIPSI

Oleh :

Muhamad Ripaldi Sutisna

NIM : B1A191015

Telah Dipertahankan Di Depan Kami Komisi Penguji Dan Dinyatakan Diterima

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Bandung,.....2023

Ketua Komisi Penguji,

Anggota Komisi,


Iwan Ardiansyah, SE.,MM.MAP

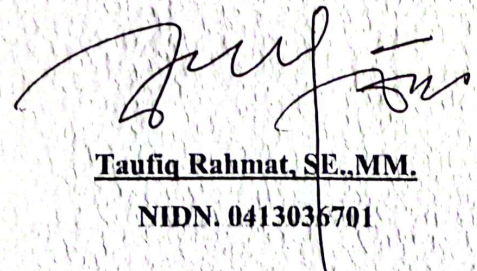
NIDN. 0415048003


Dodi Siswanto, SE.,MM

NIDN.0412049003

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen


Taufiq Rahmat, SE.,MM.

NIDN. 0413036701



Visi dan Misi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Al Ghifari

Visi

“Menjadi Program Studi Manajemen yang Unggul dalam Bidang Ekonomi Berbasis Syariah, Entrepreneurship dan Digital di Tingkat ASEAN”



Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan yang profesional dalam bidang ekonomi berbasis syariah, entrepreneurship dan digital.
2. Menyelenggarakan penelitian dalam bidang ekonomi berbasis syariah, entrepreneurship dan digital yang mampu menyelesaikan masalah – masalah ekonomi.
3. Menyelesaikan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ekonomi berbasis syariah entrepreneurship dan digital yang berkualitas.



Visi dan Misi Universitas Al Ghifari

Visi

“Menjadi Universitas yang unggul dalam bidang enterpreneur berbasis syariah, kompetitif berlandaskan nilai – nilai Islam, dan bertaraf internasional tahun 2037.”

Misi

1. Meningkatkan kualitas pendidikan yang unggul dalam bidang enterpreneur berbasis syariah, kompetitif berlandaskan nilai – nilai Islam, dan bertaraf internasional tahun 2037.
2. Meningkatkan kualitas penelitian yang unggul dalam bidang enterpreneur berbasis syariah, kompetitif berlandaskan nilai – nilai Islam, dan bertaraf internasional tahun 2037.
3. Meningkatkan kualitas pengabdian yang unggul dalam bidang enterpreneur berbasis syariah, kompetitif berlandaskan nilai – nilai Islam, dan bertaraf internasional tahun 2037.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Muhamad Ripaldi Sutisna
NIM : B1A191015
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Al Ghifari Bandung

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, usulan penelitian ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Al Ghifari maupun Perguruan Tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan saya ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, ... September 2023

Yang membuat pernyataan

(Muhamad Ripaldi Sutisna)
B1A191015

ANALYSIS OF WORK ENVIRONMENT ASPECTS AND WORKLOAD ON JOB STRESS OF WOMEN EMPLOYEES

By: Muhamad Ripaldi Sutisna

ABSTRACT

Judging from the phenomenon experienced by PT. Pratama Abadi Industri (JX2) can be concluded that changes in working hours are a source of stress for employees, shift work/night work is the main source of stress for factory workers. The research used in this research is quantitative research. Quantitative research methods are a type of research whose specifications are systematic, planned and clearly structured from the start until the creation of the research design.

From the results of the analysis to see the causal relationship between Work Environment and Workload on Job Stress in female employees at PT. Pratama Abadi Industri (JX2) uses path analysis, showing that there is a positive and significant influence of the Work Environment and Workload variables on Job Stress at the 95% confidence level. The greatest influence is exerted by the Work Environment variable at 54%, while the influence of the Workload variable is 4.80%.

The total influence of the Work Environment and Workload variables on Job Stress is shown by the coefficient of determination r^2 0.926 or 92.6%, while the external influence or error is 7.4%. So it can be concluded that the model formed is included in the strong category, so that in this research the Work Environment and Workload variables are appropriate to use to measure Job Stress in female employees at PT. Pratama Abadi Industri (JX2).

Keywords: Work Environment, Workload, and Work Stress.

ANALISIS ASPEK LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PEREMPUAN

Oleh : Muhamad Ripaldi Sutisna

ABSTRAK

Dilihat dari fenomena yang dialami PT. Pratama Abadi Industri (JX2) dapat disimpulkan bahwa perubahan jam kerja menjadi sumber stres bagi karyawan, kerja shift/kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Dari hasil analisis untuk melihat hubungan kausal antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) menggunakan path analysis, menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada taraf kepercayaan 95%. Pengaruh terbesar diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja sebesar 54%, sedangkan pengaruh variabel Beban Kerja yaitu 4,80%.

Besarnya pengaruh total dari variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi r^2 0.926 atau 92,6%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 9,4%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori kuat, sehingga dalam penelitian ini variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tepat digunakan untuk mengukur Stres Kerja pada karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2).

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Al Ghifari, saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Muhamad Ripaldi Sutisna

NIM : B1A191015

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Perguruan Tinggi : Universitas Al Ghifari

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada

Universitas Al Ghifari **Bebas Royalti Non Eksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Analisis Aspek Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) Limbangan Garut.” Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas *royalty non eksklusif* ini, Universitas Al Ghifari berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bandung, September 2023
Yang Membuat Pernyataan

Muhamad Ripaldi Sutisna

NIM. B1A191015

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang di ajukan adalah “**Analisis Aspek Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) Limbangan Garut**”. Sholawat dan salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada baginda nabi Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabatnya serta umatnya yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al Ghifari Bandung. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al Ghifari Bandung. Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr.H.Didin Muhafidin.,SIP.,M.Si selaku rektor Universitas Al Ghifari.
2. Iwan Ardiansyah, SE.,MM.,M.AP selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Al Ghifari.
3. Taufiq Rahmat, SE.,MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonommi Universitas Al Ghifari.
4. Dr.Ermi Triaji, SE.,MM selaku pembimbing 1 yang selalu memberikan bimbingan dan mengarahkan penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Annisa Martina, SE.,MM selaku pembimbing 2 yang selaku memmemberikan bimbingan dan mengarahkan penyusunan dan penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di Universitas Al Ghifari Bandung.
7. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan dukungan serta pengorbanannya baik dari segi moril maupun materil kepada penulis hingga saat ini.
8. Teman satu angkatan yang telah memberikan dukungan dan semangat selama masa penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini belum sepenuhnya sempurna dan masih banyak kekurangan, baik dari segi penggunaan bahasa maupun isi. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan dan menerima segala kritik maupun saran yang membangun demi perbaikan skripsi yang telah dibuat. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi penulis serta bagi pembaca pada umumnya.

Bandung, September 2023

Muhamad Ripaldi Sutisna

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	3
LEMBAR PENGESAHAN	4
PERNYATAAN.....	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Rumusan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	13
2.1. Tinjauan Pustaka.....	13
2.1.1. Manajemen.....	13
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4. Beban Kerja.....	39
2.1.5. Stres Kerja	45
2.1.6. Penelitian Terdahulu.....	52
2.1.7. Hubungan Antar Variabel.....	62
2.2. Kerangka Pemikiran	64
2.3. Paradigma Penelitian	68
2.4. Hipotesis Penelitian	69
BAB III.....	71

OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	71
3.1. Gambaran Umum PT. Pratama Abadi Industri (JX2).....	71
3.1.1. Sejarah Singkat PT. Pratama Abadi Industri (JX2).....	72
3.1.2. Visi & Misi PT. Pratama Abadi Industri (JX2).....	73
3.1.3. Struktur Organisasi	73
3.1.4. Logo dan Arti.....	74
3.2. Metode Penelitian	75
3.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan.....	75
3.2.2. Desain Penelitian	75
3.2.3. Operasional Variabel.....	76
3.2.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	80
3.2.5. Populasi dan Sampel.....	84
3.2.6. Rancangan Analisis Data	86
3.2.7. Analisis Jalur (Path Analysis)	90
3.2.8. Uji Hipotesis	92
3.2.9. Waktu dan Jadwal Penelitian	95
BAB IV.....	98
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	98
4.1. Hasil Penelitian	98
4.1.1. Deskripsi Responden.....	99
4.1.2. Deskripsi Lingkungan Kerja (X1) Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (Y)	101
4.2. Pengujian Kuesioner	128
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Stres Kerja Karyawan Perempuan (Y)	128
4.3. Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Stres Kerja (Y)	131
4.3.1. Lingkungan Kerja (X1)	131
4.3.2. Beban Kerja (X2).....	133
4.3.3. Stres Kerja (Y).....	135
4.4. Analisis Data.....	137
4.4.1. Hubungan Antar Variabel Menggunakan Analisis Korelasi.....	137
4.4.2. Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)	138
BAB V	147

KESIMPULAN DAN SARAN	147
5.1. Kesimpulan.....	147
5.2. Saran	150
DAFTAR PUSTAKA.....	151
LAMPIRAN.....	155



DAFTAR TABEL

<i>Tabel 1. 1 Jadwal kerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri</i>	<i>5</i>
<i>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu</i>	<i>52</i>
<i>Tabel 3. 1 Operasional Variabel</i>	<i>77</i>
<i>Tabel 3. 2 Skor Skala Likert.....</i>	<i>87</i>
<i>Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian</i>	<i>96</i>
<i>Tabel 4.1Item Pertanyaan 1 (X1.1).....</i>	<i>107</i>
<i>Tabel 4.2 Item Pertanyaan 2 (X1.2).....</i>	<i>108</i>
<i>Tabel 4. 3 Item Pertanyaan 3 (X1.3).....</i>	<i>108</i>
<i>Tabel 4. 4 Item Pertanyaan 4 (X1.4).....</i>	<i>109</i>
<i>Tabel 4. 5 Item Pertanyaan 5 (X1.5).....</i>	<i>110</i>
<i>Tabel 4. 6 Item Pertanyaan 6 (X1.6).....</i>	<i>110</i>
<i>Tabel 4. 7 Item Pertanyaan 7 (X1.7).....</i>	<i>111</i>
<i>Tabel 4. 8 Item Pertanyaan 8 (X1.8).....</i>	<i>111</i>
<i>Tabel 4. 9 Item Pertanyaan 9 (X1.9).....</i>	<i>112</i>
<i>Tabel 4. 10 Item Pernyataan 10 (X1.10).....</i>	<i>113</i>
<i>Tabel 4. 11 Item Pertanyaan 11 (X1.11).....</i>	<i>113</i>
<i>Tabel 4. 12 Item Pertanyaan 12 (X1.12).....</i>	<i>114</i>
<i>Tabel 4. 13 Item Pertanyaan 13 (X1.13).....</i>	<i>114</i>
<i>Tabel 4. 14 Item Pertanyaan 14 (X1.14).....</i>	<i>115</i>
<i>Tabel 4. 15 Item Pertanyaan 15(X1.15).....</i>	<i>116</i>
<i>Tabel 4. 16 Item Pertanyaan 16 (X1.16).....</i>	<i>116</i>
<i>Tabel 4.17 Item Pertanyaan 17 (X1.17).....</i>	<i>117</i>
<i>Tabel 4.18 Item Pertanyaan 18 (X1.18).....</i>	<i>117</i>
<i>Tabel 4. 19 Item Pertanyaan 1 (X2.1).....</i>	<i>118</i>
<i>Tabel 4. 20 Item Pertanyaan 2 (X.2.2).....</i>	<i>119</i>
<i>Tabel 4. 21 Item Pertanyaan 3 (X2.3).....</i>	<i>119</i>
<i>Tabel 4. 22 Item Pertanyaan 4 (X.2.4).....</i>	<i>120</i>
<i>Tabel 4. 23 Item Pertanyaan 5 (X.2.5).....</i>	<i>121</i>
<i>Tabel 4. 24 Item Pertanyaan 6 (X.2.6).....</i>	<i>121</i>
<i>Tabel 4. 25 Item Pertanyaan 7 X.2.7).....</i>	<i>122</i>
<i>Tabel 4. 26 Item Pertanyaan 8 (X2.8).....</i>	<i>122</i>
<i>Tabel 4. 27 Item Pertanyaan 9 (X2.9).....</i>	<i>123</i>
<i>Tabel 4. 28 Item Pertanyaan 10 (X2.10).....</i>	<i>124</i>
<i>Tabel 4. 29 Item Pertanyaan 1 (Y.1).....</i>	<i>124</i>
<i>Tabel 4. 30 Item Pertanyaan 2 (Y.2).....</i>	<i>125</i>
<i>Tabel 4. 31 Item Pertanyaan 3 (Y.3).....</i>	<i>125</i>
<i>Tabel 4. 32 Item Pertanyaan 4 (Y.4).....</i>	<i>126</i>

<i>Tabel 4. 33 Item Pertanyaan 5 (Y.5)</i>	127
<i>Tabel 4. 34 Item Pertanyaan 6 (Y.6)</i>	127
<i>Tabel 4. 35 Item Pernyataan 7 (Y.7)</i>	128
<i>Tabel 4.36 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)</i>	128
<i>Tabel 4. 37 Uji Validitas Beban Kerja (X2)</i>	129
<i>Tabel 4. 38 Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja (Y)</i>	129
<i>Tabel 4. 39 Reliabilitas Data</i>	131
<i>Tabel 4. 40 Pengujian Korelasi antar Variabel X dan Y</i>	137
<i>Tabel 4. 40 Variabel Eksogen dan Endogen</i>	139
<i>Tabel 4. 41 Matriks Korelasi antar Variabel Eksogen</i>	139
<i>Tabel 4. 42 Uji Determinasi</i>	139
<i>Tabel 4. 64 Uji F</i>	141
<i>Tabel 4. 65 Uji T</i>	142
<i>Tabel 4. 66 Uji t Beban Kerja</i>	143
<i>Tabel 4. 67 Ringkasan Pengujian Koefisien Jalur</i>	143
<i>Tabel 4. 68 Pengaruh langsung variabel Xi terhadap Y</i>	144
<i>Tabel 4. 69 Presentase Pengaruh Lingkungan Kerja</i>	144
<i>Tabel 4. 70 Persentase Pengaruh Beban Kerja</i>	145



DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 1. 1 Grafik Gap Data Awal.....</i>	<i>7</i>
<i>Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....</i>	<i>67</i>
<i>Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian.....</i>	<i>68</i>
<i>Gambar 3. 2 Struktur Organisasi.....</i>	<i>74</i>
<i>Gambar 3. 3 Logo Perusahaan.....</i>	<i>74</i>
<i>Gambar 3. 4 Desain penelitian.....</i>	<i>76</i>
<i>Gambar 4. 1 Usia Responden.....</i>	<i>99</i>
<i>Gambar 4. 2 tingkat pendidikan responden.....</i>	<i>100</i>
<i>Gambar 4. 3 masa kerja responden.....</i>	<i>100</i>



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia dalam upaya memposisikan diri sebagai kekuatan ekonomi terbesar di Asia Tenggara dan terus berusaha dalam memaksimalkan potensi disektor industri yang telah memasuki era revolusi industri generasi keempat atau bisa disebut dengan revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 merupakan perubahan fundamental di bidang industri yang telah memasuki era baru, gelombang keempat dari perjalanan dan perkembangan revolusi industri maka teknologi informasi dibutuhkan dan memiliki peran penting bagi perusahaan. Perkembangan teknologi informasi memiliki peran penting bagi kinerja dan kemampuan perusahaan agar dapat menanggapi perubahan kebutuhan pasar secara efektif. Perkembangan teknologi informasi berdampak pada berubahnya fundamental di bidang industri. Informasi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi harus memenuhi persyaratan kelengkapan, kemutakhiran, kehandalan, terolah dengan baik, tersimpan dengan rapih, dan mudah ditelusuri dari tempat penyimpanannya apabila diperlukan.

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dari sebuah organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam semua kegiatan organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang dibawa ke dalam organisasi dan dapat dikendalikan serta diatur sepenuhnya untuk mengembangkan organisasi dengan mencapai

tujuannya. Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia. Karena manusia adalah faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan instansi pemerintah untuk memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Adapun faktor-faktor yang dinilai peneliti dapat meningkatkan kinerja daripada karyawan dalam perusahaan yaitu : lingkungan kerja, beban kerja, dan Stres Kerja. Lingkungan kerja yaitu suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan atau dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah organisasi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat di wujudkan oleh perusahaan, perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Menurut Mahardiani & Ari Pradhanawati 2018 menyatakan bahwa “lingkungan kerja dalam perusahaan adalah kondisi kerja yang memberikan lingkungan kerja dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Beban kerja sangat mempengaruhi Stres Kerja dalam bekerja, beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-

kriteria fisik manusia, aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan kinerja karyawan, hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan karena tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Yusuf, 2018).

Faktor Stres Kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres, tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab Stres Kerja. Menurut Triatna (2017:139), menyatakan bahwa : “Stres adalah suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik atau psikisnya terkena gangguan dari dalam/luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis”. Menurut Husien (2018:44), menyatakan bahwa “Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja”.

Perusahaan mengalami penurunan order hingga 70% - 80%, hal ini disebabkan karena daya beli masyarakat Amerika dan Eropa turun, sementara mereka adalah tujuan ekspor utama bagi perusahaan, banyak industri padat karya yang memilih untuk mengurangi karyawannya untuk mempertahankan stabilitas perusahaannya. Untuk menghindari PHK besar-besaran maka perusahaan memilih untuk merubah sistem kerjanya, ada 3 pilihan yaitu tetap pada 5 hari kerja, kembali ke 7 hari kerja dan 2 shif (6 hari kerja). Dengan pertimbangan untuk menyeimbangkan biaya dengan output produksi, PT. Pratama Abadi Industri menetapkan untuk merubah jam kerja menjadi 2 shif (6 hari kerja). Perubahan yang terjadi adalah jam kerja yang awalnya 07.00 – 16.00 saat ini shift pertama dari jam 06.45 – 14.45 dan shift 2 dari 14.45 – 22.45 waktu 5 hari kerja (senin – jum'at) saat ini menjadi 6 hari kerja (senin – sabtu). Perubahan jam kerja tersebut besar kemungkinan menyebabkan ketidaknyamanan bagi beberapa karyawan, seperti penuturan salah satu karyawan berikut :

“Yang seharusnya sabtu bisa kumpul bersama anak dan suami ini malah masih kerja aja belum lagi kalau pas kita masuk malem rasanya badan capek semua, orang-orang pada udah tidur kita masih kerja. Cuma mau gimana lagi namanya kita bantu keuangan keluarga untuk beli kebutuhan rumah tangga” (wawancara, Des 2017).

Perubahan jam kerja tersebut mengakibatkan karyawan tidak lagi mendapatkan lembur sehingga ada pengurangan pendapatan setiap bulannya. Ketidaknyamanan yang dialami karyawan juga disebabkan oleh perbedaan budaya kerja indonesia dengan korea. PT. Pratama Abadi Industri mempekerjakan tenaga

korea sebanyak 41 orang dan menjabat sebagai pemimpin dari setiap departemen, tenaga kerja tersebut mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah dan bekerja mengandalkan pengalaman sehingga untuk pemecahan masalah sering tidak memiliki metode analisa hanya berdasarkan trial eror semata. Mereka saling bersaing berlomba-lomba bekerja lebih keras daripada yang lain, orang korea mempunyai sifat lain yaitu “*hurry-hurry*” atau terburu-buru, meskipun banyak hal membuat suatu pekerjaan jadi dikerjakan terburu-buru, sifat ini membuat segalanya bisa cepat diselesaikan (Wordpres, studi-beasiswa-korea 2017).

Karyawan bekerja dari hari senin sampai dengan hari sabtu, namun apabila ada pekerjaan yang mendesak hari minggu pun karyawan tetap masuk, terutama bagian *Development* dan produksi. Apabila hari minggu masuk maka dihitung jam kerja lembur, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 1. 1 Jadwal kerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri

No	Hari	Jam	Keterangan
1.	Senin – kamis	06.45 – 15.00 12.00 – 13.00	Jam kerja Istirahat
2.	Jum’at	06.45 – 15.00 11.00 – 13.00	Jam kerja Istirahat
3.	Sabtu	06.45 – 15.00 12.00 – 13.00	Jam kerja Istirahat

Sumber : PT. Pratama Abadi Industri

Setiap hari senin sampai dengan hari jum’at karyawan dikenakan lembur wajib selama 2 jam, dan hari sabtu tidak ada lembur wajib.

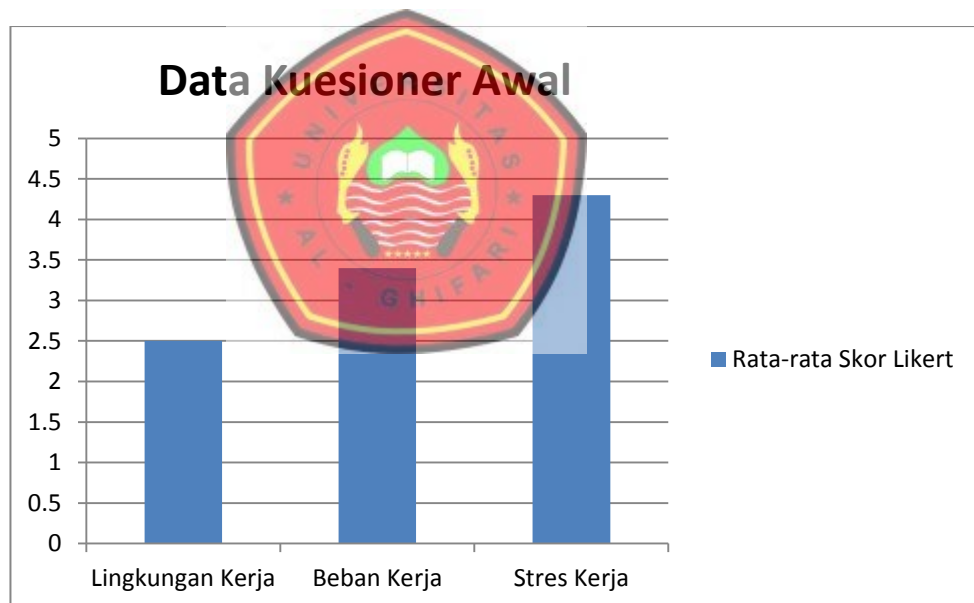
Menurut hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa para tenaga kerja korea selalu meminta target diselesaikan dengan cepat tetapi tidak pernah

memberitahukan bagaimana cara karyawan produksi harus mencapainya dan tidak mau memahami masalah yang dialami oleh karyawannya. Indikator lain adalah meningkatnya karyawan yang berobat di klinik, menurut data dari *General Affair* tercatat sebelum adanya sistem shift jumlah karyawan yang berobat sebanyak 3360 perbulan dan setelah sistem shift berlaku jumlah karyawan yang berobat sebesar 4337 perbulan. Keluhan kesehatan yang sering muncul yaitu kelelahan karena kurang tidur dan masuk angin disebabkan shift malam, selain itu keadaan ini diperparah dengan meningkatnya tingkat kecelakaan kerja yang muncul karena shift beban kerja menjadi lebih berat dan membutuhkan konsentrasi yang lebih tinggi. Meskipun tidak ada peningkatan dalam absensi / kehadiran karyawan, namun terjadi peningkatan jumlah karyawan mengundurkan diri. Sebelum sistem shift jumlah karyawan yang keluar sebanyak 248 dalam kurun waktu 9 bulan terakhir dan setelah sistem shift berjalan mencapai 717 karyawan yang mengundurkan diri. (Sumber : Data *Payroll* PT. Pratama Abadi Industri).

Dilihat dari fenomena yang dialami PT. Pratama Abadi Industri (JX2) dapat disimpulkan bahwa perubahan jam kerja menjadi sumber stres bagi karyawan, kerja shift/kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik (Monk & Tepas, 2018). Para pekerja shift sering mengeluh kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi / siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut pengaruhnya secara fisik dan psikis. Tekanan dan beban tersebut menimbulkan reaksi yang berbeda-beda, reaksi yang muncul adalah berusaha menghindar dan melarikan diri dari situasi tersebut misalnya dengan absen/tidak masuk kerja

bahkan yang lebih parah mengundurkan diri berusaha untuk mengendalikan situasi dan berusaha mengatasi masalah misalnya ketika sakit karyawan pergi ke klinik.

Untuk memastikan fenomena yang didapatkan dari hasil wawancara, penulis kemudian menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebanyak 28 responden secara langsung. Penulis mengajukan 15 pernyataan terkait dengan lingkungan kerja, 5 pernyataan terkait beban kerja, dan 5 pernyataan terkait dengan Stres Kerja dengan 5 (lima) tingkat jawaban. Kemudian hasil kuesioner diolah oleh penulis dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Grafik Gap Data Awal

Tabel 1. 2 Skala Interval dan Konversi Jawaban

Skala Interval	Tingkat Persetujuan	Tingkat Penilaian Lingkungan Kerja	Tingkat Penilaian Beban Kerja	Tingkat Penilaian Stres Kerja
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak baik	Sangat Rendah
1,71 – 2,60	Tidak Setuju	Tidak Puas	Tidak Baik	Rendah

2,61 – 3,40	Ragu-ragu	Biasa saja	Biasa Saja	Standar
3,41 – 4,20	Setuju	Puas	Baik	Tinggi
4,22 – 5,00	Sangat Setuju	Sangat Puas	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan grafik penelitian awal yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 22 orang karyawan, dapat dilihat adanya permasalahan Lingkungan Kerja yang terjadi di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) dengan melihat Skala interval sebesar 2,50. Karyawan tidak puas dikarenakan gaji yang masih belum memenuhi kebutuhan mereka, dan tidak adanya kepastian promosi bagi pekerjaan mereka.

Beban kerja juga menunjukkan poin Kuisisioner sebesar 3,40, yang menunjukkan bahwa beban kerja organisasi PT. Pratama Abadi Industri (JX2) Tidak Baik. Karyawan dikatakan kurang berkomitmen ditunjukkan dengan kurangnya disiplin kerja.

Stres Kerja yang ditunjukkan dari hasil kuisisioner berada di tingkat tinggi yaitu di tingkat 4,30. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Pratama Abadi Industri (JX2) tetap menyelesaikan pekerjaannya meskipun Lingkungan Kerja dan komitmen organisasinya belum maksimal. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan HRD PT. Pratama Abadi Industri (JX2) yang menyebutkan bahwa produktivitas karyawan terkadang naik turun. Hal ini disebabkan produktivitas karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) masih belum terukur. Sistem penilaian karyawan yang seharusnya dilaksanakan dengan sistem *Key Performance Indicator (KPI)* belum terlaksanakan dan masih dalam proses perencanaan. Sehingga belum ada penilaian secara pasti dan terukur

pada Produktivitas karyawannya. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistianingsih,2020) yang berjudul Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, terdapat pengaruh antara komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan; Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan; Komitmen dan Lingkungan Kerja sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “**Analisis Aspek Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) Limbangan Garut**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

- 1) kurangnya perlengkapan dan fasilitas kerja serta suasana kerja yang kurang kondusif
- 2) Menurunnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi
- 3) Perubahan jam kerja menjadi sumber stres bagi karyawan
- 4) Karyawan cenderung kurang peduli dengan lingkungan kerja di sekitar karena kapasitas pekerjaan yang mereka kerjakan sangat banyak
- 5) Keadaan ini juga diperparah dengan meningkatnya tingkat kecelakaan kerja yang muncul karena shift beban kerja menjadi lebih berat dan membutuhkan konsentrasi yang lebih tinggi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana lingkungan kerja di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)?
- 2) Bagaimana beban kerja di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)?
- 3) Bagaimana tingkat Stres Kerja karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)?
- 4) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Stres Kerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)?
- 5) Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)?
- 6) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa lingkungan kerja di PT.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa beban kerja di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa Stres Kerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Stres Kerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)

- 5) Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap Stres Kerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Stres Kerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2).

1.5 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

a. Penulis

Penelitian ini sebagai sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama menempuh masa studi di bangku kuliah. Selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pada masalah lingkungan kerja, beban kerja, dan Stres Kerja pada karyawan perempuan.

b. Akademis

Hasil pengamatan ini dapat menjadi awal bagi penelitian lebih lanjut dalam memberikan informasi tambahan dan berguna sebagai bahan untuk referensi dalam ilmu pengetahuan khususnya bagi yang meneliti mengenai masalah yang serupa yakni analisis aspek lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Stres Kerja karyawan perempuan.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

a. Bagi pembaca

sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan dan dapat memberikan motivasi serta gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

b. Bagi perusahaan

hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perbaikan / peningkatan kerja perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan dibahas teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu, Lingkungan kerja, Beban kerja, dan Stres Kerja pada karyawan perempuan. Sebelum melakukan ini, biasanya penulis akan menjelaskan konsep-konsep manajemen, sumber daya manusia dan manajemen sumber daya yang sebelumnya telah dieksplorasi dalam buku-buku teori / berdasarkan teori-teori yang ada dan diambil dari berbagai sumber.

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Sebelum mengetahui apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu perlu kiranya diulas tentang apa yang dimaksud dengan manajemen. Manajemen adalah suatu seni dan ilmu dalam pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian / pengawasan. Secara umum, manajemen adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Menurut Mary Parker Follet manajemen adalah seni dalam menyelesaikan tugas melalui perantara. Dalam hal ini, manajemen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manager untuk mengarahkan bawahan/orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya suatu tujuan. Menurut George Robert Terry mengartikan manajemen

sebagai proses khas dari beberapa tindakan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Seluruh tindakan tersebut bertujuan mencapai target dengan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia. Menurut The Liang Gie manajemen adalah proses yang menggerakan tindakan-tindakan dalam usaha kerjasama manusia sehingga tujuan yang telah ditentukan benar-benar tercapai. Menurut Lawrence A. Appley mengemukakan manajemen adalah sebuah keahlian yang dimiliki seseorang atau organisasi untuk menggerakan orang lain agar mau melakukan sesuatu.

Menurut D.S Beach manajemen adalah proses penggunaan bahan-bahan dan manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang mencakup kegiatan-kegiatan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi dan evaluasi. Sementara menurut Stoner dan Wankel, manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasian, memimpin, mengendalikan usaha-usaha organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Stoner mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses karena semua manajer, ataupun keahlian dan keterampilannya, terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang sering berkaitan dalam upayanya untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum proses manajemen dapat dikatakan terdiri dari kegiatan-kegiatan :

- a. Penetapan tujuan
- b. Perencanaan
- c. Pengorganisasian
- d. Pengendalian.

2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai kegiatan yang telah ditetapkan dengan cara yang telah di atur sedemikian rupa agar tujuan dapat tercapai secara terkoordinasi, efektif dan efisien. Menurut Amirullah (2017:8), terdapat 4 (empat) fungsi manajemen, diantaranya sebagai berikut :

1) *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah hal pertama yang wajib dilakukan seorang manajer. Dengan adanya perencanaan, manajer mengevaluasi segala tindakan baik yang sudah dilakukan maupun yang belum. Tanpa adanya perencanaan yang matang tujuan dari kegiatan manajemen tidak akan tercapai.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3) *Actuating* (Pengarahan)

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human eror yang sering terjadi.

4) *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan korelasi jika dibutuhkan.

Dari penjelasan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen terdiri dari *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pengarahan), *Controlling* (pengendalian).

2.1.1.3. Tujuan Manajemen

Tujuan dari manajemen adalah untuk mengontrol dan memastikan target dapat dicapai. Dengan begitu tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan dapat dengan semaksimal mungkin dengan sumber daya sesedikit mungkin dan hal ini dibahas dalam buku manajemen kinerja. Tujuan dari manajemen yaitu :

- 1) Menjalankan dan menilai strategi perencanaan yang telah dikonsep agar pelaksanaannya berjalan sesuai arahan.
- 2) Melakukan peninjauan terhadap pelaksanaan fungsi manajemen juga cara kerja kelompok ketika menjalankan tugasnya.
- 3) Melakukan pembaharuan terhadap fungsi manajemen terutama pada strategi pelaksanaannya, hal ini dilakukan agar target tetap tercapai apabila ada kendala dalam pelaksanaan rencana.
- 4) Meninjau kekuatan organisasi, mengetahui kelemahan, juga mengantisipasi ancaman yang mungkin terjadi.

- 5) Membuat sebuah terobosan baru yang berfungsi meningkatkan kinerja kelompok, inovasi ini juga pastinya akan berimbas positif terhadap pencapaian rencana sesuai target.

2.1.1.4. Unsur-Unsur Manajemen

Manusia sebagai pelaku manajemen dimana yang di ukur oleh manusia adalah semua aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen yang selalu berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut dengan 6M. Menurut George R. Terry (2017:1), unsur-unsur manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia) : yaitu tenaga kerja manusia yang sangat diperlukan untuk memimpin, menggerakkan karyawan atau bawahan serta mengerahkan tenaga dan pikiran agar dalam keberlangsungan suatu lembaga.
2. *Money* (Uang) : uang adalah unsur yang menjadi landasan dari setiap aktivitas yang dijalankan. Untuk menjalankan aktivitas perusahaan, dibutuhkan biaya usaha dalam bentuk uang sebagai modal utama.
3. *Materials* (Material) : Unsur manajemen ini adalah salah satu faktor penting karena kualitas bisnis dipengaruhi oleh kualitas material yang dipilih. Jadi jika material yang dipilih buruk, tujuan manajemen akan sulit tercapai.
4. *Machines* (Mesin) : mesin merupakan unsur lain yang perlu diperhatikan. Dengan adanya mesin atau teknologi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia akan lebih mudah tujuannya pun dapat tercapai lebih efektif.

5. *Methods* (Metode) : yaitu prosedur atau cara kerja yang akan membuat pekerjaan berjalan dengan lancar, penentuan metode dilakukan berdasarkan kebutuhan bisnis.
6. *Market* (Pasar) : yaitu sebagai tempat bertemunya pembeli dan penjual untuk melakukan transaksi jual-beli barang dan jasa.

Dari uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari 6M, yaitu *Man, Money, Material, Machines, Methods, dan Market*.

a. Tingkatan Manajemen

Tingkatan manajemen adalah level dari manajemen atau pembagian kekuasaan dalam lingkup manajer. Tingkatan ini dibagi menjadi tiga, yaitu manajemen puncak, menengah, dan lini pertama. Manajer perlu adanya tingkatan agar ada tanggung jawab ke manajer yang ada di atasnya. Beberapa tingkatannya yaitu sebagai berikut :

1) Manajemen puncak (Top management)

Dalam tingkatan ini, top management masuk ke kedudukan paling tinggi sehingga mengawasi semua manajer yang ada di bawahnya. Ada berbagai jabatan yang menduduki posisi ini diantaranya adalah Chief financial officer (CFO), Chief operating officer (COO), Chief Executive officer (CEO), presdir, dan berbagai posisi eksekutif lain.

2) Manajemen menengah (Middle management)

Level ini berada di bawah top manajemen dan di atas manajemen lini pertama. Middle management bertanggung jawab kepada top management karena posisinya di tunjuk langsung oleh puncak manajemen

ini, di tingkat ini manajemen tengah diberi wewenang untuk membantu manajemen yang di bawahnya. Contoh jabatan yang termasuk dalam manajemen menengah adalah kepala departemen, junior executive, sampai dengan manajer cabang.

3) Manajemen lini pertama (First line management)

Tingkatan ini memiliki kekuasaan yang paling rendah jika dibandingkan dengan manajemen lainnya, tanggung jawabnya adalah menjaga kinerja dari seluruh tim di bidang operasional. Dengan tanggung jawab ini membuat para manajer harus mampu memiliki keahlian tertentu, seperti komunikasi dan teknikal.

2.1.1.5. Jenis-Jenis Manajemen

1. Manajemen Strategis

Manajemen strategis dalam perusahaan memiliki jabatan yang tinggi karena tugasnya yang fundamental. Manajemen strategis berada di jajaran eksekutif yang tugasnya melakukan perencanaan yang matang, melakukan analisis, dan membuat strategis yang matang. Dengan adanya manajemen strategis ini membuat perusahaan bisa berjalan dengan lancar sambil mempertahankan keunggulan dari perusahaan. Bisnis yang dijalankan dengan manajemen strategis akan mampu bersaing dengan kompetitor karena sudah terencana dengan baik.

2. Manajemen Pemasaran

Pekerjaan manajemen pemasaran terkait dengan melakukan promosi produk / jasa. Dengan menjalankannya peningkatan penjualan bisa

diraih. Jenis manajemen ini memiliki tugas penting mulai dari merencanakan produk, strategi marketing, menetapkan target pasar, sampai dengan promosinya.

3. Manajemen hubungan masyarakat

Manajemen hubungan masyarakat dilakukan dengan mengatur komunikasi yang baik antara organisasi dengan masyarakat, hubungan masyarakat harus dikelola dengan baik agar perusahaan dapat berkembang. Selain itu, perusahaan yang punya komunikasi yang baik dengan masyarakat akan mudah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat itu sendiri terhadap usaha yang dijalankan, Reputasi akan meningkat seiring dengan manajemen yang efektif.

4. Manajemen penjualan

Manajemen penjualan adalah tentang kebijakan dalam mengatur penjualan. Ini berkaitan dengan metode jual beli yang diterapkannya sampai dengan pemenuhan keuntungan penjualan.

5. Manajemen rantai pasokan

Jenis manajemen ini hampir sama dengan manajemen penjualan. Namun, untuk rantai pasokan lebih berfokus pada proses jual belinya dibandingkan pengaturan output yang didapat.

6. Manajemen operasi

Manajemen operasi adalah tugas pengelolaan dalam operasional perusahaan sehingga memiliki manfaat yang luas. Dengan

menggunakannya, dapat mengatur bagaimana perusahaan berjalan dengan lancar.

7. Manajemen pengadaan

Macam-macam manajemen dalam pengadaan diperlukan untuk perusahaan manapun. Pengadaan tersebut berkaitan dengan pengaturan semua pengadaan barang yang ada di perusahaan sehingga kinerja perusahaan tetap berjalan baik.

8. Manajemen keuangan dan akuntansi

Manajemen keuangan dilakukan oleh time keuangan untuk mengatur semua proses terkait dengan anggaran yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian, keuangan bisa dimaksimalkan dan pengeluaran bisa ditekan.

9. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen SDM bertugas mengatur semua hal tentang kinerja karyawan. Mulai dari sistem perekrutan, pelatihan, reward, sampai jenjang karir bagi yang kompeten di dalamnya. Pengelolaan terhadap SDM ini menjadi penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan sehingga bisa lebih maju lagi.

10. Manajemen teknologi dan informasi

Manajemen ini adalah bagaimana pemanfaatan teknologi untuk perusahaan dilakukan sebaik mungkin. Tidak hanya dari segi pemanfaatannya saja, tetapi juga dari pengelolaannya agar dimaksimalkan sesuai kebutuhan tenaga kerja. Manajemen informasi

memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai berbagai tujuan. Ini meningkatkan kepatuhan, mengurangi risiko, dan mengontrol akses ke informasi bisnis penting.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kata manajemen bersumber dari bahasa Inggris yaitu “manage” yang memiliki arti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan dan memimpin. Secara etimologi SDM merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawi memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah manajemen dan sumber daya manusia, untuk itu penelusuran dimulai dari pengertian manajemen diteruskan dengan sumber daya manusia dan diakhiri dengan memahami secara utuh pengertian manajemen SDM. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2017 : 1-2) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian SDM.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:11) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (*non material / non*

financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Triasmoko (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang karena manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Menurut Mangkunegara (2017) SDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.



2.1.2.2. Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun 14 prinsip manajemen sumber daya manusia menurut Henry Fayol adalah sebagai berikut :

- 1) Pembagian kerja (*Division of work*). Setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda-beda sehingga perlu dikelompokkan berdasarkan pembagian kerja. Dengan menerapkan prinsip ini, karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan baik karena sudah terbagi-bagi, selain itu juga berfungsi agar lebih efisien.
- 2) Kekuasaan (wewenang) dan tanggung jawab (*Authority and Responsibility*). Untuk mencapai tujuan dari organisasi, perlu adanya pemimpin yang berwenang memberikan perintah. Dengan

menjalankannya, ini akan mempermudah aktivitas di perusahaan berjalan dengan baik dan maksimal.

- 3) Disiplin (*Discipline*). Disiplin merupakan sebuah sikap taat, kesungguhan hati, rajin, sikap setia, dan patuh terhadap wewenang dan tanggung jawab yang telah diemban. Sikap disiplin juga menjadi nilai dasar agar mendapatkan visi dan misi yang diinginkan, dengan melakukannya membuat kondisi organisasi menjadi lebih baik karena ada sikap saling menghormati.
- 4) Kesatuan pemerintah (*Unity of command*). Dengan menerima perintah dari satu manajer ini lebih membuat tugas terarah dibandingkan dibandingkan diperintah oleh banyak orang. Apabila mendapatkan tugas dari satu orang tersebut, maka karyawan memiliki tanggung jawab atas perintah itu, ini berbeda jika ada banyak perintah yang membuat karyawan tersebut bingung untuk melaksanakannya.
- 5) Kesatuan pengarahan (*Unity of direction*). Maksud dari prinsip ini adalah karyawan menjalankan kegiatan yang sama dan memiliki tujuan sama. Oleh karena itu, penting untuk membentuk tim untuk mencapai tujuan dan rencana yang diinginkan organisasi, dalam hal ini manajer bertindak untuk memantau dan bertanggung jawab terhadap kegiatan tersebut.
- 6) Mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi (*Put the interests of the organization above personal interests*). Kepentingan organisasi perlu dikedepankan dan diprioritaskan terlebih dahulu, hal

ini karena organisasi melibatkan banyak orang dan tujuannya juga untuk kepentingan bersama.

- 7) Penggajian karyawan (*Employee payroll*). Dengan memberlakukan penggajian yang sesuai dengan tugas dan jabatannya ini membuat organisasi berjalan dengan lancar. Pasalnya banyak karyawan di sejumlah perusahaan yang mundur dan berhenti kerja dengan alasan gajinya yang tidak sesuai dengan tugas yang diemban. Oleh karena itu perusahaan harus menetapkan gaji yang sesuai agar kegiatan perusahaan tidak terhambat.
- 8) Pemusatan (*Centralization*). Penting juga melakukan sentralisasi atau pemusatan otoritas kepada jabatan tertinggi seperti dewan eksekutif. Setiap manajer ini juga perlu untuk bertanggung jawab kepada manajer puncak sehingga terjadi keseimbangan. Selain itu penting juga untuk menjalankan manajemen menengah ke karyawan atau yang disebut dengan desentralisasi.
- 9) Hierarki (*Level*). Tingkatan ini fungsinya yaitu agar bisa mempunyai tanggung jawab dan wewenang tertentu sesuai dengan jabatan yang dibawa dan spesialisasinya, hierarki paling tinggi biasanya ditempati oleh manajemen senior. Kemudian terus ke level manajemen menengah dan level paling rendah yaitu staf, prinsip ini ini menunjukkan bahwa perlunya batasan dan garis yang jelas di setiap bidang kewenangan.

- 10) Ketertiban (*Order*). Setiap karyawan dalam organisasi wajib memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya agar berjalan dengan lancar. Selain itu penting juga untuk menjaga lingkungan kerja dengan baik mulai dari keamanan, kebersihan, kerapian, sampai ketertiban dalam menggunakan fasilitas kantor.
- 11) Keadilan dan kejujuran (*Justice and honesty*). Setiap perusahaan mengharuskan karyawan untuk adil dan jujur dalam bekerja, tidak hanya itu manajer juga harus memperlakukan karyawan dengan adil. Jangan sampai terjadi kecurangan dan mengeksploitasi karyawan berlebihan karena hal ini bisa mencederai kepercayaan sampai terjadi perpecahan.
- 12) Stabilitas kondisi karyawan (*Stability of employee conditions*). Stabilitas adalah sesuatu yang harus diutamakan dalam organisasi, penempatan karyawan dan pengelolaannya juga harus seimbang. Dalam hal ini diperlukan manajemen untuk meminimalkan perpindahan dan perputaran karyawan, banyaknya karyawan yang suka pindah dan resign juga menyebabkan masalah karena hal ini bisa menghambat jalannya kegiatan perusahaan.
- 13) Prakarsa (*Initiative*). Inisiatif adalah hal yang penting untuk membuat organisasi maju, diperlukan adanya ide baru dan kreatifitas yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan harus selalu berkembang dan tidak terpaku oleh aturan lama. Untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman, maka dibutuhkan kreatifitas agar selalu menarik

minat para pelanggannya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus menyediakan sarana dan terbuka ide kreatif dari pegawainya.

- 14) Semangat kesatuan dan semangat korps (*The spirit of unity and the spirit of the corps*). Semangat kesatuan ini dilakukan agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang damai dan ada rasa saling percaya serta menghargai satu sama lain. Tugas ini juga dibawa oleh manajer dengan mencari cara mengembangkan moral dan softskill yang baik di tempat kerja. Dengan begitu persatuan akan terjalin dan komunikasi antar rekan kerja menjadi lebih baik sehingga proses informasi di perusahaan dapat berjalan lancar.

2.1.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
2. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
3. Memastikan bahwa karyawan dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai

4. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
5. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental karyawan.
6. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, dan produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan.

2.1.2.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

a Staffing (keanggotaan)

Dalam fungsi MSDM untuk mengatur keanggotaan organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki tiga kegiatan utama, yaitu perencanaan (planning), rekrutmen (recruiting), dan seleksi.

1. Perencanaan adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang. Didalamnya mencakup hal apa saja yang akan dilakukan dimasa mendatang oleh perusahaan.
2. Rekrutmen adalah proses penarikan kandidat bermutu untuk mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan.
3. Seleksi adalah proses dalam menemukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dan tepat dari beberapa kandidat yang tersedia.

b Performance evaluation (Evaluasi kinerja)

Proses evaluasi atau penilaian dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan divisi SDM. Sebelumnya, divisi HR bertanggung jawab terhadap serangkaian pembinaan dan pengawasan pada tenaga kerja. Hal ini akan mempermudah dalam hal penilaian karyawan / calon karyawan yang bersangkutan.

c Compensation (Kompensasi)

Setelah menyelesaikan kewajibannya, karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Hal ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Manajemen SDM memiliki fungsi untuk mengatur mengenai kebijakan kompensasi karyawan. Gaji adalah salah satu bentuk kompensasi, pengelolaan gaji yang baik memberikan pengaruh signifikan dalam iklim kerja organisasi.

d Training and development (pelatihan dan pengembangan)

Berkaitan dengan SDM yang berkualitas, maka fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Divisi HR bersama dengan pihak manajer bertugas menyusun dan membuat program-program pelatihan bagi karyawan. Pelatihan ini bahkan sudah diatur dalam undang-undang pada tahun 2003, pelatihan kerja adalah aktivitas untuk memberikan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja dan produktivitas. Serta penanaman nilai kedisiplinan, etos kerja, pada

tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai kualifikasi pekerjaan dan jabatan.

e Employee relation (Hubungan karyawan)

Divisi HR bertanggung jawab untuk menjaga hubungan karyawan untuk menghindari praktek yang tidak sehat seperti mogok kerja. Fungsi ini memastikan apakah karyawan diperlukan secara baik untuk mengatasi keluhan yang ada.

f Personnel research

Disinilah fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pencari solusi dari masalah yang terjadi / personnel research, masalah-masalah yang berhubungan dengan penyebab ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan hingga ketidakpuasan tenaga kerja dapat dikumpulkan dan dianalisis. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.

g Safety and health (Keselamatan dan kesehatan pekerja)

Sebuah manajemen sumber daya manusia wajib memperhatikan keselamatan pekerjanya melalui program yang dijalankan, hal ini dilaksanakan untuk meminimalisir kejadian yang tidak diharapkan dan menciptakan suasana aman dan keselamatan di lingkungan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja akan berpengaruh terhadap kreadibilitas perusahaan, manajemen sumber daya manusia juga bertugas melakukan pelatihan khusus mengenai keselamatan kerja dan membuat program kesehatan untuk pekerja.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik bukan hanya lingkungan yang berdampak bagi kelancaran bisnis perusahaan, tetapi lingkungan kerja yang baik adalah yang dapat memberikan dampak positif terhadap seluruh karyawan dari segi karir maupun kepribadiannya.

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai **menyenangi** lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan **betah di tempat kerjanya** untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja **dipergunakan secara efektif** dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja **terdiri** elemen-elemen seperti pengaturan, fitur sosial, dan kondisi fisik **di mana dapat** mempengaruhi perasaan sejahtera hubungan di tempat kerja, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan karyawan. Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Robbins (2018:86) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan beban yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, kelihatannya bahwa karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, menurut Sedarmayanti (2018:19) menjelaskan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

A. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja bahwa dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : peralatan kerja, tempat kerja, sarana dan prasarana.
- 2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi seseorang, seperti : kelembapan, getaran mekanisme, temperatur, dan bau-bauan.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari seseorang baik mengenai fisik

dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar pemikiran lingkungan kerja fisik yang sesuai.

B. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:20) menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Hubungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Hubungan kerja antar pegawai. Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai.
- 2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Suwanto dan Priansa (2018:163) secara umum faktor lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikikis, diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri, kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi keputusan kerja karyawan yang meliputi :

a Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian, kondisi psikis yang mempengaruhi Lingkungan Kerja karyawan adalah :

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan pendekatan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Prustasi

Prustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan prustasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kelompok dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.3.4. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu saja dapat membantu karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik maka karyawan akan menimbulkan efek buruk bagi karyawan lainnya. Menurut Afandi (2018) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar

yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini 2019) sebagai berikut :

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) indikator :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu diperhitungkan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Suhu udara

Keadaan panas atau dinginnya udara di suatu tempat pada waktu tertentu, yang akan dipengaruhi oleh banyaknya/sedikitnya panas matahari yang diterima bumi.

c. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para karyawan adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

d. Penggunaan warna

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Maka dari itu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan.

f. Keamanan kerja

Guna mendapat tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya.

g. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2. Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan, baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.1.4. Beban Kerja

Memahami beban kerja tiap karyawan merupakan salah satu tugas penting bagi tim HR. Tanpa pemahaman yang baik, lingkungan kerja yang dikelola tim HR akan kewalahan dalam mewujudkan target perusahaan sehingga berdampak pada turunnya produktivitas kerja karyawan.

2.1.4.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020, halaman. 1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut pendapat Gibson (2018, halaman. 31) yang menyatakan bahwa “*workload is having to do too many tasks*

or providing insufficient time to complete tasks”. Yang artinya, beban kerja juga dapat diartikan sebagai terlalu banyak tugas atau terlalu sedikitnya waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Affandi (2018, halaman. 183) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi beban kerja. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tetapi secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Hutabarat (2017, halaman. 97 – 99) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut.

a) Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkat, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

b) Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja non fisik seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan.

2. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Faktor somatis

Faktor somatis ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

b. Faktor psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

2.1.4.3. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017, halaman. 22) beban kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

1) Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besaran tanggung jawab atas pekerjaan diampunya.

2) Beban kerja kualitas

Beban kerja kualitas atau kualitatif berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.1.4.4. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi angkarena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, dalam Prihatini, 2017). Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut berupa :

1) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, seperti harus menunggu lama hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.5. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (2018) untuk mengungkap beban kerja terdapat tiga aspek, yaitu :

1. Aspek beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga

dan membuat keputusan dengan cepat serta berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

2. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu, beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

3. Aspek waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek beban kerja yaitu aspek beban mental, beban fisik dan waktu.



2.1.4.6. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2018:23) dimensi dan indikator beban kerja yaitu :

1. Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik, fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban waktu

Beban waktu merupakan beban yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu : kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan dua/lebih dalam waktu yang sama.

2.1.5. Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam.



2.1.5.1. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja adalah tanggapan atau proses internal / eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Menurut King (dalam Asih, *et al.*, 2018:2) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasibuan (2018:204) menyatakan bahwa Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2017:157) mengemukakan bahwa Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Nursan (2019:72) Stres Kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan kerja, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

2.1.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Coper dalam Rivai (2018:314) faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja yaitu :

a. Kondisi Pekerjaan

Hal-hal yang mempengaruhi kondisi pekerjaan meliputi kondisi pekerjaan, beban kerja yang berlebihan secara kualitatif dan kuantitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, biasanya fisik dan jadwal bekerja.

b. Stres karena peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibat sering muncul ketidakpuasan bekerja, ketegangan, menurunnya prestasi sehingga akhirnya timbul untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria Misalnya wanita menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

c. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

d. Pengembangan karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan karir meliputi : penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga menimbulkan frustrasi.

e. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan karyawan dalam membuat keputusan.

f. Tampilan rumah pekerjaan

Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pemikiran, stres karena memiliki dua pekerjaan.

2.1.5.3. Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres Kerja terdiri dari berbagai jenis diantaranya Stres Kerja yang dapat memberikan gairah dan menstimulus para pegawai untuk lebih bersemangat saat bekerja, adanya tantangan yang dianggap sebagai motivasi diri untuk bisa bekerja lebih keras, namun ada stres yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karena pegawai merasa beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan mereka,

rutinitas kerja yang menimbulkan kejenuhan, dan rekan kerja yang tidak kompeten. Berney dan Selye (dalam Asih, 2018:4-5) mengungkapkan ada 4 (empat) jenis stres yaitu :

- a) *Eustres (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b) *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c) *Hyperstress*, yaitu stres terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya
- d) *Hypostress*, yaitu stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.5.4. Dampak Stres Kerja

Terdapat Stres Kerja yang memberi dampak positif kepada pegawai seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal. Menurut Tewal, *et al.*, (2018:145), ada dua dampak dari Stres Kerja yaitu dampak positif dan negatif :

1. Dampak positif stres kerja

- a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi
- b. Memiliki ransangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik
- c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (*challenge*) bukan sebagai tekanan (*pressure*).
- d. Memicu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.

2. Dampak negatif Stres Kerja

- a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi
- b. Penurunan tingkat keputusan kerja dan tingkat kinerja
- c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental
- d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

2.1.5.5. Cara Mengatasi Stres Kerja

Pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penempatan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan pegawai, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang, dan menyelenggarakan program-program kesejahteraan pegawai. Menurut Badeni (dalam Putri, 2020:17-18) ada dua cara yang dapat dilakukan untuk menghadapi Stres Kerja yaitu :

1. Mengatasi Stres Kerja secara individual dapat dilakukan dengan cara :

- a. Manajemen waktu, penerapan teknik manajemen waktu yang dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerjaan secara lebih baik.
 - b. Latihan fisik, seperti olahraga, renang, bersepeda, berjalan kaki, dan aerobik merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi tingkat stres yang berjalan.
 - c. Relaksi, untuk mengurangi ketegangan, seperti mediasi dan *biofeedback*/teknik pengendalian fisiologis.
2. Penanganan organisasional dilakukan dengan cara :
- a. Perbaikan seleksi personel
 - b. Penggunaan penetapan tujuan yang realistis
 - c. Perencanaan ulang pekerjaan
 - d. Perbaikan komunikasi organisasi
 - e. Penegakan program kesejahteraan korporasi

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aktivitas pekerjaan merupakan suatu hal yang rentan mengakibatkan stres kepada pegawai. Stres kerja tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola agar tidak menimbulkan dampak yang negatif. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi Stres Kerja adalah dengan membuat perencanaan kerja seefektif dan seefisien mungkin agar dapat menghemat waktu pengerjaan dan mencapai target yang dikehendaki, menerapkan pola hidup sehat seperti berolahraga, makanan yang bergizi, dan beristirahat yang cukup, serta harus

meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam menghadapi kemajuan teknologi.

2.1.5.6. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018:430-433), terdapat tiga dimensi dari sumber stres yang potensial yaitu :

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Faktor lingkungan diukur dengan tiga indikator antara lain :

- a. Ketidakpastian ekonomi
- b. Ketidakpastian politik
- c. Perubahan teknologi

2. Dimensi organisasi

berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi.

Faktor organisasional diukur dengan tiga indikator antara lain :

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan pribadi

3. Faktor pribadi (individu)

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karawan, yaitu masalah kepribadian karyawan, masalah keluarga, dan masalah ekonomi.

Faktor pribadi (individu) di ukur dengan tiga indikator antara lain :

- a. Permasalahan keluarga
- b. Permasalahan eonomi
- c. Kepribadian.

2.1.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Dwi Agung Nugroho Arianto (2016)	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja	1. Persamaannya yaitu memiliki persamaan di variabel lingkungan kerja. 2. Perbedaannya yaitu tidak ada variabel kedisiplinan dan variabel budaya kerja serta objek

			memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.	penelitiannya berbeda.
2	Lyta Lestary, Harmon jurnal Riset bisnis & investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<p>Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 116 karyawan di Divisi <i>Detail part manufacturing</i> Direktoriat produksi PT. Dirgantara indonesia (persero). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y = 40.404 + 0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>1. Persamaannya yaitu variabel bebas X_1 nya menggunakan lingkungan kerja dan variabel Y menggunakan kinerja karyawan.</p> <p>2. Perbedaannya yaitu tidak ada variabel X_2 dan tempat penelitiannya.</p>

			<p>yang ada di Divisi <i>Detail part manufactur</i> Direktorat produksi PT. Dirgatara indonesia (persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	
3	Siti Nurwahyuni (2019)	<p>Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (Studi kasus PT. Telkom indonesia</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa jika beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang</p>	<p>1. Persamaannya Sama-sama menggunakan variabel beban kerja dan kinerja karyawan. 2. Perbedaannya yaitu menggunakan variabel Work Life Balance sebagai variabel Y2, tidak menggunakan variabel</p>

		Regional V)	<p>terjadi pada PT.Telkom Indonesia Regional V, diketahui bahwa karyawan disana dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan, adanya karyawan yang masih berada dikantor untuk menyelesaikan pekerjaannya, apabila pekerjaan tersebut belum dapat terselesaikan adanya tugas tambahan untuk acara-acara besar yang diselenggarakan perusahaan dengan</p>	<p>konflik kerja, dan tempat penelitiannya berbeda.</p>
--	--	-------------	---	---

			<p>melibatkan karyawan, adanya perintah kerja dihari libur, serta karyawan yang sering ditugaskan dinas luar kota untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.</p>	
4	<p>Rachel Natalya Massie, Wiliam A. Areros dan Wehelmina Rumawas (2018)</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado</p>	<p>Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan oleh</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persamaannya yaitu sama menggunakan variabel Stres Kerja dan kinerja karyawan. 2. Perbedaannya yaitu lokasi penelitiannya beda.

			<p>peneliti. Hipotesis yang diajukan yaitu bahwa variabel independen yaitu Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada kantor diketahui tingginya Stres Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Pengelola IT Center Manado.</p>	
5	<p>Risky Nur Adha et.al (2019) Vol. 4 No. 1 Januari 2019</p>	<p>Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap</p>	<p>Hasil pengujian penelitian variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja</p>	<p>1. Persamaannya yaitu terdapat variabel bebasnya menggunakan lingkungan kerja dan</p>

	ISSN:2459-9921	kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di dinas sosial kabupaten Jember.	variabel Y menggunakan kinerja karyawan. 2. Perbedaannya yaitu variabel bebas X1 nya menggunakan motivasi kerja dan lokasi tempat penelitian.
6	Rahmisyari (2017) Vol. 5, Nomor 1, oktober 2017	Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kedua variabel bebas yaitu kompetensi X1 dan lingkungan kerja X2 secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada	1. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. 2. Perbedaannya yaitu variabel X1 nya menggunakan kompetensi dan tempat penelitiannya berbeda.

			dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota Gorontalo.	
7	Rizal Nabawi jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 2 No. 2 September 2019, 170-183	Pengaruh lingkungan kerja, Lingkungan Kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, Lingkungan Kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum dan perumahan Rakyat kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan lingkungan kerja, Lingkungan Kerja dan beban	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persamaannya yaitu variabel bebas X1 nya menggunakan lingkungan kerja dan variabel X2 nya menggunakan beban kerja. 2. Perbedaannya yaitu variabel bebas X2 nya menggunakan Lingkungan Kerja dan tempat penelitiannya berbeda.

			<p>kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pekerjaan umum dan perumahan Rakyat kabupaten Aceh Tamiang.</p>	
8	<p>Novita Rahmawati (2017)</p>	<p>Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persamaannya yaitu variabel X1 nya sama menggunakan lingkungan kerja. 2. Perbedaannya yaitu X2 nya menggunakan motivasi kerja dan tempat penelitiannya berbeda.

9	Yudha Adityawarnan, Bunasor Sanim, Bonar M. Sinaga (2018)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot	Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Persamaannya yaitu terdapat variabel bebas X2 nya mrnggunakan beban kerja. 2. Perbedaannya yaitu tempat penelitiannya beda.
10	Chadek Novi Charisma Dewi, Iwayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan UD Surya Raditya Negara	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Persamaannya yaitu di variabel Y nya sama menggunakan Stres Kerja. 2. Perbedaannya yaitu variabel X2 nya menggunakan Lingkungan Kerja dan variabel X1 nya menggunakan Stres Kerja sedangkan peneliti menggunakan

				lingkungan kerja.
--	--	--	--	-------------------

2.1.7. Hubungan Antar Variabel

2.1.7.1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres para karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya tingkat Stres Kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja bisa memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif sehingga setiap anggota selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan sangat baik, maka akan mengurangi tingkat stres yang dialami para karyawan, disamping itu lingkungan kerja yang sangat baik akan mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya oleh Heri Suprianto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berhubungan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa semakin lingkungan kerja nyaman dan kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian Nova Syafrina (2018) menyatakan bahwa karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika mereka memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang

perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja, dengan demikian penelitian yang dilakukan Heri Suprianto (2018) dan Nova Syafrina (2018) menyatakan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan Stres Kerja karyawan bersifat positif.

2.1.7.2. Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis penelitian menyimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara beban kerja dengan Stres Kerja, arah korelasi yang menunjukkan arah positif menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja maka responden akan mengalami Stres Kerja yang semakin berat. Penelitian ini sebelumnya oleh Polakitang, Koleangan dan Ogi (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja. Variabel beban kerja pada penelitian ini diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja, secara umum nilai *mean* (rata-rata) variabel pengawasan adalah 3,63. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan X_{1.1}, yaitu pelaksanaan pekerjaan memerlukan konsentrasi cukup tinggi dengan jumlah rata-rata 4,00 yang berada pada kriteria tinggi. Hal tersebut menunjukkan jika beban kerja yang tertinggi adalah dalam pelaksanaan pekerjaan, dimana memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi di Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri.

2.1.7.3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap

Stres Kerja Karyawan Perempuan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Berdasarkan hasil uji simultan, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($329,205 > 4,21$) tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain bahwa persamaan regresi yang terbentuk dari variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mega Selly Ananda (2021), lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individual dan faktor psikologis. Faktor individual yaitu faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap

pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. Sedangkan faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan masalah perilaku atau sikap seseorang (mental).

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi, mendorong dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapainya kepuasan dalam bekerja dan berkarya. Lingkungan kerja yang baik akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, penataan lingkungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk memberikan Lingkungan Kerja pada karyawan. Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja.

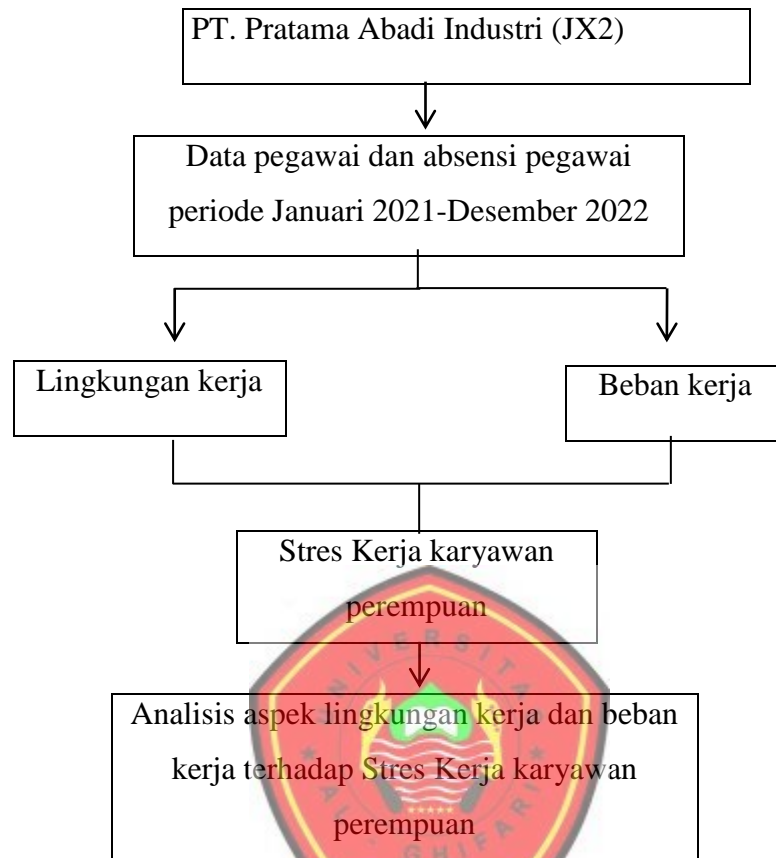
Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia, aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi beban kerja adalah tugas yang dibebankan kepada karyawan yang wajib diselesaikan dalam waktu tertentu, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan kinerja karyawan, hal yang harus dihindari

adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan karena tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Tetapi jika karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas secara *on-time*, maka hal itu bukan lagi menjadi beban kerja bagi dirinya.

Selain beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stres Kerja. Stres Kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya berupa kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi Stres Kerja adalah kurangnya ilmu, kemampuan, atau kompetensi di bidang pekerjaan yang digeluti, serta pengawasan yang terlalu ketat dan berlebihan dari atasan.

Mengacu pada kerangka pemikiran diatas maka dapat digambarkan seperti pada kerangka dibawah ini.

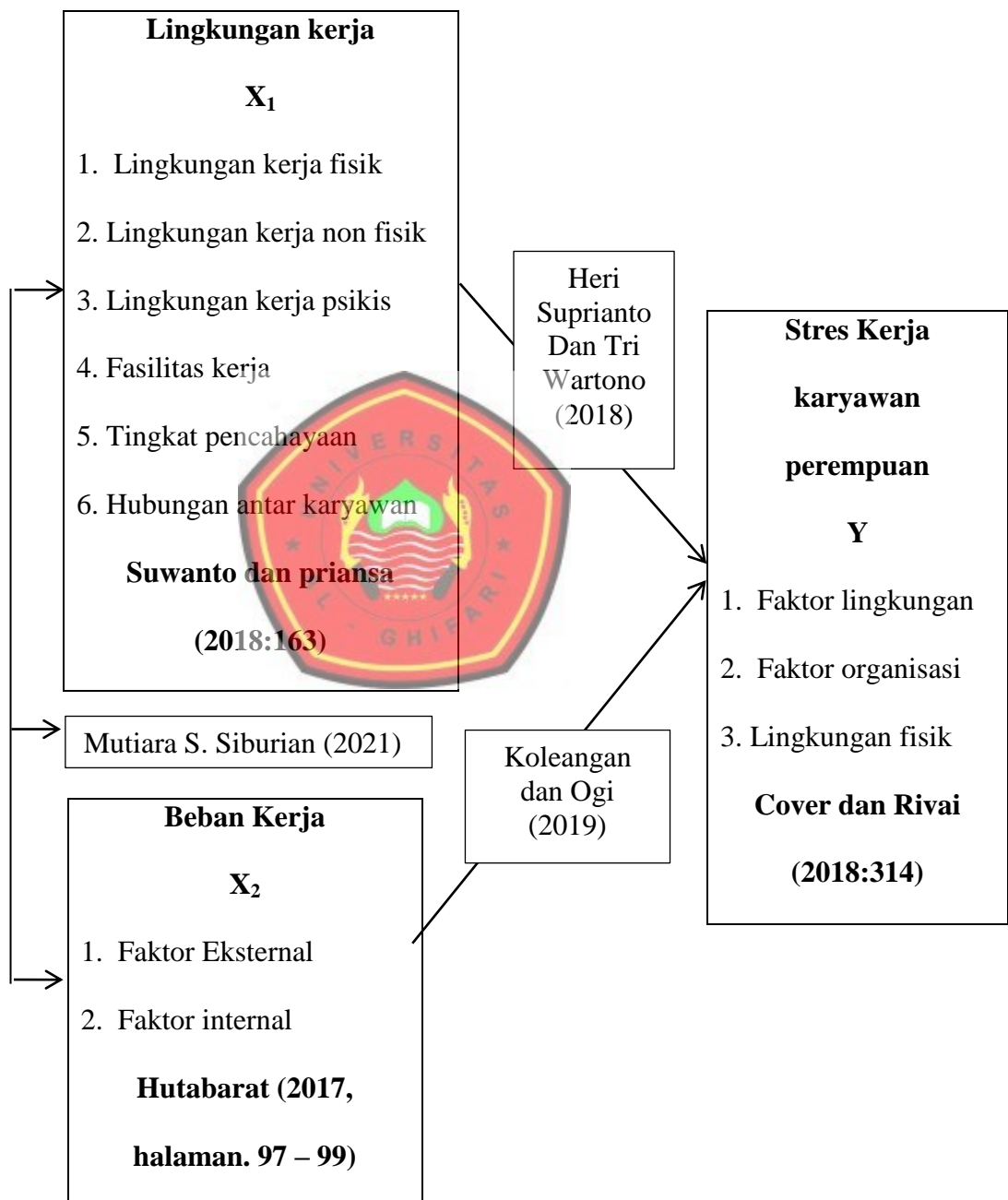




Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika yang dihipotesis adalah masalah statistik, hipotesis ini disebut hipotesis statistik.

Menurut Turyandi (2019:135) hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dan harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan pernyataan sederhana mengenai suatu harapan peneliti tentang hubungan antar variabel dalam masalah. Berdasarkan perumusan yang telah disampaikan diatas, terlihat adanya keterlibatan antara dua variabel Lingkungan kerja dan Beban kerja untuk dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.....

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Stres Kerja di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) Limbangan Garut
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap Stres Kerja di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) Limbangan Garut
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Stres Kerja karyawan perempuan di PT. Prata/ma Abadi Industri (JX2) Limbangan Garut
4. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap beban kerja di PT.Pratama Abadi Industri (JX2) Limbangan Garut

5. Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap Stres Kerja di PT.Pratama Abadi Industri (JX2) Limbangan Garut
6. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) Limbangan Garut.



BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum PT. Pratama Abadi Industri (JX2)

PT. Pratama Abadi Industri (JX2) merupakan bentuk perseroan terbatas yang kepemilikan modalnya berasal dari Korea. PT. Pratama Abadi Industri (JX2) yang berlokasi di Jl. Raya Nagreg-Limbangan No. 17, Cijolang, Kec. Balubur Limbangan, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44186. PT. Pratama Abadi Industri (JX2) merupakan perusahaan manufaktur pembuatan sepatu NIKE *sport shoes* untuk pemasaran luar negeri sepatu Beaverton, Belgia, Brazil, Canada, Amerika Serikat, Vietnam dan sejumlah negara Eropa. PT. Pratama Abadi Industri memiliki dua tipe kategori jenis sepatu yang dihasilkan yaitu : *adult* dan *kids*. Contoh jenis sepatu tipe *adult* yang diproduksi adalah *street max cal*, *kennedy XC*, *xcellerator* dan lainnya. Contoh jenis sepatu tipe *kids* yang diproduksi adalah *max iconic*, NIKE *impax turn*, NIKE *sharksin* dan lainnya.

Seiring perkembangan dan kemajuan PT. Pratama Abadi Industri sekarang memiliki 14 *Direct Line* dimana setiap *Direct Line* menghasilkan 2500 pasang sepatu dan 10 *NOS Line* dimana setiap *NOS Line* menghasilkan 1200 pasang sepatu setiap harinya. PT. Pratama Abadi Industri merupakan industri padat karya dimana jumlah tenaga kerja yang dimiliki PT. Pratama Abadi Industri pada tahun 2017 berjumlah 13.982 pekerja. Kebanyakan pekerja PT. Pratama Abadi Industri adalah mayoritas perempuan yang umumnya ibu rumah tangga. Kapasitas jumlah produksi sepatu yang dibuat selama satu bulannya yaitu 1.000.000 pasang sepatu. PT. Pratama Abadi Industri memiliki anak perusahaan

yang membantu membuat beberapa komponen bagian sepatu. Apabila komponen bagian sepatu selesai dibuat maka akan langsung dikirimkan ke PT. Pratama Abadi Industri. Jadi *factory* hanya ada proses menggabungkan komponen sepatu menjadi sepatu. Berikut anak dari perusahaan PT. Pratama Abadi Industri yaitu :

- a. PT. Sumber Masanda Jaya memproduksi *upper*
- b. PT. Agung Pelita Industrindo memproduksi *embroidery*, *HF*, *welding / injektion*, *outsoul* dan *bottom accessories*.
- c. PT. Sinar Timur Industrindo memproduksi *injection phylon*.

3.1.1. Sejarah Singkat PT. Pratama Abadi Industri (JX2)

PT. Pratama Abadi Industri didirikan pada tanggal 12 Juni 1989 dengan kepemilikan modal merupakan investor asing yang berasal dari Korea yang bernama Mr. Soe Yeoung Yul, biaya yang dikeluarkan pada saat pendirian pabrik sekitar \$ 5.000.000,-. Berdasarkan akte pendirian yang dikeluarkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan tanggal 3 Oktober 1989 No. 02-9337.HT.01.01.1989 yang diubah dengan akta pernyataan keputusan rapat No. 1 tanggal 1 November 1990. Pada tanggal 23 November 1992 diubah lagi dengan akta No. 94, tanggal 2 Februari 1993 yang disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan tanggal 20 Agustus 1993 No. 02-7334.HT.01.04.1993 dalam rapat umum luar biasa.

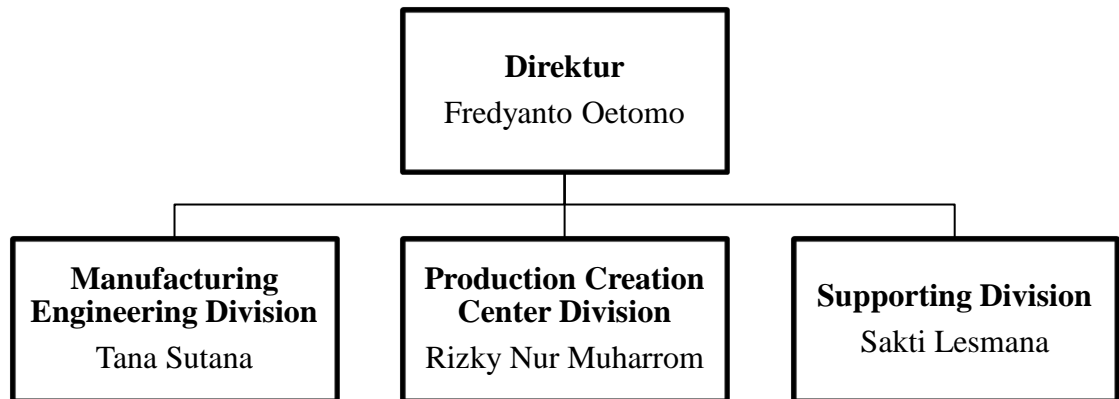
3.1.2. Visi & Misi PT. Pratama Abadi Industri (JX2)

Visi PT. Pratama Abadi Industri yaitu menjadi perusahaan terdepan yang selalu tertantang kreatif dalam lingkungan global yang dinamis (*To be a creatively challenged leader in a global dynamic environment*).

Misi PT. Pratama Abadi Industri yaitu menciptakan nilai bagi pelanggan, karyawan, masyarakat dan pemilik perusahaan melalui kerjasama dan keterbukaan (*Create value for our stakeholders through transparency and collaboration*).

3.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan di masa depan. Menurut Robbins & Judge (2018:231) struktur organisasi adalah untuk menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal. Menurut Griffin dan Moorhead (2017:430) mengungkapkan bahwa “*Organization structure is the system of task, reporting and authority relationship within which the organization does it's work*” kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi merupakan sistem tugas, pelaporan, dan hubungan otoritas di mana organisasi melakukannya. Berikut ini struktur organisasi PT. Pratama Abadi Industri (JX2) :



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi

3.1.4. Logo dan Arti



Gambar 3. 2 Logo Perusahaan

Logo PT. Pratama Abadi Industri masih menerapkan gaya klasik dengan tulisan berwarna putih dengan latar berwarna oranye. PT. Pratama Abadi Industri memiliki 25 tahun pengalaman dalam kontraktor sepatu olahraga yang memiliki komitmen yang kuat dalam memproduksi sepatu olahraga yang berkualitas tinggi, perusahaan ini menjadi salah satu produsen sepatu yang berhasil mendapatkan license untuk pembuatan sepatu NIKE, yang memiliki sejumlah standarisasi dalam pembuatan sepatu yang berkualitas.

3.2. Metode Penelitian

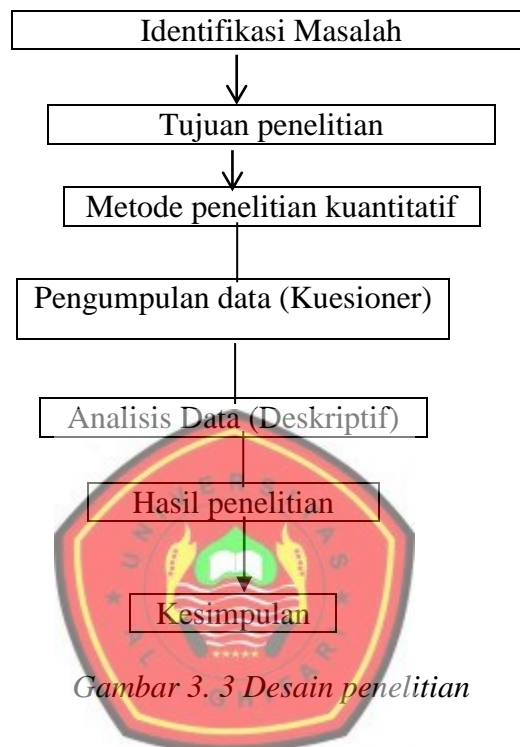
3.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:8) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2017:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

3.2.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan merupakan desain korelasi yang mencakup pengumpulan dua kelompok subyek atau lebih untuk mengetahui hubungan antara kelompok-kelompok tersebut. Menurut Silaen (2018:23) desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Definisi desain penelitian menurut Nasution (2019:23) menyatakan bahwa: “desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan

secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian itu”. Desain penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut :



Gambar 3. 3 Desain penelitian

3.2.3. Operasional Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang. Obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen, menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada faktor yang di ukur atau dipilih oleh seorang peneliti dalam mengetahui hubungan antara fenomena yang diamati. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan di teliti, yaitu aspek

lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel bebas serta Stres Kerja karyawan perempuan (Y) sebagai variabel terkait. Berikut ini tabel mengenai konsep dan indikator variabel :

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Item	Skala
Lingkungan kerja (X1) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Siagian (2017:56)	1.Lingkungan kerja fisik	1.Penerangan	Tingkat pencahayaan di tempat kerja	1 – 2	Ordinal
		2. Peralatan yang memadai	Tingkat peralatan kerja yang memadai	3 – 4	Ordinal
		3. Fasilitas	Tingkat fasilitas tempat istirahat karyawan	5 – 6	Ordinal
			Tingkat fasilitas tempat ibadah	7 – 8	Ordinal
		4.Tersedianya sarana angkutan	Tingkat tersedianya angkutan umum bagi karyawan.	9 – 10	Ordinal

	2.Lingkun gan kerja non fisik	5.Hubungan rekan kerja setingkat	Tingkat kerjasama dalam menyelesaik an pekerjaan	11– 12	Ordinal
			Tingkat kekeluarga n dalam hubungan kerja	13 – 14	Ordinal
		6.Hubungan atasan dengan karyawan	Tingkat adanya menghargai kepada bawahan	15 – 16	Ordinal
			Tingkat adanya hubungan baik dengan bawahan	17–18	Ordinal
Beban kerja (X2) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.	1. Tututan fisik dan fsikologis	1. Kondisi fisik pekerja	Tingkat kondisi fisik pekerjaan	1– 2	Ordinal
		2. Kondisi psikologis seseorang	Tingkat psikologis seseorang	3 – 4	Ordinal

Munandar (2018:383)	2. Tuntutan tugas	1. Jumlah pekerjaan	Tingkat jumlah pekerjaan/tugas	5 – 6	Ordinal
		2. Kualitas pekerjaan	Tingkat kualitas beban isi tugas	7 – 8	Ordinal
		3. Beban kerja	Tingkat jumlah beban kerja	9 – 10	Ordinal
Stres Kerja karyawan perempuan (Y) Stres Kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Anoraga (2017:108)	1. Beban kerja	1. Tuntutan peran	Tingkat kesesuaian peran dengan batas waktu penyelesaian pekerjaan	1 – 2	Ordinal
		2. Ketersediaan waktu	Durasi waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan	3 – 4	Ordinal
		3. Jumlah pekerjaan	Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan	5 – 6	Ordinal
		4. Kesesuaian pekerjaan	Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan	7 – 8	Ordinal

2. Konflik peran	1.Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan	Tingkat perbedaan konsep dan nilai pekerjaan	9 –10	Ordinal
	2. Tuntutan dan tekanan dari atasan	Jumlah pekerjaan kelompok yang dipaksakan menjadi pekerjaan individu	11 – 12	Ordinal
3.Ambiguitas peran	1.Ketegangan dan kesalahan	Intruksi yang kurang jelas dari atasan	13 – 14	Ordinal
	2.Menurunnya tingkat interpersonal	Sering terjadi kesalahan komunikasi	15 – 16	Ordinal

3.2.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek

penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

2. Data Sekunder

Menurut Sedarmayanti (2018:45) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah jurnal, internet, buku yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai analisis aspek lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Stres Kerja karyawan perempuan.

3.2.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah proses riset dimana peneliti menerapkan metode ilmiah dalam mengumpulkan data secara sistematis untuk dianalisa. Menurut Sugiyono (2019) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Menurut Yusuf (2017:372) keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Peneliti dapat melakukan wawancara dengan subjek yang diteliti, mampu mengamati situasi sosial yang terjadi dalam konteks yang sesungguhnya. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Arikunto (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di PT. Pratama Abadi Industri (JX2). Menurut Yusuf (2018:384) kunci keberhasilan dari observasi sebagai teknik dalam pengumpulan data sangat banyak ditentukan oleh peneliti itu sendiri, karena peneliti melihat dan mendengarkan suatu objek penelitian dan kemudian peneliti menyimpulkan dari apa yang diamati.

2. Wawancara

Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari informan yang terkait. Menurut Arikunto (2017:372) wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung/bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Menurut Esterberg (dalam Sugiyono, 2018, halaman. 233) wawancara terstruktur adalah wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data

apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Tujuan mengadakan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi lebih luas, mulai dari sejarah, kejadian yang sedang berlangsung, dan kejadian yang diharapkan dimasa yang akan datang.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dipercaya / mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto yang sudah ada. Tetapi tidak semua dokumen memilih tingkat kredibilitas yang tinggi, sebagai contoh banyak foto yang tidak mencerminkan keadaan aslinya karena foto bisa saja dibuat untuk kepentingan tertentu. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi yang dimiliki Staff Office seperti data absensi karyawan, komponen gaji yang sudah memiliki standar UUD Ketenagakerjaan, perhitungan lainnya yang terkait dengan topik penelitian.

3.2.5. Populasi dan Sampel

3.2.5.1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan yang terdiri dari individu-individu yang akan diteliti mengenai karakteristiknya. Menurut Sugiyono (2017:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri yang berjumlah 17.123 orang karyawan.



3.2.5.2. Sampel

Sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. Menurut Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili).

Untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = % kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan (10%)

Besaran populasi diketahui sebesar 17.123 orang. Jadi besarnya sampel yang digunakan adalah :

$$n = \frac{17.123}{1 + 17.123 (10\%)^2}$$

$$n = 99,2$$

Dibulatkan menjadi 99 orang.

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 99 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan dalam *probability sampling* ini menggunakan pendekatan *simple random sampling*. Menurut Sujarweni (2017:82) teknik *simple random sampling* adalah teknik yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau setara yang ada dalam populasi.

3.2.6. Rancangan Analisis Data

Rencana analisis data adalah bagian integral dari proses penelitian yang dituangkan baik dalam bentuk tulisan atau tidak. Rencana ini telah terformat sebelum kegiatan pengumpulan data dan pada saat merumuskan hipotesis. Menurut Sugiyono (2018:482) rancangan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.2.6.1. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah cara pemetaan, penguraian, perhitungan, hingga pengkajian data yang telah terkumpul agar dapat menjawab rumusan masalah dan memperoleh kesimpulan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018, halaman. 285) bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Adapun metode analisis data yang digunakan peneliti yaitu analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode yang bergantung kepada kemampuan untuk menghitung data secara akurat. Selain itu, metode ini juga memerlukan kemampuan untuk menginterpretasikan data yang kompleks. Metode ini merupakan pendekatan pengolahan data melalui metode statistik yang terkumpul dari data sekunder. Dimana untuk data kuantitatif ini, data ordinal diteliti oleh penulis diangkakan berupa skorsing untuk masing-masing pertanyaan dengan menggunakan skor skala likert.

Tabel 3. 2 Skor Skala Likert

No	Jawaban	Skor Jawaban Positif
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018:106)

3.2.6.2. Pengujian Validitas

Pengujian validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang di ukur. Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
2. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Rumus korelasi product moment :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2 =$ Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

3.2.6.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2017:130) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing - masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh diacak.

Dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Suatu kontrak / variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally, 2017)
- b. Suatu kontrak / variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* < 0.70 (Nunnally, 2017).

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket kuesioner dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = realibilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total

3.2.7. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (path analysis) merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda. Nama ini diberikan karena analisis jalur dapat dipakai untuk melakukan pengujian hubungan sebab akibat dengan tidak harus melakukan manipulasi variabel-variabel. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2017:2) analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Adapun pendapat dari Sugiyono (2018:70) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Peneliti menggunakan analisis jalur karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisis dan memastikan apakah ada berpengaruh antara analisis aspek lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Stres Kerja karyawan perempuan.

Langkah-langkah untuk melakukan analisis jalur menurut Harun (2018:7) adalah sebagai berikut:

1. Hitung matrik korelasi antar variabel

$$\begin{bmatrix} 1 & r_{xy} & r_{xy2} \\ & 1 & r_{y1y2} \\ & & 1 \end{bmatrix}$$

R = Dengan rumus korelasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

2. Hitung invers matriks korelasi sesama variabel independent

$$R^{-1} = \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{21} & C_{22} \end{bmatrix}$$

3. Hitung koefisien jalur menggunakan rumus :

$$\rho_{yx} = R^{-1} x \begin{bmatrix} r_{xy2} \\ r_{y1y2} \end{bmatrix}$$

4. Hitung $R^2_{y(x1x2)}$ yang merupakan koefisien determinasi total X_1 dan X_2

terhadap Y yang rumusnya : $R^2_{y(x1x2)} = [\rho_{yx1} \ \rho_{yx2}] \begin{bmatrix} r_{xy1} \\ r_{xy2} \end{bmatrix}$

5. Hitung koefisien pengaruh faktor lain $\rho_{y\epsilon}$ menggunakan rumus :

$$\rho_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{y(x1x2)}}$$

Analisis data dalam pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*) yaitu dengan melihat besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja, variabel beban kerja, dan variabel Stres Kerja. Hasil dari perhitungan dapat ditentukan dari tabel berikut :

Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,5999	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018: 184)

3.2.8. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan bagian dari statistik inferensial yang tujuannya untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2018:223) uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil dari pengujian hipotesis hanya ada dua kemungkinan, yakni menerima atau menolak suatu hipotesis. Penerimaan hipotesis terjadi karena nilai sampel tidak cukup bukti menolak hipotesis atau istilah yang sering digunakan yaitu hipotesis gagal ditolak. Sedangkan penolakan hipotesis terjadi karena nilai sampel tidak cukup bukti untuk menerima hipotesis.

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan uji T untuk mengetahui pengaruh secara parsial, sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan analisis regresi linear berganda untuk menggunakan uji F, dan koefisiensi determinasi.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS for Windows 24.

1. Uji T

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah :

Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Y)

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$	Berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.
$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$	Berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

Variabel Beban Kerja (X2) terhadap Stres Kerja (Y)

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$	Berarti Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.
$H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$	Berarti Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja.

Hipotesis kemudian di uji untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesisnya. Pengujian hipotesis ditunjukkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t. Pengujian dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dilakukan dengan ketentuan yaitu:

Kriteria Uji:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

2. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Stres Kerja).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$	Berarti Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.
$H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0$	Berarti Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja.

Hipotesis kemudian diuji untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesisnya. Pengujian hipotesis ditunjukkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (Anova).

Pengujian Anova atau Uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu melihat tingkat signifikansi atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} - pengujian dengan tingkat signifikansi pada tabel Anova $< \alpha = 0,10$ maka H_0 ditolak (berpengaruh), sementara sebaliknya apabila tingkat signifikansi pada tabel Anova $> \alpha = 0.10$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh). Pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dilakukan dengan ketentuan yaitu:

Kriteria Uji:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh).

3.2.9. Waktu dan Jadwal Penelitian

3.2.9.1. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.



3.2.9.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

No	Keterangan	November – Desember 2022				Januari – Februari 2023				Maret – April 2023				Mei – Juni 2023				Juli – Agustus 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Kunjungan perusahaan		■																		
3	Pembuatan proposal UP																				
4	Revisi proposal UP																				
5	Pengajuan angket Kuesioner																				
6	Sidang UP																				

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

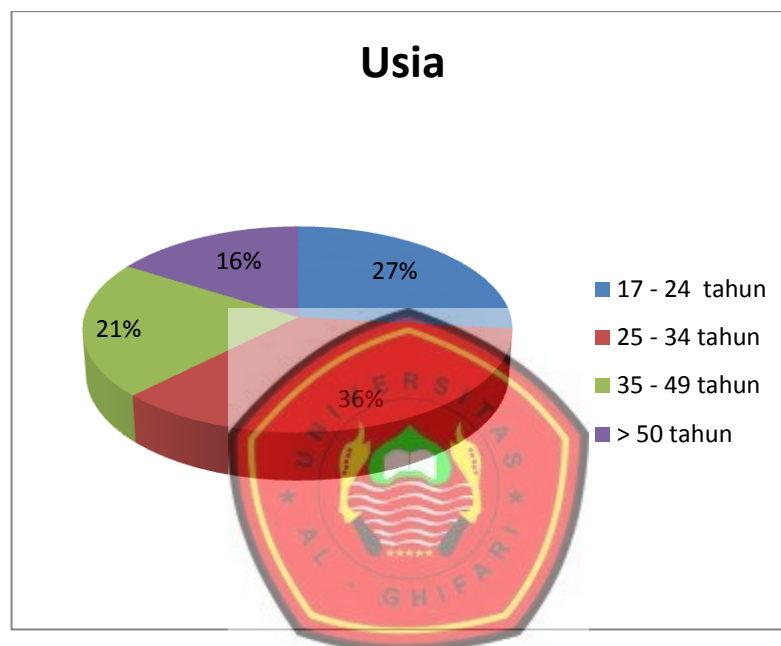
Data yang akan dianalisis dikumpulkan secara primer menggunakan kuesioner dimana yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) yang berjumlah 99 orang. Kuesioner terdiri dari 44 pernyataan mengenai lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Stres Kerja karyawan perempuan. Setelah data dikumpulkan kemudian ditabulasikan, dideskripsikan dan selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Stres Kerja di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) Limbangan Garut.

Proses pengumpulan data yang dilakukan adalah penelitian lapangan dengan melakukan wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang diperlukan. Selanjutnya juga dilakukan penyebaran kuesioner oleh penulis dalam penelitian ini. Untuk melengkapi data-data tersebut, penulis juga melakukan penelitian kepustakaan, yaitu dengan cara membaca literatur-literatur dari buku, internet dan dokumen yang berkaitan dengan studi penelitian penulis dan memuat teori ataupun informasi yang diperlukan sebagai landasan teori yang kuat guna mendukung analisis penelitian yang dilakukan.

Berikut ini adalah uraian mengenai deskripsi data hasil pengamatan responden.

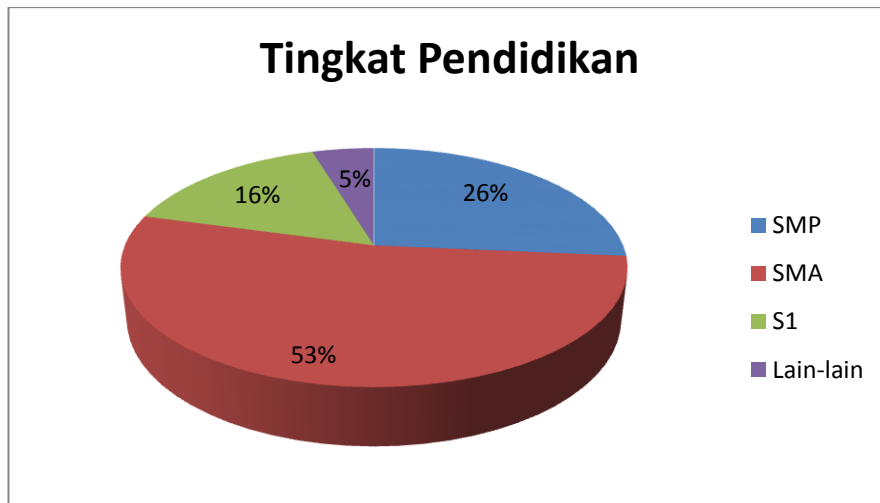
4.1.1. Deskripsi Responden

Untuk identitas responden, pertanyaan yang diajukan terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut ini merupakan gambaran data yang hasilnya disajikan dalam bentuk diagram lingkaran.



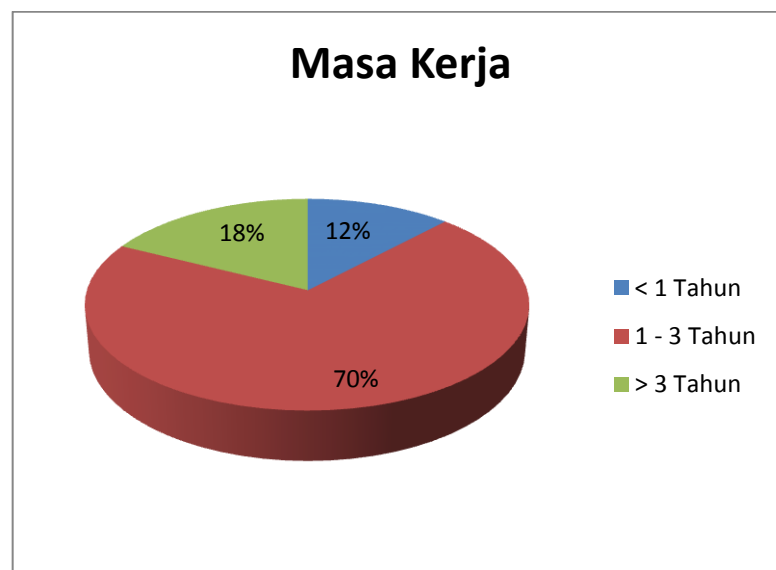
Gambar 4. 1 Usia Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 99 karyawan perempuan yang menjadi responden pada gambar diatas, responden terbanyak adalah karyawan yang berusia 25 sampai 34 tahun yaitu sebanyak 36%, setelah itu karyawan yang berusia 17 - 24 tahun sebanyak 27% dan karyawan yang berusia 35 - 49 tahun sebanyak 21%, serta karyawan yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 16%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) yang berusia 25 sampai 34 tahun paling banyak menjadi responden.



Gambar 4. 2 tingkat pendidikan responden

Dari Gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri (JX2) yang menjadi responden tingkat SMP 26%, tingkat SMA 53%, tingkat S1 16% dan Lainnya 5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada karyawan pada perusahaan tersebut sebagian besar berada ditingkat SMA dan SMP.



Gambar 4. 3 masa kerja responden

Dari Gambar 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa lama masa kerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) yang menjadi responden dibawah satu tahun 12%, 1 sampai 3 tahun 70% dan di atas 3 tahun 18%. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja karyawan di perusahaan tersebut sebagian besar bekerja di atas 1 sampai 3 tahun.

4.1.2. Deskripsi Lingkungan Kerja (X1) Beban Kerja (X2), dan Stres Kerja (Y)

4.1.2.1. Deskripsi Lingkungan Kerja (X1)

Berikut adalah deskripsi dari setiap item pernyataan pada variabel X1 yakni Lingkungan Kerja.

Tabel 4.1 Item Pernyataan 1 (X1.1)

Pencahayaan di area tempat kerja saya memadai untuk menjaga kenyamanan selama bekerja.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	9	9%	9
Tidak Setuju	2	3	3%	6
Ragu-ragu	3	19	19%	57
Setuju	4	57	57%	228
Sangat Setuju	5	12	12%	60
Jumlah		99	100%	360

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.1 di atas terlihat bahwa item pernyataan 1 yaitu “Pencahayaan di area tempat kerja saya memadai untuk menjaga kenyamanan selama bekerja”, terlihat 12% responden menyatakan “sangat setuju”, 57% responden menyatakan

“setuju”, 19% responden menyatakan “Ragu-ragu”, dan 9% responden menyatakan “Sangat tidak setuju”.

Tabel 4.2 Item Pernyataan 2 (X1.2)

Saya merasa nyaman dengan tingkat penerangan di tempat kerja

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	9	9%	18
Ragu-ragu	3	23	23%	69
Setuju	4	55	55%	220
Sangat Setuju	5	10	10%	50
Jumlah		99	100%	360

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.2 di atas terlihat bahwa item pernyataan 2 yaitu “Saya merasa nyaman dengan tingkat penerangan di tempat kerja”, terlihat 10% responden menyatakan “sangat setuju”, 55% responden menyatakan “setuju” dan 23% responden menyatakan “Ragu-ragu”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.3 Item Pernyataan 3 (X1.3)

Peralatan yang saya gunakan di tempat kerja umumnya dalam kondisi baik dan berfungsi dengan baik

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	6	6%	12
Ragu-ragu	3	34	34%	102
Setuju	4	48	48%	192
Sangat Setuju	5	9	9%	45
Jumlah		99	100%	354

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.3 di atas terlihat bahwa item pernyataan 3 yaitu “Peralatan yang saya gunakan di tempat kerja umumnya dalam kondisi baik dan berfungsi dengan baik”, terlihat 9% responden menyatakan “sangat setuju”, 48% responden menyatakan “setuju”, 34% responden menyatakan “Ragu-ragu”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.4 Pernyataan 4 (X1.4)

Saya merasa peralatan yang tersedia berkualitas baik dan sesuai untuk tugas saya

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	6	6%	12
Ragu-ragu	3	21	21%	63
Setuju	4	57	57%	228
Sangat Setuju	5	13	13%	65
jumlah		99	100%	371

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.4 di atas terlihat bahwa item pernyataan 2 yaitu “Saya merasa peralatan yang tersedia berkualitas baik dan sesuai untuk tugas saya”, terlihat 13% responden menyatakan “sangat setuju”, 57% responden menyatakan “setuju”, 21% responden menyatakan “Ragu-ragu”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.5 Pernyataan 5 (X1.5)

Saya merasa suasana di area tempat istirahat cukup tenang dan tidak terganggu oleh suara atau kebisingan dari luar

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	5	5%	5
Tidak Setuju	2	6	6%	12
Ragu-ragu	3	17	17%	51
Setuju	4	57	57%	228
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	371

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.5 di atas terlihat bahwa item pernyataan 5 yaitu “Saya merasa suasana di area tempat istirahat cukup tenang dan tidak terganggu oleh suara atau kebisingan dari luar”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 57% responden menyatakan “setuju”, 17% responden menyatakan “Ragu-ragu”, dan 5% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.6 Pernyataan 6 (X.1.6)

Fasilitas tempat istirahat di perusahaan saya memadai dan lengkap

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	6	6%	6
Tidak Setuju	2	4	4%	8
Ragu-ragu	3	25	25%	75
Setuju	4	50	50%	200
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	364

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.6 di atas terlihat bahwa item pernyataan 6 yaitu “Fasilitas tempat istirahat di perusahaan saya memadai dan lengkap” terlihat 15% responden

menyatakan “sangat setuju”, 50% responden menyatakan “setuju”, 25% responden menyatakan “Ragu-ragu, dan 6% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.7 Pernyataan 7 (X1.7)

Saya merasa tenang dan nyaman saat melakukan ibadah di fasilitas tempat ibadah di tempat kerja

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	8	8%	16
Ragu-ragu	3	28	28%	84
Setuju	4	46	46%	184
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	362

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.7 di atas terlihat bahwa item pernyataan 7 yaitu “Saya merasa tenang dan nyaman saat melakukan ibadah di fasilitas tempat ibadah di tempat kerja”, terlihat 15% responden menyatakan “Sangat Setuju”, 46% responden menyatakan “Setuju”, 28% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 8% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 3% responden menyatakan “Sangat Tidak Setuju”.

Tabel 4.8 Pernyataan 8 (X1.8)

Fasilitas tempat ibadah di tempat kerja saya bersih dan terawat dengan baik

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	4	4%	8
Ragu-ragu	3	21	21%	63

Setuju	4	57	57%	228
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	377

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.8 di atas terlihat bahwa item pernyataan 8 yaitu “Fasilitas tempat ibadah di tempat kerja saya bersih dan terawat dengan baik”, terlihat % responden menyatakan “sangat setuju”, 15% responden menyatakan “setuju”, 57% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 21% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.9 Pernyataan 9 (X1.9)

Tersedianya angkutan umum yang cukup dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan saya sebagai karyawan

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	7	7%	14
Ragu-ragu	3	22	22%	66
Setuju	4	53	53%	212
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	370

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.9 di atas terlihat bahwa item pernyataan 9 yaitu “Tersedianya angkutan umum yang cukup dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan saya sebagai karyawan”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 53% responden menyatakan “setuju”, 22% responden menyatakan “Ragu-ragu” 7% responden menyatakan “Tidak Setuju” , dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.10 Pernyataan 10 (X.10)

Saya merasa mudah menjangkau tempat kerja dengan angkutan umum

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	6	6%	6
Tidak Setuju	2	2	2%	4
Ragu-ragu	3	21	21%	63
Setuju	4	52	52%	208
Sangat Setuju	5	19	19%	95
Jumlah		99	100%	376

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.10 di atas terlihat bahwa item pernyataan 10 yaitu “Saya merasa mudah menjangkau tempat kerja dengan angkutan umum”, terlihat 19% responden menyatakan “sangat setuju”, 52% responden menyatakan “setuju”, 21% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 2% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 6% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.1 Item Pertanyaan 11 (X1.11)

Saya merasa bahwa anggota tim kami saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	7	7%	7
Tidak Setuju	2	4	4%	8
Ragu-ragu	3	34	34%	102
Setuju	4	36	36%	144
Sangat Setuju	5	19	19%	95
Jumlah		99	100%	356

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.11 di atas terlihat bahwa item pernyataan 11 yaitu “Saya merasa bahwa anggota tim kami saling mendukung dan membantu satu sama lain

dalam menyelesaikan pekerjaan.”, terlihat 19% responden menyatakan “sangat setuju”, 36% responden menyatakan “setuju”, 34% responden menyatakan “Ragu-ragu”, dan 7% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.2 Item Pertanyaan 12 (X1.12)

Saya merasa bahwa komunikasi dalam tim kami cukup baik dan mudah terjalin saat menyelesaikan pekerjaan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	4	4%	4
Tidak Setuju	2	8	8%	16
Ragu-ragu	3	31	31%	93
Setuju	4	36	36%	144
Sangat Setuju	5	21	21%	105
Jumlah		99	100%	362

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.12 di atas terlihat bahwa item pernyataan 12 yaitu “Saya merasa bahwa komunikasi dalam tim kami cukup baik dan mudah terjalin saat menyelesaikan pekerjaan.”, terlihat 21% responden menyatakan “sangat setuju”, 36% responden menyatakan “setuju” dan 31% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 8% responden menyatakan “tidak setuju” dan 4% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 3 Item Pertanyaan 13 (X1.13)

Saya merasa ada dukungan emosional dari rekan kerja saya ketika saya menghadapi masalah.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	5	5%	5
Tidak Setuju	2	5	5%	10
Ragu-ragu	3	20	20%	60

Setuju	4	52	52%	208
Sangat Setuju	5	18	18%	90
Jumlah		99	100%	373

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.13 di atas terlihat bahwa item pernyataan 13 yaitu “Saya merasa ada dukungan emosional dari rekan kerja saya ketika saya menghadapi masalah. ”, terlihat 18% responden menyatakan “sangat setuju”, 52% responden menyatakan “setuju”, 20% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 5% responden menyatakan “Tidak Setuju” , dan 5% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.4 Item Pertanyaan 14 (X1.14)

Saya merasa ada dukungan emosional dari rekan kerja saya ketika saya menghadapi masalah

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	5	5%	5
Tidak Setuju	2	3	3%	6
Ragu-ragu	3	20	20%	60
Setuju	4	50	50%	200
Sangat Setuju	5	22	22%	110
Jumlah		99	100%	381

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.14 di atas terlihat bahwa item pernyataan 14 yaitu “Saya merasa ada dukungan emosional dari rekan kerja saya ketika saya menghadapi masalah”, terlihat 22% responden menyatakan “sangat setuju”, 50% responden menyatakan “setuju”, 20% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 3% responden menyatakan “Tidak Setuju” dan 5% menyatakan “Sangat Tidak Setuju”.

Tabel 4. 5 Item Pertanyaan 15 (X1.15)

Atasan saya mendukung dan mendorong perkembangan karier saya.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	5	5%	5
Tidak Setuju	2	6	6%	12
Ragu-ragu	3	17	17%	51
Setuju	4	57	57%	228
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	371

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.15 di atas terlihat bahwa item pernyataan 15 yaitu “Atasan saya mendukung dan mendorong perkembangan karier saya.”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 57% responden menyatakan “setuju”, 17% responden menyatakan “Ragu-ragu”, dan 5% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 6 Item Pertanyaan 16 (X1.16)

Atasan saya secara teratur mengungkapkan penghargaan kepada bawahan atas kontribusi mereka.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	6	6%	6
Tidak Setuju	2	4	4%	8
Ragu-ragu	3	25	25%	75
Setuju	4	50	50%	200
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	364

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.16 di atas terlihat bahwa item pernyataan 16 yaitu “Atasan saya secara teratur mengungkapkan penghargaan kepada bawahan atas kontribusi mereka.”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 50% responden menyatakan “setuju” ,25% responden menyatakan “Ragu-ragu”, dan 6% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 7 Item Pertanyaan 17 (X1.17)

Saya memberikan dukungan dan bimbingan kepada bawahan saya ketika diperlukan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	8	8%	16
Ragu-ragu	3	28	28%	84
Setuju	4	46	46%	184
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	362

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.17 di atas terlihat bahwa item pernyataan 17 yaitu “Saya memberikan dukungan dan bimbingan kepada bawahan saya ketika diperlukan.”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 46% responden menyatakan “setuju”, 28% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 8% menyatakan “Tidak Setuju”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 8 Item Pertanyaan 18 (X1.18)

Saya secara teratur berkomunikasi dengan bawahan saya tentang tugas dan tujuan mereka.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
------------	------	-----------	------------	------------

Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	4	4%	8
Ragu-ragu	3	21	21%	63
Setuju	4	57	57%	228
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	377

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.18 di atas terlihat bahwa item pernyataan 18 yaitu “Saya secara teratur berkomunikasi dengan bawahan saya tentang tugas dan tujuan mereka.”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 57% responden menyatakan “setuju”, 21% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 4% menyatakan “Tidak Setuju”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

4.1.2.2. Deskripsi Beban Kerja (X2)

Berikut adalah deskripsi dari setiap item pernyataan pada variabel X2 yakni Beban Kerja.

Tabel 4. 9 Item Pertanyaan 19 (X2.1)

Saya merasa pekerjaan saya memerlukan kekuatan fisik yang tinggi.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	6	6%	6
Tidak Setuju	2	9	9%	18
Ragu-ragu	3	16	16%	48
Setuju	4	50	50%	200
Sangat Setuju	5	19	19%	95
Jumlah		99	100%	367

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.19 di atas terlihat bahwa item pernyataan 1 yaitu “Saya merasa pekerjaan saya memerlukan kekuatan fisik yang tinggi.”, terlihat 19% responden menyatakan “sangat setuju”, 50% responden menyatakan “setuju”,

16% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 9% menyatakan “Tidak Setuju”, dan 6% menyatakan “Sangat Tidak Setuju” .

Tabel 4. 10
Item Pertanyaan 20 (X2.20)

Saya merasa terbebani oleh tekanan yang datang dari tenggat waktu atau target kerja.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	12	12%	24
Ragu-ragu	3	28	28%	84
Setuju	4	46	46%	184
Sangat Setuju	5	11	11%	55
Jumlah		99	100%	350

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.20 di atas terlihat bahwa item pernyataan 2 yaitu “Saya merasa terbebani oleh tekanan yang datang dari tenggat waktu atau target kerja.”, terlihat 11% responden menyatakan “sangat setuju”, 46% responden menyatakan “setuju”, 28% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 12% menyatakan “Tidak Setuju”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 11 Item Pertanyaan 21 (X2.21)

Saya merasa memiliki tingkat kepercayaan diri yang cukup dalam menghadapi tantangan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	7	7%	14
Ragu-ragu	3	24	24%	72
Setuju	4	49	49%	196

Sangat Setuju	5	17	17%	85
Jumlah		99	100%	370

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.21 di atas terlihat bahwa item pernyataan 3 yaitu “Saya merasa memiliki tingkat kepercayaan diri yang cukup dalam menghadapi tantangan.”, terlihat 17% responden menyatakan “sangat setuju”, 49% responden menyatakan “setuju”, 24% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 7% menyatakan “Tidak Setuju”, dan 3% menyatakan “Sangat Tidak Setuju”

Tabel 4. 12 Item Pertanyaan 22 (X2.22)

Saya memiliki dukungan sosial yang memadai dari teman dan keluarga.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	3	3%	6
Ragu-ragu	3	28	28%	84
Setuju	4	50	50%	200
Sangat Setuju	5	16	16%	80
Jumlah		99	100%	373

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.22 di atas terlihat bahwa item pernyataan 4 yaitu “Saya memiliki dukungan sosial yang memadai dari teman dan keluarga.”, terlihat 16% responden menyatakan “sangat setuju”, 50% responden menyatakan “setuju”, 28% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 3% menyatakan “Tidak Setuju”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 13 Item Pertanyaan 23 (X2.23)

jumlah pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	4	4%	4
Tidak Setuju	2	6	6%	12
Ragu-ragu	3	21	21%	63
Setuju	4	53	53%	212
Sangat Setuju	5	16	16%	80
Jumlah		99	100%	371

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.23 di atas terlihat bahwa item pernyataan 5 yaitu “jumlah pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.”, terlihat 16% responden menyatakan “sangat setuju”, 53% responden menyatakan “setuju”, 21% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 6% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 4% responden menyatakan “sangat tiddak setuju”.

Tabel 4. 14 Item Pertanyaan 6 (X2.24)

Jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan kadang-kadang mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	10	10%	10
Tidak Setuju	2	21	21%	42
Ragu-ragu	3	53	53%	159
Setuju	4	53	53%	212
Sangat Setuju	5	16	16%	80
Jumlah		99	153%	503

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.24 di atas terlihat bahwa item pernyataan 6 yaitu “Jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan kadang-kadang mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.”, terlihat 16% responden

menyatakan “sangat setuju”, 53% responden menyatakan “setuju”, 53% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 21% responden menyatakan “tidak setuju”, dan 10% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 15 Item Pertanyaan 7 (X2.7)

Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	7	7%	7
Tidak Setuju	2	13	13%	26
Ragu-ragu	3	21	21%	63
Setuju	4	46	46%	184
Sangat Setuju	5	13	13%	65
Jumlah		99	100%	345

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.25 di atas terlihat bahwa item pernyataan 7 yaitu “Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.”, terlihat 13% responden menyatakan “sangat setuju”, 46% responden menyatakan “setuju”, 21% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 13% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 7% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 16 Item Pertanyaan 8 (X2.8)

Pekerjaan yang saya lakukan diproses dengan cermat dan teliti.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	5	5%	5
Tidak Setuju	2	5	5%	10
Ragu-ragu	3	25	25%	75
Setuju	4	53	53%	212
Sangat Setuju	5	12	12%	60
Jumlah		99	100%	362

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.26 di atas terlihat bahwa item pernyataan 7 yaitu “Pekerjaan yang saya lakukan diproses dengan cermat dan teliti.”, terlihat 12% responden menyatakan “sangat setuju”, 53% responden menyatakan “setuju” 25% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 5% responden mengatakan “Tidak Setuju”, dan 5% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4.17 Item Pertanyaan 9 (X2.9)

Saya merasa mampu mengelola dan menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	8	8%	8
Tidak Setuju	2	12	12%	24
Ragu-ragu	3	21	21%	63
Setuju	4	46	46%	184
Sangat Setuju	5	13	13%	65
Jumlah		99	100%	344

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.27 di atas terlihat bahwa item pernyataan 9 yaitu “Saya merasa mampu mengelola dan menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya.”, terlihat 13% responden menyatakan “sangat setuju”, 46% responden menyatakan “setuju” 21% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 12% responden menyatakan “tidak setuju”, dan 8% responden menyatakan “tidak setuju”.

Tabel 4.18 Item Pertanyaan 10 (X2.10)

Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan bidang minat dan kompetensi saya.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
------------	------	-----------	------------	------------

Sangat Tidak Setuju	1	7	7%	7
Tidak Setuju	2	6	6%	12
Ragu-ragu	3	22	22%	66
Setuju	4	55	55%	220
Sangat Setuju	5	10	10%	50
Jumlah		99	100%	355

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.28 di atas terlihat bahwa item pernyataan 10 yaitu “Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan bidang minat dan kompetensi saya.”, terlihat 10% responden menyatakan “sangat setuju”, 55% responden menyatakan “setuju” ,22% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 6% responden menyatakan “tidak setuju”, dan 7% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

4.1.2.3. Deskripsi Stres Kerja (Y)

Berikut adalah deskripsi dari setiap item pernyataan pada variabel Y yakni Stres Kerja.

Tabel 4. 19 Item Pertanyaan 1 (Y.1)

Saya merasa tuntutan peran dalam pekerjaan saya sesuai dengan bidang minat dan kompetensi saya.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	5	5%	5
Tidak Setuju	2	8	8%	16
Ragu-ragu	3	22	22%	66
Setuju	4	47	47%	188
Sangat Setuju	5	18	18%	90
Jumlah		99	100%	365

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.29 di atas terlihat bahwa item pernyataan 1 yaitu “Saya merasa tuntutan peran dalam pekerjaan saya sesuai dengan bidang minat dan

kompetensi saya.”, terlihat 18% responden menyatakan “sangat setuju”, 47% responden menyatakan “setuju”, 22% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 8% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 5% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 20 Item Pertanyaan 2 (Y.2)

Saya merasa pekerjaan saya memberikan peluang untuk mencapai tujuan dan aspirasi pribadi saya.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	8	8%	8
Tidak Setuju	2	12	12%	24
Ragu-ragu	3	31	31%	93
Setuju	4	41	41%	164
Sangat Setuju	5	8	8%	40
Jumlah		99	100%	329

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.30 di atas terlihat bahwa item pernyataan 2 yaitu “Saya merasa pekerjaan saya memberikan peluang untuk mencapai tujuan dan aspirasi pribadi saya.”, terlihat 8% responden menyatakan “sangat setuju”, 41% responden menyatakan “setuju”, 31% responden menyatakan “Ragu-ragu”, dan 12% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 8% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 21 Item Pertanyaan 3 (Y.3)

Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas dan kewajiban saya.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	6	6%	6
Tidak Setuju	2	9	9%	18

Ragu-ragu	3	26	26%	78
Setuju	4	43	43%	172
Sangat Setuju	5	16	16%	80
Jumlah		99	100%	354

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.31 di atas terlihat bahwa item pernyataan 3 yaitu “Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas dan kewajiban saya.”, terlihat 16% responden menyatakan “sangat setuju”, 43% responden menyatakan “setuju”, 26% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 9% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 6% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 22 Item Pertanyaan 4 (Y.4)

Saya merasa bahwa waktu yang saya miliki memberikan cukup fleksibilitas dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	8	8%	8
Tidak Setuju	2	4	4%	8
Ragu-ragu	3	24	24%	72
Setuju	4	48	48%	192
Sangat Setuju	5	16	16%	80
Jumlah		99	100%	360

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

tabel 4.32 di atas terlihat bahwa item pernyataan 4 yaitu “Saya merasa bahwa waktu yang saya miliki memberikan cukup fleksibilitas dalam menjalani kehidupan sehari-hari.”, terlihat 16% responden menyatakan “sangat setuju”, 48% responden menyatakan “setuju”, 24% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 4% responden menyatakan “tidak setuju”, dan 8% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 23 Item Pertanyaan 5 (Y.5)

Saya merasa adanya dukungan atau bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	8	8%	8
Tidak Setuju	2	6	6%	12
Ragu-ragu	3	26	26%	78
Setuju	4	48	48%	192
Sangat Setuju	5	12	12%	60
Jumlah		99	100%	350

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.33 di atas terlihat bahwa item pernyataan 5 yaitu “Saya merasa adanya dukungan atau bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.”, terlihat 12% responden menyatakan “sangat setuju”, 48% responden menyatakan “setuju”, 26% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 6% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 8% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 24 Item Pertanyaan 6 (Y.6)

Saya merasa jumlah pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	9	9%	9
Tidak Setuju	2	3	3%	6
Ragu-ragu	3	19	19%	57
Setuju	4	57	57%	228
Sangat Setuju	5	12	12%	60
Jumlah		99	100%	360

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.34 di atas terlihat bahwa item pernyataan 6 yaitu “Saya merasa jumlah pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.”, terlihat 12% responden menyatakan “sangat setuju”, 57% responden menyatakan “setuju”, 19% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 3% responden mengatakan “Tidak Setuju”, dan 9% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 25 Item Pertanyaan 7 (Y.7)

Pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan dan pelatihan saya.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	9	9%	9
Tidak Setuju	2	3	3%	6
Ragu-ragu	3	23	23%	69
Setuju	4	55	55%	220
Sangat Setuju	5	10	10%	50
Jumlah		99	100%	354

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.35 di atas terlihat bahwa item pernyataan 7 yaitu “pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan dan pelatihan saya.”, terlihat 10% responden menyatakan “sangat setuju”, 55% responden menyatakan “setuju”, 23% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 3% responden menyatakan “tidak setuju”, dan 9% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 26 Item Pertanyaan 8 (Y.8)

Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan passion saya.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	6	6%	12

Ragu-ragu	3	34	34%	102
Setuju	4	48	48%	192
Sangat Setuju	5	9	9%	45
Jumlah		99	100%	354

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.36 di atas terlihat bahwa item pernyataan 8 yaitu “Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan passion saya.”, terlihat 9% responden menyatakan “sangat setuju”, 48% responden menyatakan “setuju”, 34% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 6% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 27 Item Pertanyaan 9 (Y.9)

Atasan saya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan daripada saya.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	6	6%	12
Ragu-ragu	3	21	21%	63
Setuju	4	57	57%	228
Sangat Setuju	5	13	13%	65
Jumlah		99	100%	371

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.37 di atas terlihat bahwa item pernyataan 9 yaitu “Atasan saya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan daripada saya.”, terlihat 13% responden menyatakan “sangat setuju”, 57% responden menyatakan “setuju”, 21% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 6% responden mengatakan “Tidak Setuju”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 28 Item Pertanyaan 10 (Y.10)

Atasan saya biasanya memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	5	5%	5
Tidak Setuju	2	6	6%	12
Ragu-ragu	3	17	17%	51
Setuju	4	57	57%	228
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	371

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.38 di atas terlihat bahwa item pernyataan 10 yaitu “Atasan saya biasanya memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan.”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 57% responden menyatakan “setuju”, 17% responden menyatakan “Ragu-ragu” 6% responden mengatakan “Tidak Setuju”, dan 5% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 29 Item Pertanyaan 11 (Y.11)

Atasan saya kadang-kadang menekan saya untuk mencapai target atau tenggat waktu yang ketat.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	6	6%	6
Tidak Setuju	2	4	4%	8
Ragu-ragu	3	25	25%	75
Setuju	4	50	50%	200
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	364

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.39 di atas terlihat bahwa item pernyataan 7 yaitu “Atasan saya kadang-kadang menekan saya untuk mencapai target atau tenggat waktu yang ketat.”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 50% responden menyatakan “setuju”, 25% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 4% responden mengatakan “Tidak Setuju”, dan 6% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 30 Item Pertanyaan 12 (Y.12)

Saya merasa perlu melakukan pekerjaan ekstra untuk memenuhi ekspektasi atasan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	8	8%	16
Ragu-ragu	3	28	28%	84
Setuju	4	46	46%	184
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	362

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.40 di atas terlihat bahwa item pernyataan 12 yaitu “Saya merasa perlu melakukan pekerjaan ekstra untuk memenuhi ekspektasi atasan.”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 46% responden menyatakan “setuju”, 28% responden menyatakan “Ragu-ragu” dan 8% responden menyatakan “tidak setuju”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 31 Item Pertanyaan 13 (Y.13)

Kadang-kadang, kesalahan yang saya buat dapat berdampak negatif pada hasil pekerjaan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	4	4%	8
Ragu-ragu	3	21	21%	63

Setuju	4	57	57%	228
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	377

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.41 di atas terlihat bahwa item pernyataan 13 yaitu “Kadang-kadang, kesalahan yang saya buat dapat berdampak negatif pada hasil pekerjaan.”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 57% responden menyatakan “setuju”, 21% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 4% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 3% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 32 Item Pertanyaan 14 (Y.14)

Saya merasa perlu berusaha lebih keras untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	3	3%	3
Tidak Setuju	2	7	7%	14
Ragu-ragu	3	22	22%	66
Setuju	4	53	53%	212
Sangat Setuju	5	15	15%	75
Jumlah		99	100%	370

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.42 di atas terlihat bahwa item pernyataan 14 yaitu “Saya merasa perlu berusaha lebih keras untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.”, terlihat 15% responden menyatakan “sangat setuju”, 53% responden menyatakan “setuju”, 22% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 7% responden menyatakan “Tidak Setuju”, dan 3% respponden menyatakan “sangat tidak setuju”.

Tabel 4. 33 Item Pertanyaan 15 (Y.15)

Saya merasa kurangnya kolaborasi atau kerjasama dalam tim atau organisasi.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	6	6%	6
Tidak Setuju	2	2	2%	4
Ragu-ragu	3	21	21%	63
Setuju	4	52	52%	208
Sangat Setuju	5	19	19%	95
Jumlah		99	100%	376

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.43 di atas terlihat bahwa item pernyataan 15 yaitu "Saya merasa kurangnya kolaborasi atau kerjasama dalam tim atau organisasi.", terlihat 19% responden menyatakan "sangat setuju", 52% responden menyatakan "setuju", 21% responden menyatakan "Ragu-ragu", 2% responden menyatakan "Tidak Setuju", dan 6% responden menyatakan "sangat tidak setuju".

Tabel 4. 34 Item Pertanyaan 16 (Y.16)

Saya merasa perlu usaha ekstra untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja atau atasan.

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase	Total Skor
Sangat Tidak Setuju	1	8	8%	8
Tidak Setuju	2	6	6%	12
Ragu-ragu	3	26	26%	78
Setuju	4	48	48%	192
Sangat Setuju	5	12	12%	60
Jumlah		99	100%	350

Sumber : Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel 4.44 di atas terlihat bahwa item pernyataan 16 yaitu "Saya merasa perlu usaha ekstra untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan

kerja atau atasan.”, terlihat 12% responden menyatakan “sangat setuju”, 48% responden menyatakan “setuju”, 26% responden menyatakan “Ragu-ragu”, 6% responden menyatakan “tidak setuju”, dan 8% responden menyatakan “sangat tidak setuju”.

4.2. Pengujian Kuesioner

Sebelum melakukan analisis untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Perempuan, data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 44 item pernyataan dengan banyaknya responden adalah 100 orang, terlebih dahulu diuji keabsahan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) untuk semua pernyataan.

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Stres Kerja Karyawan Perempuan (Y)

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan berupa kuesioner merupakan pengukuran yang tepat (valid) atau tidak tepat sama sekali. Validitas item pernyataan kuesioner untuk setiap yang diperoleh adalah sebagai berikut:

4.2.1.1. Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perempuan (Y)

Berikutnya dilakukan uji validitas untuk melihat ketepatan setiap item pernyataan dengan menggunakan SPSS 24 For Windows.

Tabel 4.35 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item	r Hitung	N	r Tabel	Keterangan
X1	0,842	99	0,166	Valid
X2	0,728	99	0,166	Valid
X3	0,759	99	0,166	Valid
X4	0,842	99	0,166	Valid

X5	0,866	99	0,166	Valid
X6	0,719	99	0,166	Valid
X7	0,818	99	0,166	Valid
X8	0,768	99	0,166	Valid
X9	0,822	99	0,166	Valid
X10	0,811	99	0,166	Valid
X11	0,678	99	0,166	Valid
X12	0,730	99	0,166	Valid
X13	0,829	99	0,166	Valid
X14	0,820	99	0,166	Valid
X15	0,866	99	0,166	Valid
X16	0,842	99	0,166	Valid
X17	0,818	99	0,166	Valid
X18	0,842	99	0,166	Valid

Tabel 4. 36 Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Item	r Hitung	N	r Tabel	Keterangan
X1	0,869	99	0,166	Valid
X2	0,692	99	0,166	Valid
X3	0,871	99	0,166	Valid
X4	0,795	99	0,166	Valid
X5	0,880	99	0,166	Valid
X6	0,843	99	0,166	Valid
X7	0,801	99	0,166	Valid
X8	0,787	99	0,166	Valid
X9	0,880	99	0,166	Valid
X10	0,766	99	0,166	Valid

Tabel 4. 37 Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja (Y)

Item	r Hitung	N	r Tabel	Keterangan
Y1	0,828	99	0,166	Valid
Y2	0,775	99	0,166	Valid
Y3	0,846	99	0,166	Valid
Y4	0,792	99	0,166	Valid
Y5	0, 879	99	0,166	Valid
Y6	0,843	99	0,166	Valid
Y7	0,770	99	0,166	Valid
Y8	0,824	99	0,166	Valid
Y9	0,753	99	0,166	Valid
Y10	0,845	99	0,166	Valid
Y11	0,659	99	0,166	Valid

Y12	0,791	99	0,166	Valid
Y13	0,779	99	0,166	Valid
Y14	0,821	99	0,166	Valid
Y15	0,778	99	0,166	Valid
Y16	0,879	99	0,166	Valid

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing skor pernyataan untuk masing-masing variabel. Selanjutnya angka korelasi yang bernilai positif, berarti data tersebut adalah valid.

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner layak atau tidak untuk diikutsertakan dalam analisis jalur. Jika pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, maka pernyataan tersebut layak untuk diikutsertakan dalam analisis. Dalam penelitian ini penghitungan validitas menggunakan bantuan Software SPSS 24 For Windows.

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner ini dinyatakan valid. Sehingga seluruh pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini layak untuk diikutsertakan dalam analisis.

4.1.2.4. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja(X2), dan

Kerja (Y)

Setelah ditentukan bahwa kuesioner yang dibuat memiliki validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang memiliki validitas, untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan

atau konsisten ketika digunakan, walaupun dalam waktu yang berbeda, walaupun dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang serupa. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SPSS 24 For Windows.

Tabel 4. 38 Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Titik Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,966	18	0,600	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,946	10	0,600	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,968	16	0,600	Reliabel

Sumber : Data yang diperoleh dari Kuesioner, 2023

Menurut Ghozali dalam Fanani dkk (2016:46), jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,600$, maka instrumen penelitian tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument semua mempunyai reliabilitas yang baik karena nilai koefisien reliabilitas pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai titik kritis 0,600. Semua butir pertanyaan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan pada kuisisioner tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

4.3. Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Stres Kerja (Y)

4.3.1. Lingkungan Kerja (X1)

Untuk mengetahui kecenderungan tingkatan variabel Lingkungan Kerja ini diukur dari skor kuesioner 99 responden, hasilnya sebagai berikut :

No.	Keterangan	Jawab	
		Total Skor	Persentase
Lingkungan Kerja fisik			
1.	Pencahayaan di area tempat kerja saya memadai untuk menjaga kenyamanan selama bekerja.	368	5,4%

2.	Saya merasa nyaman dengan tingkat penerangan di tempat kerja.	358	5,4%
3.	Peralatan yang saya gunakan di tempat kerja umumnya dalam kondisi baik dan berfungsi dengan baik.	354	5,4%
4.	Saya merasa peralatan yang tersedia berkualitas baik dan sesuai untuk tugas saya.	371	5,6%
5	Saya merasa suasana di area tempat istirahat cukup tenang dan tidak terganggu oleh suara atau kebisingan dari luar.	372	5,6%
6.	Fasilitas tempat istirahat di perusahaan saya memadai dan lengkap.	366	5,5%
7.	Saya merasa tenang dan nyaman saat melakukan ibadah di fasilitas tempat ibadah di tempat kerja.	365	5,5%
8.	Fasilitas tempat ibadah di tempat kerja saya bersih dan terawat dengan baik.	380	5,7%
9.	Tersedianya angkutan umum yang cukup dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan	374	5,6%
10.	Saya merasa mudah menjangkau tempat kerja dengan angkutan umum	381	5,7%
Lingkungan kerja non fisik			
11.	Saya merasa bahwa anggota tim kami saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	362	5,4%
12.	Saya merasa bahwa komunikasi dalam tim kami cukup baik dan mudah terjalin saat menyelesaikan pekerjaan.	369	5,5%
13.	Kami sering mengadakan kegiatan sosial di luar jam kerja untuk mempererat hubungan kerja.	381	5,6%
14.	Atasan saya mendukung dan mendorong perkembangan karier saya.	390	5,8%
15.	Atasan saya secara teratur mengungkapkan penghargaan kepada bawahan atas kontribusi mereka.	382	5,6%
16.	Saya memberikan dukungan dan bimbingan kepada bawahan saya ketika diperlukan.	383	5,5%
17.	Saya memberikan dukungan dan bimbingan kepada bawahan saya ketika diperlukan.	375	5,5%
18.	Saya secara teratur berkomunikasi dengan bawahan saya tentang tugas dan tujuan mereka.	385	5,7%
Jumlah		6611	100%

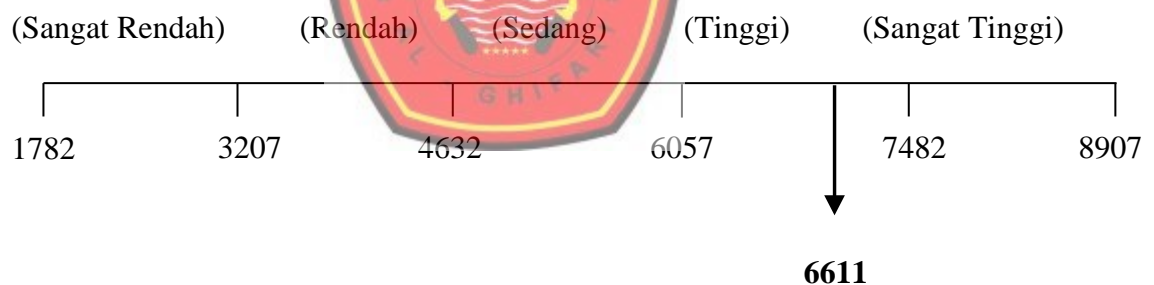
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pada tabel di atas tampak bahwa yang memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel Lingkungan Kerja adalah item mengenai “Atasan saya mendukung dan mendorong perkembangan karier saya.” yang memiliki persentase sebesar 5,8%. Sedangkan yang memiliki kontribusi terkecil yaitu mengenai “Peralatan yang saya gunakan di tempat kerja umumnya dalam kondisi baik dan berfungsi dengan baik.” dengan persentase sebesar 5,4%. Untuk mengetahui tingkatan menurut penilaian responden dapat dilihat dari diagram tahapan kuantil berikut:

Jumlah skor terendah = $1 \times 18 \text{ item} \times 99 \text{ Responden} = 1782$

Jumlah skor tertinggi = $5 \times 18 \text{ item} \times 99 \text{ Responden} = 8910$

Rentang skor : $[\text{max-min}]/5 = [8910-1782]/5 = 1425$



Total skor minimal variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 1782 dan maksimal 8910, sedangkan total skor hasil penelitian/actual variabel ini sebesar 6611 sehingga dapat diambil kesimpulan tingkatan Stres Kerja menurut responden termasuk ke dalam penilaian dengan klasifikasi tinggi.

4.3.2. Beban Kerja (X2)

Untuk mengetahui kecenderungan tingkatan variabel Beban Kerja ini diukur dari skor kuesioner 99 responden, hasilnya sebagai berikut :

No.	Keterangan	Jawab
-----	------------	-------

		Total Skor	Persentase
Tutupan fisik dan psikologis			
1.	Saya merasa pekerjaan saya memerlukan kekuatan fisik yang tinggi.	367	9,81%
2.	Saya merasa terbebani oleh tekanan yang datang dari tenggat waktu atau target kerja.	350	9,36%
3.	Saya merasa memiliki tingkat kepercayaan diri yang cukup dalam menghadapi tantangan	370	9,89%
4.	Saya memiliki dukungan sosial yang memadai dari teman dan keluarga	373	9,97%
Tuntutan Tugas			
5.	jumlah pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.	371	9,92%
6.	Jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan kadang-kadang mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	503	13,45%
7.	Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.	345	9,22%
8.	Pekerjaan yang saya lakukan diproses dengan cermat dan teliti.	362	9,68%
9.	Saya merasa mampu mengelola dan menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya.	344	9,20%
10.	Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan bidang minat dan kompetensi saya.	355	9,49%
Jumlah		3740	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pada tabel di atas tampak bahwa yang memiliki kontribusi terbesar terhadap terhadap variabel Beban Kerja adalah item mengenai “Saya memiliki dukungan sosial yang memadai dari teman dan keluarga” yang memiliki persentase sebesar 9,97%. Sedangkan yang memiliki kontribusi terkecil yaitu mengenai “Saya merasa mampu mengelola dan menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya.” dengan persentase sebesar 9,20%. Untuk mengetahui tingkatan menurut penilaian responden dapat dilihat dari diagram tahapan kuantil berikut:

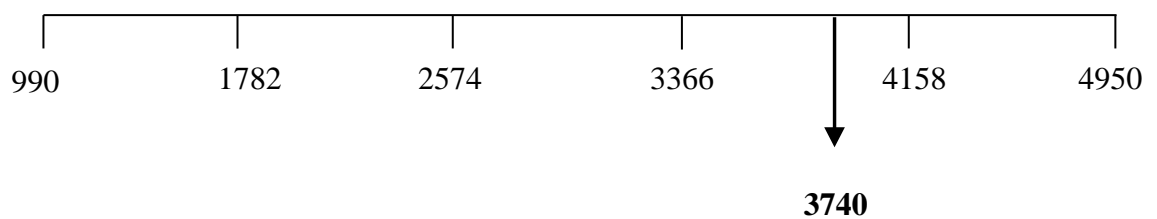
Jumlah skor terendah = 1 x 10 item x 99 Responden = 990

Jumlah skor tertinggi = 5 x 10 item x 99 Responden = 4950

Rentang skor : $[\text{max-min}]/5 = [4950-990]/5 = 792$

(Sangat Rendah) (Rendah) (Sedang) (Tinggi) (Sangat

Tinggi)



Total skor minimal variabel **Beban Kerja (X2)** adalah 990 dan maksimal 4950, sedangkan total skor **hasil penelitian/actual** variabel ini sebesar 3740 sehingga dapat diambil **kesimpulan tingkatan Stres Kerja** menurut responden termasuk ke dalam penilaian **dengan klasifikasi tinggi**.

4.3.3. Stres Kerja (Y)

Untuk mengetahui kecenderungan tingkatan variabel Stres Kerja ini diukur dari skor kuesioner 99 responden, hasilnya sebagai berikut :

No.	Keterangan	Jawab	
		Total Skor	Persentase
Beban kerja			
1	Saya merasa tuntutan peran dalam pekerjaan saya sesuai dengan bidang minat dan kompetensi saya.	365	6,33%
2	Saya merasa pekerjaan saya memberikan peluang untuk mencapai tujuan dan aspirasi pribadi saya.	329	5,70%
3	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas dan kewajiban saya.	354	6,14%
4	Saya merasa bahwa waktu yang saya miliki memberikan cukup fleksibilitas dalam menjalani kehidupan sehari-hari.	360	6,24%
5	Saya merasa adanya dukungan atau bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	350	6,07%

6	Saya merasa jumlah pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.	360	6,24%
7	pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan dan pelatihan saya.	354	6,14%
8	Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan passion saya.	354	6,14%
Konflik peran			
9	Atasan saya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan daripada saya.	371	6,43%
10	Atasan saya biasanya memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan.	371	6,43%
11	Atasan saya kadang-kadang menekan saya untuk mencapai target atau tenggat waktu yang ketat.	364	6,31%
12	Saya merasa perlu melakukan pekerjaan ekstra untuk memenuhi ekspektasi atasan.	362	6,28%
Ambiguitas peran			
13	Kadang-kadang, kesalahan yang saya buat dapat berdampak negatif pada hasil pekerjaan.	377	6,54%
14	Saya merasa perlu berusaha lebih keras untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.	370	6,42%
15	Saya merasa kurangnya kolaborasi atau kerjasama dalam tim atau organisasi.	376	6,52%
16	Saya merasa perlu usaha ekstra untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja atau atasan.	350	6,07%
Jumlah		5767	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pada tabel di atas tampak bahwa yang memiliki kontribusi terbesar terhadap terhadap variabel Stres Kerja adalah item mengenai “Kadang-kadang, kesalahan yang saya buat dapat berdampak negatif pada hasil pekerjaan.” yang memiliki persentase sebesar 6,54%. Sedangkan yang memiliki kontribusi terkecil yaitu mengenai “Saya merasa pekerjaan saya memberikan peluang untuk mencapai tujuan dan aspirasi pribadi saya.” dengan persentase sebesar 5,70%. Untuk mengetahui tingkatan menurut penilaian responden dapat dilihat dari diagram tahapan kuantil berikut:

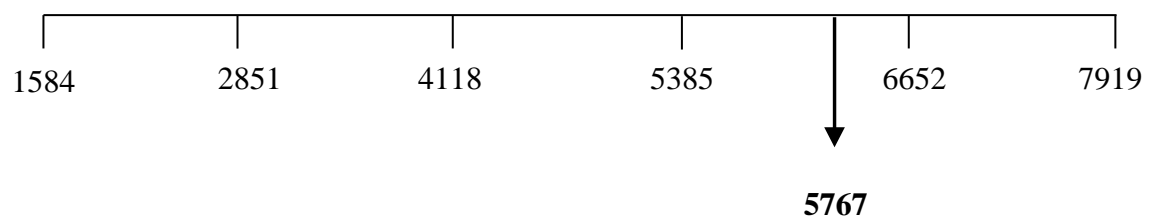
Jumlah skor terendah = 1 x 16 item x 99 Responden = 1584

Jumlah skor tertinggi = 5 x 16 item x 99 Responden = 7920

Rentang skor : $[\text{max-min}]/5 = [7920-1584]/5 = 1267$

(Sangat Rendah) (Rendah) (Sedang) (Tinggi) (Sangat

Tinggi)



Total skor minimal variabel Stres Kerja (Y) adalah 1584 dan maksimal 7920, sedangkan total skor hasil penelitian/actual variabel ini sebesar 5767 sehingga dapat diambil kesimpulan tingkatan Stres Kerja menurut responden termasuk ke dalam penilaian dengan klasifikasi tinggi.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Hubungan Antar Variabel Menggunakan Analisis Korelasi

Untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Stres Kerja (Y) menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hasil perhitungan analisis korelasi antar variabel disajikan dalam tabel 4.39.

Tabel 4. 39 Pengujian Korelasi antar Variabel X dan Y

No	Variabel	rhitung	Sig	Kesimpulan	Kategori
1	X1X2	0,890	0,000	Signifikan	Sangat Kuat
2	X ₁ Y	0,902	0,000	Signifikan	Sangat Kuat
3	X ₂ Y	0,955	0,000	Signifikan	Sangat Kuat

Hubungan yang tertinggi adalah korelasi antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Beban Kerja (X2) yaitu sebesar 0,890. Nilai korelasinya bertanda positif artinya terdapat hubungan yang sejar (searah) antara X1 dan Y hal tersebut menunjukkan menurut penilaian responden, jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka Beban Kerja semakin membaik. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasioanal berada pada rentang 0,800-1,000, menurut Sugiyono (2017 : 184), hubungannya dapat dikategorikan sangat kuat.

Urutan nilai korelasi kedua dan selanjutnya hingga yang terkecil dapat diurutkan sebagai berikut. Korelasi antara Lingkungan Kerja (X1) dan STRES KERJA (Y) sebesar 0,902, sedangkan korelasi antara Beban Kerja (X2) dan Stres Kerja (Y) sebesar 0,955.

Kedua korelasi tersebut terletak diantara rentang 0,800-1,000 maka korelasi tersebut dikategorikan sangat kuat.

4.4.2. Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Untuk menganalisis hubungan kausal (pengaruh) antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja, digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan Analisis Jalur (Path Analisis). Langkah-langkah untuk membentuk struktur model analisis jalur adalah sebagai berikut:

4.4.2.1. Menghitung Koefisien Korelasi Bivariate

Koefisien korelasi bivariate dihitung untuk setiap pasangan variabel eksogen (X), dan variabel endogen (Y), hasilnya disusun dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4. 40 Variabel Eksogen dan Endogen

Variabel	X ₁	X ₂	Y
X ₁	1,000	0,890	0,902
X ₂	0,890	1,000	0,955
Y	0,902	0,955	1,000

4.4.2.2. Menyusun Matriks Korelasi Antar Variabel Eksogen**Tabel 4. 41 Matriks Korelasi antar Variabel Eksogen**

Variabel	X ₁	X ₂
X ₁	1,000	0,890
X ₂	0,890	1,000

4.4.2.3. Menghitung Koefisien Determinasi

Pengujian data dengan menggunakan koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (X) yaitu Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu Stres Kerja. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SPSS 24 For Windows. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. 42**Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.926	.924	3.551

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

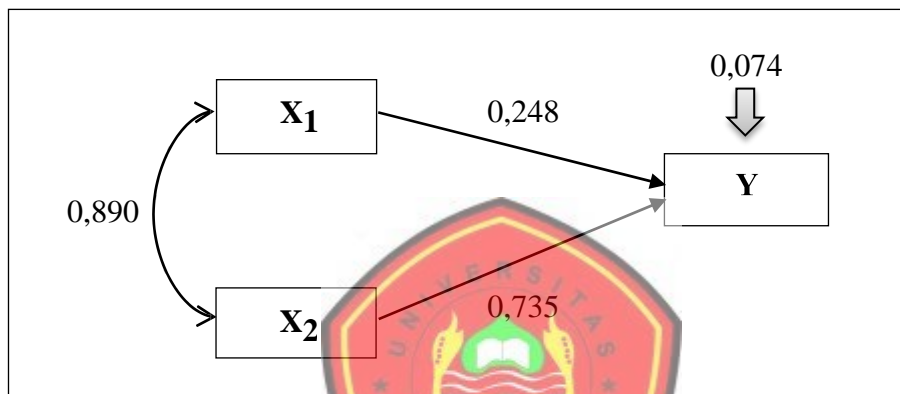
Dari tabel 4.42 data diketahui bahwa pengaruh dari variabel independen (X) yaitu Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu Stres Kerja sebesar 0,926

4.4.2.4. Menghitung Koefisien Jalur Variabel Lain

Untuk menghitung koefisien jalur variabel lain atau variabel yang tidak teridentifikasi, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \rho_{y\epsilon} &= \sqrt{1 - R^2_{y(x_1x_2)}} \\ &= \sqrt{1 - 0,926} = 0,074 \end{aligned}$$

Jadi, besarnya koefisien jalur variabel lain adalah sebesar 0,074.



Gambar 4. 4

Koefisien Jalur Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Model Struktural Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah :

$$Y = 0,248 X_1 + 0,735 X_2$$

Pada gambar 4.4 di atas koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja bertanda positif, artinya kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja. Dari hasil analisis jalur ini besarnya koefisien jalur dari variabel Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Stres Kerja (Y) sebesar 0,248 sedangkan Beban Kerja (X₂) terhadap Stres Kerja (Y) sebesar 0,735. Dengan demikian apabila hanya mempertimbangkan variabel

Lingkungan Kerja saja, variabel Beban Kerja dianggap konstan, maka jika Lingkungan Kerja bertambah satu satuan akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 0,248 satuan. Sedangkan dengan Beban Kerja akan meningkatkan 0,735 satuan.

4.4.2.5. Mengkaji Model Struktural Secara Simultan Menggunakan Uji F

Tabel 4. 43 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15097.550	2	7548.775	598.679	.000 ^b
	Residual	1210.470	96	12.609		
	Total	16308.020	98			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Karena $F_{hitung} = 598,679 > F_{tabel} = 2,36$ maka H_0 ditolak, artinya Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Dengan pengujian sebenarnya memberikan pengaruh signifikan terhadap model struktural perilaku Stres Kerja. Untuk itu selanjutnya akan diuji hipotesis untuk setiap koefisien jalur menggunakan statistik uji t untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap Stres Kerja.

4.4.2.6. Menguji Masing-Masing Koefisien Jalur Secara Parsial

4.4.2.6.1. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X1)

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel

Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja adalah :

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, secara parsial X1 tidak berpengaruh terhadap Y

H_1 : $t_{hitung} > t_{tabel}$, secara parsial X1 berpengaruh terhadap Y

Tabel 4. 44
Uji t Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.083	1.791		-.046	.963
	Lingkungan Kerja	.237	.058	.248	4.075	.000
	Beban Kerja	1.159	.096	.735	12.076	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja
t tabel = t (0.10,99-2) = 1,290

Kriteria uji : Tolak H₀ jika t hitung > t tabel

Berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0,10$ dan derajat kebebasan dk = 97, ternyata t hitung pada Variabel X1 = 4,075 > t tabel = 1,290 , artinya H₀ ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur dari 142variable Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2).

4.4.2.6.2. Uji Hipotesis Beban Kerja

Hipotesis yang diajukan untuk pengajuan koefisien jalur dari variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah :

H₀ : t hitung < t tabel, secara parsial X2 tidak berpengaruh terhadap Y

H₁ : t hitung > t tabel, secara parsial X2 berpengaruh terhadap Y

Tabel 4. 45 Uji t Beban Kerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.083	1.791		-.046	.963
	Lingkungan Kerja	.237	.058	.248	4.075	.000
	Beban Kerja	1.159	.096	.735	12.076	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja
 $t_{\text{tabel}} = t(0.10, 99-2) = 1,290$

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 0,10$ dan derajat kebebasan $dk = 97$, ternyata t_{hitung} pada variabel $X_2 = 12,076 > t_{\text{tabel}} = 1,290$, artinya H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur dari variabel Beban Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2).

Dari uraian uji hipotesis koefisien jalur secara parsial di atas diringkas dalam sebuah tabel, seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. 46 Ringkasan Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Nilai t	t tabel	Kesimpulan	Keterangan
X_1	0,248	4,075	1,290	Tolak H_0	Signifikan
X_2	0,735	12,076	1,290	Tolak H_0	Signifikan

Karena semua variabel atau koefisien jalurnya signifikan, dapat pula dihitung besarnya persentase pengaruh untuk masing-masing variabel, tujuannya

untuk mengetahui besarnya peningkatan atau penurunan terhadap Stres Kerja. Cara menghitung pengaruh langsung dan tak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah dengan memperhatikan nilai koefisien jalur dan nilai koefisien korelasi antar variabel eksogen.

Tabel 4. 47 Pengaruh langsung variabel Xi terhadap Y

Variabel	y.xi	Pengaruh Langsung Terhadap Y	Persentase
X ₁	0,248	0,061504	6,15%
X ₂	0,735	0,540225	54%

Sumber : Data Hasil Analisis Jalur,2023

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap Stres Kerja, dengan pengaruh langsung terbesar adalah variabel Lingkungan Kerja yaitu 6.15% dan diikuti oleh variabel Beban Kerja sebesar 54%.

Bahasan di bawah ini merupakan uraian mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung variabel eksogen dan variabel endogen.

4.4.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Y)

Tabel 4. 48 Presentase Pengaruh Lingkungan Kerja

Uraian	Perhitungan	Persentase
Pengaruh Langsung X ₁ Terhadap Y	0,248 ²	6,15%
Pengaruh Langsung X ₁ Melalui X ₂ Terhadap Y	0,248 x 0,890x 0,735	6,22%
Total Pengaruh X₁		12,3%

Sumber : Data Hasil Analisis Jalur,2023

Pengaruh langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja adalah sebesar 6,15%, sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja melalui Beban Kerja adalah sebesar 6,22%. Sehingga Total Lingkungan Kerja terhadap

Stres Kerja adalah sebesar 12,3%. Artinya dengan mempertimbangkan variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 6,22% dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarigan (2020) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan perilaku Stres Kerja secara signifikan.

4.4.2.8. Pengaruh Beban Kerja (X₂) terhadap Stres Kerja (Y)

Tabel 4. 49 Persentase Pengaruh Beban Kerja

Uraian	Perhitungan	Persentase
Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Y	$0,735^2$	54%
Pengaruh Langsung X ₂ Melalui X ₁ Terhadap Y	$0,735 \times 0,890 \times 0,735$	4,80%
Total Pengaruh X₂		27,8%

Sumber : Data Hasil Analisis Jalur, 2023

Pengaruh langsung dari Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah sebesar 54%, sedangkan pengaruh tidak langsung Beban Kerja melalui Lingkungan Kerja sebesar 4,80%. Sehingga total Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah 27,8%. Artinya dengan mempertimbangkan variabel Beban Kerja akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 27,8% dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahbanuari dkk (2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin mempengaruhi perilaku Stres Kerja.

Dari hasil analisis untuk melihat hubungan kausal antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) menggunakan path analysis, menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada taraf kepercayaan 95%. Pengaruh terbesar diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja sebesar 54%, sedangkan pengaruh variabel Beban Kerja yaitu 4,80%.

Besarnya pengaruh total dari variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi $r^2 = 0.926$ atau 926%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 92,4%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori kuat, sehingga dalam penelitian ini variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tepat digunakan untuk mengukur Stres Kerja pada karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Habibie (2017) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara serta penyebaran kuesioner, penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) sudah memasuki level yang meningkat ditandai dengan merasa puas dengan pekerjaan ini karena sesuai bidang minat, kompetensi dan pendidikan mereka. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, kebersihan dan juga keamanan kepada karyawannya pada setiap saat sebelum terlambat. Ini semua merupakan salah satu cara agar pekerja merasa nyaman dan betah untuk bekerja walaupun dalam waktu yang cukup lama, pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Untuk menjadi seorang karyawan tentu perlu mengikuti berbagai peraturan yang ada di kantor agar segala kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja tinggi yang dialami oleh para karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Hal ini tentunya akan berdampak pula pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena penggerak dari perusahaan adalah para karyawan itu sendiri. Merekalah yang dapat mendukung kemajuan dari

perusahaan. Kelelahan emosional dan dipersonalisasi yang masuk dalam kategori sedang patutnya tetap dipertahankan atau bahkan dikurangi.

3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Stres Kerja pada karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2) secara rata-rata masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini ditandai dengan persepsi responden sehubungan dengan penyebab stres kerja yang ada di perusahaan seperti tuntutan pekerjaan yang berat dan kurang sesuai dengan kemampuan karyawan serta tuntutan antara pribadi terutama menyangkut jalinan komunikasi yang dibutuhkan dalam proses pekerjaan yang kurang seimbang, sehingga memberikan tekanan pada karyawan.

Sedangkan hasil penelitian secara kuantitatif berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja adalah sebesar 6,15%, sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja melalui Beban Kerja adalah sebesar 6,22%. Sehingga total pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja adalah sebesar 12,3%.
2. Pengaruh langsung dari Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah sebesar 54%, sedangkan pengaruh tidak langsung Beban Kerja melalui Lingkungan Kerja sebesar 4,80%. Sehingga total pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah sebesar 27,8%.
3. Besarnya pengaruh total dari variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi $r^2 =$

0,651 atau sebesar 65,1%. Sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 0,074%.

Maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2).



5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan perempuan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2), maka penulis memberikan beberapa saran sebagai bahan masukan untuk PT. Pratama Abadi Industri (JX2).

1. Dalam meningkatkan aspek Lingkungan Kerja, sebaiknya PT. Pratama Abadi Industri hendaknya lebih memperhatikan perlengkapan dan fasilitas kerja serta meningkatkan suasana kerja yang masih kurang kondusif saat ini. Dengan menambahkan perlengkapan dan fasilitas kerja serta suasana kerja yang kondusif, tentu akan memberikan dampak Lingkungan Kerja yang positif pada perusahaan.
2. Beban Kerja menjadi poin selanjutnya yang harus perusahaan perhatikan. Dilihat dari permasalahan yang ada beban kerja yang berdampak negatif harus dikurangi seperti pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, penambahan jam kerja yang tidak menentu agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar bisa mencapai produksi yang sesuai dengan target perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.
3. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan juga penambahan alat untuk produksi agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Selain itu, perusahaan dapat meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan lain yang kondisi emosinya lebih stabil.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen, Fungsi, Proses, Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenada Media Group
- Edison, E, Anwar Y, Komariyah I. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta
- Faida, Eka, W. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate, dengan Program IBM, SPSS 23. Edisi Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gelsema. Stres Kerja dalam profesi keperawatan :pengaruh kondisi organisasi dan manajemen Stres Int J. 2015;12:222-40.
- Hasibuan, Malayu, S, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ke 16. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A,A, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Rosda Karya
- Rivai, Veithzal. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Ed 3. Cet ke 11. Jakarta: Rajawali Press

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

Sedarmayanti. 2017 Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Cetakan ke-1. Bandung: PT. Refika Aditama

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta

Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV Andi Offset

Sutrisno, Edy. 2015. Budaya Organisasi. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Thoha, Miftah. 2014. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Press

Widodo, Suparno, E. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media

Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media

Regina Pinkan Pradiana. 2018. Pengaruh Kompensasi, Penilaian Prestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kartika Graha Malang. [Skripsi]. Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya.

Jurnal :

Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 6(1).

- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Ekonomi*, 8(1).
- Colquitt, J. A. . J. A. L. & M. J. W. (2015). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace* (4th Editio). New York: McGraw-Hill. Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ellyzar, N. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*, 1(37).
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Heizer, J., & Barry, R. (2015). *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan* (11th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Herlawati, Handayanto, R. T., & Solikin. (2018). Neural network regression with support vector regression for land-use growth prediction. In *Proceedings of the 3rd International Conference on Informatics and Computing, ICIC 2018*. <https://doi.org/10.1109/IAC.2018.8780475>

Lestary, L., & Harmon. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 9.<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama. Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja*. Surakarta: harapan Press).

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1).

Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2017). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Universitas Nasional*, 17(1).

Yulidayanti, & Assegaf, A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1).

<https://doi.org/doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>

LAMPIRAN

IDENTITAS RESPONDEN

Kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan keterangan pribadi. Isilah salah satu jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban yang telah disediakan.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Usia:

- 17 – 24 Tahun
 25 – 34 Tahun
 35 – 49 Tahun
 > 50 tahun

2. Pendidikan terakhir:

- SMP
 SMA
 S1
 Lain-Lain



4. Masa kerja menjadi karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (JX2)

- < 1 tahun
 1 - 3 tahun
 > 3 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

Keterangan:

Semua pernyataan variabel di bawah ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh penilaian Bapak/Ibu/saudara/i terhadap masing-masing pernyataan yang diajukan. Mohon Bapak/Ibu/saudara/i memilih jawaban yang paling tepat dengan memberi tanda ceklis (√) pada nomor kolom yang tersedia di bawah ini :

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu-ragu (RR)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
√				

KUESIONER PENELITIAN

LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	Keterangan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Lingkungan kerja fisik						
1	Pencahayaan di area tempat kerja saya memadai untuk menjaga kenyamanan selama bekerja.					
2	Saya merasa nyaman dengan tingkat penerangan di tempat kerja.					
3	Peralatan yang saya gunakan di tempat kerja umumnya dalam kondisi baik dan berfungsi dengan baik.					
4	Saya merasa peralatan yang tersedia berkualitas baik dan sesuai untuk tugas saya.					
5	Saya merasa suasana di area tempat istirahat cukup tenang dan tidak terganggu oleh suara atau kebisingan dari luar.					
6	Fasilitas tempat istirahat di perusahaan saya memadai dan lengkap.					
7	Saya merasa tenang dan nyaman saat melakukan ibadah di fasilitas tempat ibadah di tempat kerja.					
8	Fasilitas tempat ibadah di tempat kerja saya bersih dan terawat dengan baik.					
9	Tersedianya angkutan umum yang cukup dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan					

	saya sebagai karyawan.					
10	Saya merasa mudah menjangkau tempat kerja dengan angkutan umum.					
Lingkungan kerja non fisik						
11	Saya merasa bahwa anggota tim kami saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12	Saya merasa bahwa komunikasi dalam tim kami cukup baik dan mudah terjalin saat menyelesaikan pekerjaan.					
13	Saya merasa ada dukungan emosional dari rekan kerja saya ketika saya menghadapi masalah.					
14	Kami sering mengadakan kegiatan sosial di luar jam kerja untuk mempererat hubungan kerja.					
15	Atasan saya mendukung dan mendorong perkembangan karier saya.					
16	Atasan saya secara teratur mengungkapkan penghargaan kepada bawahan atas kontribusi mereka.					
17	Saya memberikan dukungan dan bimbingan kepada bawahan saya ketika diperlukan.					
18	Saya secara teratur berkomunikasi dengan bawahan saya tentang tugas dan tujuan mereka.					

BEBAN KERJA (X2)

No	Keterangan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Tututan fisik dan psikologis						
1	Saya merasa pekerjaan saya memerlukan kekuatan fisik yang tinggi.					
2	Saya merasa terbebani oleh tekanan yang datang dari tenggat waktu atau target kerja.					
3	Saya merasa memiliki tingkat kepercayaan diri yang cukup dalam menghadapi tantangan.					
4	Saya memiliki dukungan sosial yang memadai dari teman dan keluarga.					
Tuntutan Tugas						
5	jumlah pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan kemampuan					

	dan waktu yang tersedia.					
6	Jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan kadang-kadang mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.					
7	Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.					
8	Pekerjaan yang saya lakukan diproses dengan cermat dan teliti.					
9	Saya merasa mampu mengelola dan menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
10	Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan bidang minat dan kompetensi saya.					

STRES KERJA (Y)

No	Keterangan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Beban kerja						
1	Saya merasa tuntutan peran dalam pekerjaan saya sesuai dengan bidang minat dan kompetensi saya.					
2	Saya merasa pekerjaan saya memberikan peluang untuk mencapai tujuan dan aspirasi pribadi saya.					
3	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugas dan kewajiban saya.					
4	Saya merasa bahwa waktu yang saya miliki memberikan cukup fleksibilitas dalam menjalani kehidupan sehari-hari.					
5	Saya merasa adanya dukungan atau bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya merasa jumlah pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.					
7	pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan dan pelatihan saya.					
8	Pekerjaan saya sesuai dengan minat dan passion saya.					
Konflik peran						

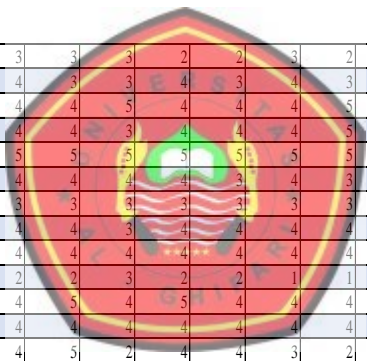
9	Atasan saya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan daripada saya.					
10	Atasan saya biasanya memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan.					
11	Atasan saya kadang-kadang menekan saya untuk mencapai target atau tenggat waktu yang ketat.					
12	Saya merasa perlu melakukan pekerjaan ekstra untuk memenuhi ekspektasi atasan.					
Ambiguitas peran						
13	Kadang-kadang, kesalahan yang saya buat dapat berdampak negatif pada hasil pekerjaan.					
14	Saya merasa perlu berusaha lebih keras untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan.					
15	Saya merasa kurangnya kolaborasi atau kerjasama dalam tim atau organisasi.					
16	Saya merasa perlu usaha ekstra untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja atau atasan.					

SKALA ORDINAL VARIABEL X1 (LINGKUNGAN KERJA)

NO	LINGKUNGAN KERJA X1																		JUMLAHX1	
	ITEM PERTANYAAN																			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	46
2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	64
3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	68
4	2	3	4	2	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	2	4	2	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
7	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	68
8	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	79
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
10	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	75
11	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
12	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	64
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	57
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73

17	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	3	70
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	67
20	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	73
21	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	82
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	66
23	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	63
24	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	65
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
26	2	2	3	2	2	2	3	4	2	4	3	3	4	3	2	2	3	2	48
27	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	86
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	67
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
31	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	68
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
33	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	68
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	67
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
36	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	53
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
38	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	79
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
40	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	72
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	55
42	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	81
43	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	67
44	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	77
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	68
46	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	65
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	69

48	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	57
49	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	65
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	75
51	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	75
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
53	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	68
54	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	57
55	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	69
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
57	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	35
58	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	73
60	3	5	4	3	4	5	2	4	4	3	2	2	4	5	4	3	2	3	62
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
62	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
63	4	1	1	4	1	4	2	4	1	1	1	4	1	1	1	4	2	4	41
64	4	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	4	2	4	58
65	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	65
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
67	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	25
68	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	78
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	75
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
72	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	65
73	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	80
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
75	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
76	3	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	67
77	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	67
78	4	4	3	4	2	1	3	4	3	1	4	1	3	3	2	4	3	4	53
79	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	72
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72



81	2	3	4	2	2	5	3	5	2	3	4	4	5	5	2	2	3	2	58
82	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	60
83	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	66	
84	3	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	62	
85	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	68	
86	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	57	
87	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	69	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
89	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	35	
90	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
91	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	73	
92	3	5	4	3	4	5	2	4	4	3	2	2	4	5	4	3	2	62	
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
94	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	85	
95	4	1	1	4	1	4	2	4	1	1	1	4	1	1	1	4	2	41	
96	4	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	4	2	58	
97	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	65	
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
99	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	25	



21	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	45
22	2	4	3	3	2	4	3	4	2	4	31
23	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
24	4	3	5	2	4	3	3	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
26	4	2	2	3	4	3	2	3	4	2	29
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
29	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	37
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	23
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	34
41	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
42	1	5	3	5	1	5	4	5	1	4	34
43	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
44	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
45	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
46	2	3	2	5	2	3	3	3	2	4	29
47	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
48	1	4	3	4	1	3	4	4	1	3	28
49	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
50	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38

(SKALA ORDINAL VARIABEL Y (STRES KERJA))

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	JUMLAH Y1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	1	1	4	1	1	4	3	4	3	1	2	4	1	2	1	37
2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	55
3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	3	4	5	4	5	68
4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
6	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	59
7	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	57
8	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	66
9	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	60
10	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	67
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
12	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	55
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
14	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
17	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	3	58
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	61
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	63

81	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	56
82	2	3	3	2	3	3	2	3	2	5	3	4	2	3	4	3	4	47
83	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	57	
84	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	2	4	59	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63	
54	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	42	
55	3	3	2	3	3	2	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	49	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
57	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	28	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
59	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	61	
60	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	5	4	3	2	3	53	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
62	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	56	
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	20	
64	3	1	4	3	1	4	3	5	3	2	4	4	3	1	2	1	44	
65	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	52	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	

TABEL FREKUENSI VARIABEL X1 (LINGKUNGAN KERJA)

		x1.1		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	sangat tidak setuju	9	9.1	9.1	9.1
	tidak setuju	3	3.0	3.0	12.1
	ragu-ragu	19	19.2	19.2	31.3
	setuju	57	57.6	57.6	88.9
	sangat setuju	11	11.1	11.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

		x1.2		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	9	9.1	9.1	12.1
	ragu-ragu	23	23.2	23.2	35.4
	setuju	54	54.5	54.5	89.9
	sangat setuju	10	10.1	10.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	6	6.1	6.1	9.1
	ragu-ragu	33	33.3	33.3	42.4
	setuju	48	48.5	48.5	90.9
	sangat setuju	9	9.1	9.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	6	6.1	6.1	9.1
	ragu-ragu	21	21.2	21.2	30.3
	setuju	56	56.6	56.6	86.9
	sangat setuju	13	13.1	13.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	5.1	5.1	5.1
	tidak setuju	6	6.1	6.1	11.1
	ragu-ragu	17	17.2	17.2	28.3
	setuju	56	56.6	56.6	84.8
	sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

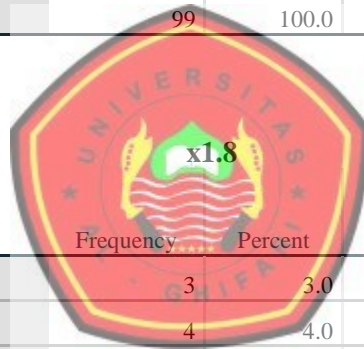
x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	6.1	6.1	6.1
	tidak setuju	4	4.0	4.0	10.1

ragu-ragu	25	25.3	25.3	35.4
setuju	49	49.5	49.5	84.8
sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	8	8.1	8.1	11.1
	ragu-ragu	28	28.3	28.3	39.4
	setuju	45	45.5	45.5	84.8
	sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	



x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	4	4.0	4.0	7.1
	ragu-ragu	21	21.2	21.2	28.3
	setuju	57	57.6	57.6	85.9
	sangat setuju	14	14.1	14.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	7	7.1	7.1	10.1
	ragu-ragu	22	22.2	22.2	32.3
	setuju	53	53.5	53.5	85.9
	sangat setuju	14	14.1	14.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	6.1	6.1	6.1
	tidak setuju	2	2.0	2.0	8.1
	ragu-ragu	21	21.2	21.2	29.3
	setuju	52	52.5	52.5	81.8
	sangat setuju	18	18.2	18.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	7.1	7.1	7.1
	tidak setuju	4	4.0	4.0	11.1
	ragu-ragu	34	34.3	34.3	45.5
	setuju	36	36.4	36.4	81.8
	sangat setuju	18	18.2	18.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	4.0	4.0	4.0
	tidak setuju	8	8.1	8.1	12.1
	ragu-ragu	31	31.3	31.3	43.4
	setuju	36	36.4	36.4	79.8
	sangat setuju	20	20.2	20.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	5.1	5.1	5.1
	tidak setuju	5	5.1	5.1	10.1

ragu-ragu	20	20.2	20.2	30.3
setuju	52	52.5	52.5	82.8
sangat setuju	17	17.2	17.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

x1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	5.1	5.1	5.1
tidak setuju	3	3.0	3.0	8.1
ragu-ragu	20	20.2	20.2	28.3
setuju	50	50.5	50.5	78.8
sangat setuju	21	21.2	21.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

x1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	5.1	5.1	5.1
tidak setuju	6	6.1	6.1	11.1
ragu-ragu	17	17.2	17.2	28.3
setuju	56	56.6	56.6	84.8
sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

x1.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	6	6.1	6.1	6.1
tidak setuju	4	4.0	4.0	10.1
ragu-ragu	25	25.3	25.3	35.4
setuju	49	49.5	49.5	84.8
sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

x1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	8	8.1	8.1	11.1
	ragu-ragu	28	28.3	28.3	39.4
	setuju	45	45.5	45.5	84.8
	sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	4	4.0	4.0	7.1
	ragu-ragu	21	21.2	21.2	28.3
	setuju	57	57.6	57.6	85.9
	sangat setuju	14	14.1	14.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI VARIABEL X2 (BEBAN KERJA)**x2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	6.1	6.1	6.1
	tidak setuju	9	9.1	9.1	15.2
	ragu-ragu	16	16.2	16.2	31.3
	setuju	50	50.5	50.5	81.8
	sangat setuju	18	18.2	18.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	12	12.1	12.1	15.2
	ragu-ragu	28	28.3	28.3	43.4
	setuju	46	46.5	46.5	89.9
	sangat setuju	10	10.1	10.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	7	7.1	7.1	10.1
	ragu-ragu	24	24.2	24.2	34.3
	setuju	49	49.5	49.5	83.8
	sangat setuju	16	16.2	16.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	3	3.0	3.0	6.1
	ragu-ragu	28	28.3	28.3	34.3
	setuju	50	50.5	50.5	84.8
	sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	4.0	4.0	4.0
	tidak setuju	6	6.1	6.1	10.1

ragu-ragu	21	21.2	21.2	31.3
setuju	53	53.5	53.5	84.8
sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	10	10.1	10.1	10.1
ragu-ragu	21	21.2	21.2	31.3
setuju	53	53.5	53.5	84.8
sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

**x2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	7	7.1	7.1	7.1
tidak setuju	13	13.1	13.1	20.2
ragu-ragu	21	21.2	21.2	41.4
setuju	45	45.5	45.5	86.9
sangat setuju	13	13.1	13.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	5.1	5.1	5.1
tidak setuju	5	5.1	5.1	10.1
ragu-ragu	25	25.3	25.3	35.4
setuju	53	53.5	53.5	88.9
sangat setuju	11	11.1	11.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	7.1	7.1	7.1
	tidak setuju	13	13.1	13.1	20.2
	ragu-ragu	21	21.2	21.2	41.4
	setuju	45	45.5	45.5	86.9
	sangat setuju	13	13.1	13.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	7.1	7.1	7.1
	tidak setuju	6	6.1	6.1	13.1
	ragu-ragu	22	22.2	22.2	35.4
	setuju	54	54.5	54.5	89.9
	sangat setuju	10	10.1	10.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI VARIABEL Y (STRES KERJA**y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	5.1	5.1	5.1
	tidak setuju	8	8.1	8.1	13.1
	ragu-ragu	22	22.2	22.2	35.4
	setuju	47	47.5	47.5	82.8
	sangat setuju	17	17.2	17.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	-----------------------

Valid	sangat tidak setuju	8	8.1	8.1	8.1
	tidak setuju	12	12.1	12.1	20.2
	ragu-ragu	31	31.3	31.3	51.5
	setuju	40	40.4	40.4	91.9
	sangat setuju	8	8.1	8.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	6.1	6.1	6.1
	tidak setuju	9	9.1	9.1	15.2
	ragu-ragu	26	26.3	26.3	41.4
	setuju	43	43.4	43.4	84.8
	sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	8	8.1	8.1	8.1
	tidak setuju	4	4.0	4.0	12.1
	ragu-ragu	24	24.2	24.2	36.4
	setuju	47	47.5	47.5	83.8
	sangat setuju	16	16.2	16.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	8	8.1	8.1	8.1
	tidak setuju	6	6.1	6.1	14.1
	ragu-ragu	25	25.3	25.3	39.4
	setuju	48	48.5	48.5	87.9
	sangat setuju	12	12.1	12.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Total	99	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	9	9.1	9.1	9.1
	tidak setuju	3	3.0	3.0	12.1
	ragu-ragu	19	19.2	19.2	31.3
	setuju	57	57.6	57.6	88.9
	sangat setuju	11	11.1	11.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	9	9.1	9.1	12.1
	ragu-ragu	23	23.2	23.2	35.4
	setuju	54	54.5	54.5	89.9
	sangat setuju	10	10.1	10.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	6	6.1	6.1	9.1
	ragu-ragu	33	33.3	33.3	42.4
	setuju	48	48.5	48.5	90.9
	sangat setuju	9	9.1	9.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	6	6.1	6.1	9.1
	ragu-ragu	21	21.2	21.2	30.3
	setuju	56	56.6	56.6	86.9
	sangat setuju	13	13.1	13.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	5.1	5.1	5.1
	tidak setuju	6	6.1	6.1	11.1
	ragu-ragu	17	17.2	17.2	28.3
	setuju	56	56.6	56.6	84.8
	sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	6.1	6.1	6.1
	tidak setuju	4	4.0	4.0	10.1
	ragu-ragu	25	25.3	25.3	35.4
	setuju	49	49.5	49.5	84.8
	sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	8	8.1	8.1	11.1
	ragu-ragu	28	28.3	28.3	39.4

setuju	45	45.5	45.5	84.8
sangat setuju	15	15.2	15.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	4	4.0	4.0	7.1
	ragu-ragu	21	21.2	21.2	28.3
	setuju	57	57.6	57.6	85.9
	sangat setuju	14	14.1	14.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.0	3.0	3.0
	tidak setuju	7	7.1	7.1	10.1
	ragu-ragu	22	22.2	22.2	32.3
	setuju	53	53.5	53.5	85.9
	sangat setuju	14	14.1	14.1	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	6.1	6.1	6.1
	tidak setuju	2	2.0	2.0	8.1
	ragu-ragu	21	21.2	21.2	29.3
	setuju	52	52.5	52.5	81.8
	sangat setuju	18	18.2	18.2	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

y.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	8	8.1	8.1	8.1
tidak setuju	6	6.1	6.1	14.1
ragu-ragu	25	25.3	25.3	39.4
setuju	48	48.5	48.5	87.9
sangat setuju	12	12.1	12.1	100.0
Total	99	100.0	100.0	

UJI RELIABILITAS X1 (LINGKUNGAN KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	97.1
	Excluded ^a	3	2.9
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
1.000	17

UJI RELIABILITAS X2 (STRES KERJA)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	101	97.1
	Excluded ^a	3	2.9
	Total	104	100.0



a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

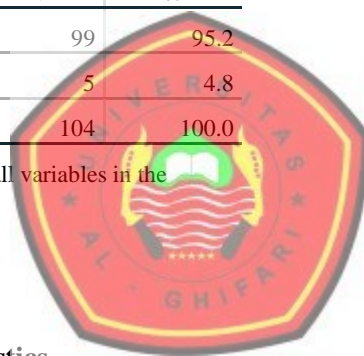
Cronbach's Alpha	N of Items
1.000	9

UJI RELIABILITAS Y (STRES KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	95.2
	Excluded ^a	5	4.8
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	16

UJI KORELASI

Correlations

		Lingkungan Kerja	Beban Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.890 [†]
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	99	9
Beban Kerja	Pearson Correlation	.890**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	99	9
Stres Kerja	Pearson Correlation	.902**	.955 [†]
	Sig. (2-tailed)	.000	.00
	N	99	9

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





BIOGRAFI



Nama : Muhamad Ripaldi Sutisna
 NIM : B1A191015
 Tempat, Tanggal Lahir : Garut, 6 maret 2000
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 No. Hp : 083843609016/085722576947
 Email : muhamadripaldi040@gmail.com

Orang Tua

a. Ayah : Maman Suryaman

Pekerjaan : Buruh

Alamat : Kp. Pasir RT. 06 RW. 02 Desa. Sanding Kec. Malangbong
Kab. Garut Jawa Barat

Ibu : Entik Atikah

Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Alamat : Kp.Pasir RT.06 RW. 02 Desa. Sanding Kec. Malangbong
Kab. Garut Jawa Barat

Asal Sekolah

1. TK AL-BAROKAH (2006 – 2007)
2. SDN SANDING 1 (2007 – 2013)
3. SMPN 2 MALANGBONG (2013 – 2016)
4. SMAN 9 GARUT (2016 – 2019)
5. S1-Universitas Al Ghifari Bandung (2019 – 2023)

Motto : Jangan pernah membuat kesalahan yang sama untuk kedua kalinya.