



**ANALISA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA,
FASILITAS KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
DI KOMPAS GRUB UNGARAN**

Skripsi

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik program
Sarjana Ekonomi**

Oleh:

Arimbica Alvin Hidayat

NPM. 19510003

Dosen Pembimbing

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA.

NIDN. 0617028803

Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN. 0614086601

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN
GUPPI
2024**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, FASILITAS
KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
DI KOMPAS GRUB UNGARAN**

Oleh:

Arimbica Alvin Hidayat

19510003

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal 26 April 2024.....

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

NIDN. 0617028803



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN. 0614086601

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDN. 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

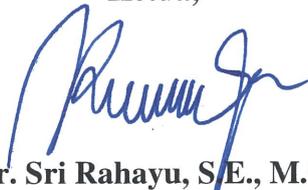
**ANALISA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, FASILITAS
KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN
DI KOMPAS GRUB UNGARAN**

Oleh :

Arimbica Alvin Hidayat NPM : 19510003

Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal.....*5 mei 2024*

**Tim Penguji
Ketua,**



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
NIDN : 0607047601**

Anggota,



**Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA
NIDN. 0617028803**

Anggota,



**Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN. 0614086601**

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting mengelola sistem, merancang, menjalankan serta mengoperasikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar, maka akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja di Kompas Grub Ungaran. (2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja di Komps Grub Ungaran. (3) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Stress Kerja di Kompas Grub Ungaran.(4) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja terhadap Stress Kerja di Kompas Grub Ungaran.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Kompas Grub Ugaran sebanyak 30 orang. Sampel yang digunakan adalah sample jenuh, sehingga total keseluruhan populasi gdigunakan menjadi sample. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji korelasi, uji analisis regresi, uji koefisien determinasi (*Adj R Square*), uji t, dan uji f dengan menggunakan perhitungan program aplikasi SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisa perhitungan yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung (1.596) > t tabel (2.055) dengan tingkat sig 0.112<0.05 yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingknugan kerja terhadap stress kerja. Variabel beban kerja mempunyai nilai t hitung (2.695) > t tabel (2.055) dengan tingkat signifikansi 0.006<0.050 yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap stress kerja. Variabel komunikasi mempunyai nilai t hitung (3.208) > t tabel (2.055) dengan tingkat sig. 0.04<0.05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap stress kerja. Hasil statistik uji F diperoleh nilai F hitung 40.133 > F tabel (2.97) dengan tingkat sig. 0.000<0.050 yang artinya terdapat pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja terhadap stress kerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja, stress kerja karyawan

ABSTRACT

Human resources are one of the important factors in managing systems, designing, running and operating to achieve company goals. If a company cannot manage human resources properly and correctly, it will make it difficult for the company to achieve the organizational goals that have been set. This research aims to determine: (1) The influence of the work environment on work stress at Kompas Grub Ungaran. (2) The influence of workload on work stress at Kompas Grub Ungaran. (3) The influence of work facilities on work stress at Kompas Grub Ungaran. (4) The influence of the work environment, work load, work facilities on work stress at Kompas Grub Ungaran.

The type of research used in this research is quantitative research using an associative approach. The population in this study were 30 permanent employees of Kompas Grub Ugaran. The sample used is a saturated sample, so the total population is used as the sample. The data analysis used is instrument testing (validity test and reliability test), correlation test, regression analysis test, coefficient of determination test (Adj R Square), t test, and f test using SPSS version 25 application program calculations.

Based on the results of the calculation analysis that has been carried out, the work environment variable has a calculated t value (1.596) > t table (2.055) with a sig level of 0.112 < 0.05, which means that there is no significant influence between work environment variables on work stress. The workload variable has a calculated t value (2.695) > t table (2.055) with a significance level of 0.006 < 0.050, which means that there is a significant influence between the workload variable on work stress. The communication variable has a calculated t value (3.208) > t table (2.055) with a sig level. 0.04 < 0.05 means that there is a significant influence between work facilities and work stress. The statistical results of the F test obtained a calculated F value of 40.133 > F table (2.97) with a sig level. 0.000 < 0.050, which means that there is a simultaneous influence between work environment variables, workload, work facilities on employee work stress.

Keywords: *work environment, workload, work facilities, employee work stress*

DAFTAR ISI

Persetujuan Skripsi.....	ii
Pengesahan Skripsi	iii
Abstrak.....	iv
<i>Abstract</i>	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran.....	x
Motto Dan Persembahan.....	xi
Kata Pengantar.....	xii
Bab I.....	1
Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional	6
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Stres Kerja (Y)	9
2. Lingkungan Kerja (X1)	13
3. Beban Kerja (X2)	19
4. Fasilitas Kerja (X3)	22
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Variable Penelitian.....	31
D. Populasi, Sample Dan Teknik Sampling	32
1. Populasi	32
2. Sample dan Teknik Sampling	32
E. Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data.....	33
1. Sumber Data.....	33
2. Teknik Pengambilan Data	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Kuesioner /Angket.....	35
2. Dokumentasi.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	36

1. Uji Instrumen.....	36
2. Uji Korelasi	41
3. Uji Regresi.....	42
4. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	43
5. Uji Hipotesis.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Gambaran Umum Perusahaan	48
2. Visi	48
B. Identifikasi responden.....	48
C. Analisis Data.....	51
D. Pembahasan.....	65
BAB V	69
KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Variabel Dan Indikator Penelitian	31
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	35
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 3. 5 Interpretasi Korelasi.	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Usia Responden	50
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan	50
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana	52
Tabel 4. 5 Uji Korelasi Berganda	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Sederhana Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Sederhana Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja.....	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji T (Parsial).....	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Simultan).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3. 1 Uji T Parsial	46
Gambar 3. 2 Uji F Simultan.....	47
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji T Hipotesis 1	62
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji T Hipotesis 2	63
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji T Hipotesis 3	64
Gambar 4. 4 Uji F Simultan.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	77
Lampiran 2 Data 10 Responden.....	81
Lampiran 3 Tabulasi Data 10 Responden.....	82
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	84
Lampiran 5 Hasil Uji Realibilitas	92
Lampiran 6 Data Diri 30 Responden	93
Lampiran 7 Tabulasi Data Uji 30 Responden.....	94
Lampiran 8 Hasil Uji Kolerasi Sederhana Dan Kolerasi Berganda.....	95
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Sederhana.....	96
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Berganda.....	97
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	98
Lampiran 12 Hasil Uji T	99
Lampiran 13 Hasil Uji F	100
Lampiran 14 Distribusi R Tabel	101
Lampiran 15 Distribusi T Tabel.....	102
Lampiran 16 Tabel Uji F.....	103

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sapa wani rakasa lan usaha, bakale entuk kamakmuran lan kesuksesan”

PERSEMBAHAN

1. Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua saya yaitu ibu Dwi Lestari serta yang utama adalah kepada Alm Bapak saya yaitu bapak Sri Maryono yang tidak bisa menemani saya hingga tahap ini.
2. Untuk diri saya sendiri Arimbica Alvin Hidayat
3. Untuk Kompas Grub Ungaran agar skripsi ini bisa digunakan acuan untuk memperbaiki UMKM tersebut
4. Untuk teman-teman saya yang membantu dan menemani saya disaat menyelesaikan tugas skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: **ANALISA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, FASILITAS KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI KOMPAS GRUB UNGARAN**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Untuk itu penulis berterima kasih kepada:

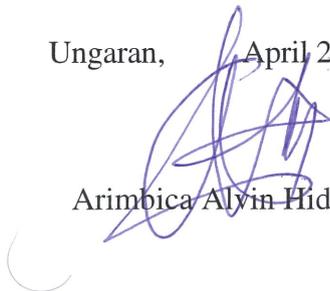
1. Yang pertama kepada Allah.SWT yang sudah memberikan saya kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH,M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
3. Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS, Sekaligus sebagai ketua team penguji skripsi.
4. Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA, selaku Ketua Kaprodi Ekonomi dan Bisnis Universitas UNDARIS serta dosen pembimbing utama yang segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.
5. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM selaku dosen pembimbing pendamping, dengan

segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, saran yang sangat bermanfaat serta selalu memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan banyak terimakasih

6. Kepada owner dan seluruh karyawan KOMPAS GRUB UNGARAN yang sudah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi, penulis mengucapkan terimakasih
7. Teruntuk kedua orang tua, adek, dan semua teman saya yang sudah memberikan semangat setiap hari nya dalam pengerjaan skripsi ini. Terutama kepada bapak saya yang mensupport saya masuk perguruan tinggi walaupun akhirnya bapak tidak bisa menemani saya hingga tuntas menyelesaikan pendidikan ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan dan akan dijadikan bahan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, April 2024


Arimbica Alvin Hidayat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting mengelola sistem, merancang, menjalankan serta mengoperasikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar, maka akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*non- human resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain. Pada intinya, sumber daya manusia merupakan faktor penting. Sebab, sebagus dan secanggih peralatan ataupun mesin yang dimiliki perusahaan tanpa tenaga manusia sebagai penggerak akan menghambat operasional perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan perusahaan, karena secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan tingkat efisiensi perusahaan. Najati (2022). Sedangkan seseorang/sekumpulan orang akan mendirikan sebuah perusahaan dari mulai usaha mikro kecil

menengah (UMKM), Persero, *commanditaire vennootschap* (CV), perseroan terbatas (PT), dan sebagainya, akan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten. Bukan hanya sekedar modal, pengetahuan, dan harta yang dimiliki saja, melainkan ada peran penting sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola dan meningkatkan kualitas perusahaan agar efisien dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Robbins dalam Oemar (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Dari penjelasan di atas dapat di artikan bahwa stres kerja akan muncul dikala karyawan mengalami ketegangan disaat bekerja yang berdampak langsung terhadap kondisi karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti contoh yang di alami karyawan Kompas Grup Ungaran yang mengalami beberapa tekanan dari *customer* hingga beban yang diberikan pimpinan kepada karyawannya serta ada faktor lain yang akan memunculkan stress kerja dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Terdapat permasalahan lingkungan kerja karyawan yaitu temperature ruangan yang panas dikarenakan kurangnya sirkulasi udara serta sempitnya ruang kerja dan munculnya bau menyengat dari bahan kimia diruang produksi. Konsidi ini sangat mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan. Waldyazkia (2017) telah meneliti dan mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

karyawan. Artinya semakin baik lingkungan perusahaan maka akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga stres kerja dapat berkurang.

Menurut Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja harus dilalui oleh semua karyawan agar kedepannya bisa mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas kerja tepat waktu dan efisien. Jadi hal itu wajar bagi seorang karyawan apabila memiliki beban kerja yang berat di permulaan karyawan bekerja, sehingga kedepannya setelah melakukan hal yang sama berulang-ulang kali akan terbiasa dan mempersingkat waktu pekerjaan. Tetapi tidak demikian yang dirasakan oleh karyawan Kompas Grub Ungaran. Semakin hari beban kerja semakin bertambah, karena ada faktor jumlah *customer* yang semakin banyak berpengaruh pada kinerja karyawan yang kurang efektif. Yang sering dialami yaitu pekerjaan yang terlalu banyak, memaksa karyawan harus kerja lembur dan bahkan harus mengurangi jam istirahat mereka yang seharusnya 1 jam hanya digunakan 20 menit untuk makan dan sholat saja, agar pekerjaan bisa terselesaikan tepat waktu. Hal tersebut akan berpengaruh pada munculnya stres kerja dikarenakan mereka harus bekerja dalam tekanan *customer* yang menuntut cepat dan harus berfikir untuk menemukan ide-ide kreatif disaat mendesain sebuah produk, dan bahkan ada tambahan tugas dari pimpinan yang tidak sesuai dengan *jobdesk*. Dalam penelitian Putu (2015) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap munculnya stres kerja yang akan mengurangi kinerja

karyawan, oleh karena itu perusahaan tidak terlalu tinggi untuk memberikan beban terhadap karyawannya.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan dari perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja serta memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang dianggap kurang baik dan belum mendukung pekerjaan karyawan menjadikan karyawan mengalami stres kerja. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan Munawirsyah (2017). Sedangkan fasilitas yang di berikan oleh Kompas Grub Ungaran belum sepenuhnya terpenuhi bagi karyawan serta masih ada kendala dari segi *maintenance* dan pembaruan peralatan, sehingga sering terjadi eror dan kurang efisien lagi disaat digunakan untuk mengejar target. Fasilitas kerja yang diberikan yaitu sepeda motor, komputer kerja, kipas angin dan lain-lain. Tetapi masih ada permasalahan fasilitas yang belum terpenuhi contohnya kursi karyawan yang perlu diganti dan tempat sholat yang belum tersedia. Selain hal tersebut terdapat penyalahgunaan fasilitas kantor yang merugikan karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan dan akan menambahkan beban pikiran. Didalam penelitian Sylvy (2022) mengakatan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan dalam diri masing masing karyawan. Perusahaan disarankan untuk terus melengkapi fasilitas kerja yang dapat menopang efektifitas pelaksanaan pekerjaan, seperti ruangan yang nyaman, komputer, fasilitas pendingin ruangan, ruang tunggu dan sebagainya.

Berdasarkan dari beberapa permasalahan yang berada di KOMPAS GRUB UNGARAN yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik dan ingin mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi stres kerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“ANALISA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, FASILITAS KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI KOMPAS GRUB UNGARAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di latar belakang sebelumnya, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja di Kompas Grub Ungaran?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja di Kompas Grub Ungaran?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap stress kerja di Kompas Grub Ungaran?
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap stres kerja di Kompas Grub Ungaran?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini. Yaitu :

1. Untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja di Kompas Grub Ungaran
2. Untuk menguji apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja di Kompas Grub Ungaran

3. Untuk menguji apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap stres kerja di Kompas Grup Ungaran
4. Untuk menguji apakah lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap stres kerja di Kompas Grup Ungaran

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan landasan dan untuk menambah pengetahuan bagi penelitian yang akan datang sebagai wawasan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja, stres kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang berguna agar perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja.

- b. Bagi Penulis

Penulis dapat menerapkan pengetahuan yang sudah didapat di bangku kuliah, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan objek penelitian dan prakteknya di lapangan.

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiono (2019), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel independen (variabel bebas) pada dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3). Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah stres kerja (Y). Untuk menghindari salah penafsiran atau kekeliruan, maka dikemukakan setiap variabel sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedamaryanti, 2017)
2. Beban Kerja (X2) merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017)
3. Fasilitas Kerja (X3) adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawirsyah, 2017)
4. Stress Kerja (Y) merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Oemar , 2017)

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun dengan tujuan agar penulisan menjadi sistematis, berikut adalah sistematika penulisan dalam laporan hasil penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Pada pendahuluan di uraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini di uraikan tentang kajian pustakayang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, identifikasi responden, metode analisis data, hasil pengolahan data, dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Stres Kerja (Y)

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah salah satu kondisi yang dialami oleh seseorang disaat mereka mengalami berbagai macam ancaman, tekanan atau tuntutan yang dapat merubah perilaku dan kondisi disaat berfikir seseorang. Stres juga dapat merubah perilaku seseorang seseorang dari fisik maupun emosional. Fahmi (2016) mendefinisikan bahwa stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan

pencernaan. Menurut Oemar (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja berdampak langsung terhadap kinerja karyawan yang akan menghambat produktifitas karyawan. Maka dari itu pimpinan harus cerdas menangani munculnya stres kerja terhadap karyawannya.

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Stres Kerja

Marliani (2015) mengutarakan faktor-faktor penyebab stres kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan kerja, berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
2. Faktor pribadi sebagai pemicu stres. Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:
 - a) Tidak adanya dukungan sosial, yang artinya stres akan muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan (seperti dukungan dari atasan, rekan kerja, ataupun bawahan) serta dukungan dari keluarga.
 - b) Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi. Hal ini

berkaitan dengan hak dan kewenangan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak karyawan mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga dapat terjadi ketika karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri karyawan.

- c) Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, terlalu sesak, bising, kurang cahaya, dan lainnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suara bising seperti suara mesin pabrik bisa memberikan andil yang besar terhadap munculnya stress kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan dengan karyawan lain.
- d) Manajemen yang tidak sehat. Banyak karyawan mengalami stres kerja ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisasi suasana hati atau peristiwa sehingga memengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Atasan yang selalu curiga terhadap bawahannya, membesarkan peristiwa/kejadian yang sepele, menyebabkan

karyawan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang berujung pada munculnya stress kerja.

- e) Tipe kepribadian. Karyawan dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stress dibandingkan dengan kepribadian tipe B. Berapa kepribadian tipe ini adalah sering merasa diburu-buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup, cenderung berkompetisi dengan karyawan lain meskipun dalam situasi yang non kompetitif.
- f) Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis, atau menghadapi masalah pelanggaran hukum. Banyak kasus juga menunjukkan tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara stress yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Selain itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, dan perasaan tidak aman.

c. Indikator Stres kerja

Menurut Oemar (2017) indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak seimbang. Sikap Pimpinan adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

2. Masalah peran

Adanya pemisahan fungsi dan tugas dari masing-masing karyawan.

3. Hubungan interpersonal

Hubungan karyawan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan.

4. Kesempatan pengembangan karir

Tidak tersedianya kesempatan pengembangan karir dalam suatu perusahaan.

5. Struktur dan iklim organisasi

Kejelasan dalam pembagian wewenang dan tugas dari masing-masing karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X1)

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Panjaitan (2017), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar

tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja 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 member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini 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 social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai

dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

- 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 organisasi.
- 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 negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti (2017), mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan disini yang dimaksud adalah pencahayaan dari matahari atau lampu yang memadai sehingga tempat kerja tampak terang

2. Temperatur di tempat kerja

Temperature yang dimaksud adalah suhu ruang kerja yang terlalu panas atau bahkan kedinginan.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban disini adalah dari segi ruangan yang lembab/basah mengakibatkan terganggunya pekerjaan

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara tempat kerja harus berproses dengan baik, karena akan mengganggu pernafasan dan kondisi badan para pekerja

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan ini adalah salah satu faktor pengganggu pekerja untuk focus dan berkonsentrasi. Maka dari itu ruang kerja harus terhindar dari kebisingan sekitar

6. Bau-bauan di tempat kerja

Bau juga akan berpengaruh langsung dalam pekerjaan. Karena bau akan mengganggu konsentrasi pekerja.

7. Tata Warna di tempat kerja

Dari segi tata warna berpengaruh terhadap personal pekerja. Dikarenakan setiap pekerja memiliki gaya tata warna masing-masing

8. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi juga mirip dengan tata warna. Para pekerja mempunyai ciri khas tersendiri dengan dekorasi ruang kerja mereka

9. Musik di tempat kerja

Musik adalah faktor pendukung pekerja untuk mengurangi stres pekerjaan. Dikarenakan dengan adanya hiburan musik para pekerja akan lebih santai

10. Keamanan di tempat kerja

Keamanan kerja adalah faktor penting bagi perusahaan yang diberikan pada karyawan.

3. Beban Kerja (X2)

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau banyaknya pekerjaan yang menjadi beban pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pimpinan (Hayati *et al.*, 2018).

Menurut Monika (2018), beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu

kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020), 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

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Budiawan (2015), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai *stressor*, yang termasuk beban kerja eksternal adalah:
 - a. Tugas-tugas (*task*). Tugas ada yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat,

kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas, dan wewenang.

c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran, mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemar udara) lingkungan kerja biologis (bakteri virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan *strain*. Secara ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi
- b. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain sebagainya.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), menjelaskan bahwa indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan

memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

4. Fasilitas Kerja (X3)

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen dalam penyampaian Tjiptono (2015). Fasilitas merupakan bagian dari variable pemasaran yang memiliki peran cukup penting, karena jasa yang disampaikan kepada pelanggan tidak jarang sangat memerlukan fasilitas pendukung dalam penyampaian, Nirwana, (2014).

Menurut Priyatmono (2017), fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Sedarmayanti (2018), fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam perusahaan.

b. Manfaat Fasilitas Kerja

Menurut Barry (2012), fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun manfaat dari peralatan kantor tersebut bagi:

1) Pegawai

- a) Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang – ulang
- b) Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya.
- c) Untuk menghemat waktu dan tenaga
- d) Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.

e) Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

2) Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Munawirsyah (2017), indikator fasilitas kerja di dalam sebuah perusahaan terdiri dari :

1. Mesin dan Peralatan Kerja

Mesin dan peralatan kerja merupakan salah satu alat penunjang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien.

2. Prasarana

Segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

3. Perlengkapan Kantor

Perlengkapan Kantor merupakan barang barang kecil yang habis pakai atau lebih singkatnya ATK.

4. Peralatan Inventaris

Peralatan inventaris artinya merupakan keseluruhan barang yang dimanfaatkan kantor dan disertai dengan kondisi barang, jenisnya, harga juga jumlahnya

5. Tanah dan Bangunan

Tanah dan bangunan yang dipakai oleh kantor harus dimiliki perusahaan untuk mendirikan perusahaan

6. Transportasi

Tansportasi disini bermaksud untuk memudahkan para pekerja menuju tempat pekerjaan. Sehingga akan membuat efisiensi waktu

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitan-penelitian sebelumnya mengkaji masalah lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap stress kerja dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KESIMPULAN
1	Riana, Nina, Rindu (2022)	Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan adanya pengaruh langsung serta tidak langsung beban kerja, dukungan rekan kerja, iklim kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat puskesmas dalam penanganan COVID-19 di

			Wilayah Kabupaten Tangerang tahun 2021.
2	Sylvy, Thomas , Subiantoro, Syawaluddin (2022)	Pengaruh Konflik, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Multi Lorus Technology	pengujian menunjukkan bahwa variabel konflik , beban kerja, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT multi Lorus Technology.
3	Ellyzar, Yunus, Amri (2017)	Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan Konflik interpersonal terhadap stress kerja Serta dampaknya pada kinerja pegawai bpkp Perwakilan provinsi aceh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stress kerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Secara simultan, variabel mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh.
4	Muhammad, Djamhur, Yunaidi (2016)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi pada karyawan pt pln (persero) distribusi jawa timur area pelayanan Malang)	Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap stress kerja (Y) pada karayawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang sebesar 34,6%
5	Rangkuti, Benadette, April (2021)	Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah Djbc Sumatera Utara	Berdasarkan pembahasan, pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda maka dapat disimpulkan bahwa: fasilitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara, fasilitas kerja dan lingkungan kerja

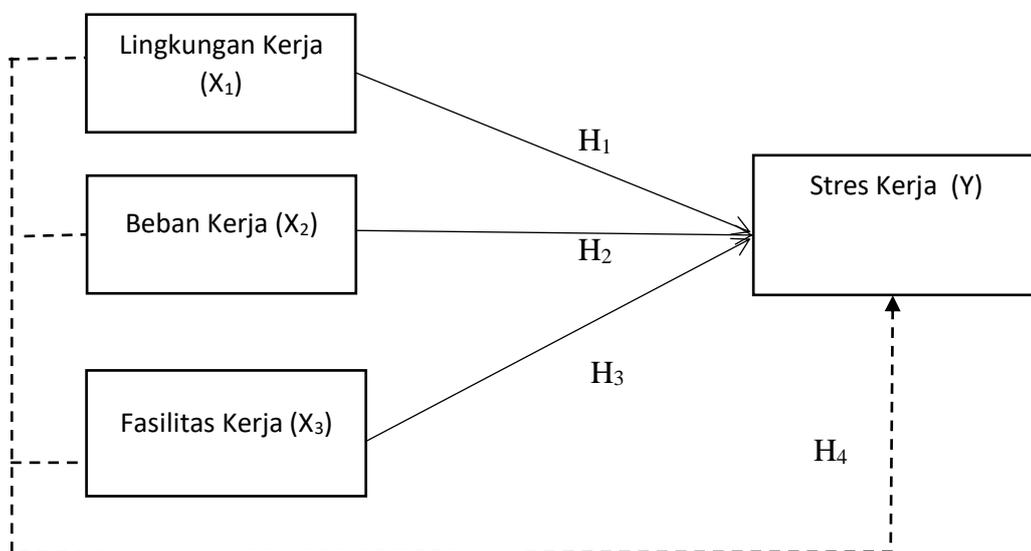
			secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara.
6	Ella, Utami (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kesimpulan dari penelitian ini yaitu kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki peran signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
7	Ali, Istianingsih, Saputra (2022)	Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)	Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan pembahasan diatas, maka peneliti dapat simpulkan hipotesis guna riset selanjutnya, yaitu: 1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. 2. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. 3. Motivasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.
8	Aglis	Pengaruh konflik kerja, beban kerja serta lingkungan kerja terhadap stres pegawai pt. Pln (persero) area madiun rayon magetan	Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Konflik kerja dan beban

			kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.
--	--	--	--

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah suatu hubungan yang berkaitan antara konsep yang satu terhadap konsep lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kerangka pikir berguna untuk menjelaskan secara panjang tentang topik yang akan dibahas.



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Parsial = \longrightarrow

Simultan = \dashrightarrow

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut, Menurut Sugiono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Ha₁ : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja.

Ha₂ : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja.

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap stress kerja.

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap stress kerja.

Ho₄ : Tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) secara simultan terhadap variabel stres kerja (Y).

Ha₄ : Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) secara simultan terhadap variabel stres kerja (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2019), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiono (2019), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh hubungan lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) terhadap stres kerja (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kompas Grup Ungaran yang tersebar di beberapa tempat di kota Ungaran yaitu Alfaprinting Express dan alfaprinting Kreatif yang berada di susukan kecamatan ungaran timur, Alfie dan Kaosku yang berada di kalirejo, kobra dan paris di Jl. Ahmad Yani, Sembilan Bintang berada di depan Kantor Pos Ungaran, Alfaprinting Ungaran yang berada di Sidomulyo.

C. Variable Penelitian

Variable yang digunakan pada penelitian ini ada 2 jenis yaitu variable terikat (*Dependent Variabel*) dan variable bebas (*Independent Variabel*)

1. Variable Terikat (*Dependet Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah stres kerja (Y)

2. Variable Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), fasilitas kerja (X3).

Selanjutnya, indikator yang digunakan sebagai acuan untuk mempermudah dalam penelitian dalam tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3. 1
Variabel dan Indikator Penelitian

Variable	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (Y)	1. Kondisi pekerjaan 2. Masalah peran 3. Hubungan interpersonal 4. Kesempatan pengembangan karir 5. Struktur dan iklim organisasi Oemar (2017)	Skala Likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5
Lingkungan Kerja (X1)	1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja 2. Temperatur di Tempat Kerja 3. Kelembaban di Tempat Kerja 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 5. Kebisingan di Tempat Kerja 6. Bau-bauan di Tempat Kerja 7. Tata Warna di Tempat Kerja	Skala Likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5

		8. Dekorasi di Tempat Kerja 9. Musik di Tempat Kerja 10. Keamanan di Tempat Kerja Sedarmayanti (2017)	
Beban Kerja (X2)		1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu pekerjaan 3. Ketepatan target Koesomowidjojo (2017)	Skala Likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5
Fasilitas Kerja (X3)		1. Mesin dan Peralatan Kerja 2. Prasarana 3. Perlengkapan Kantor 4. Peralatan Inventaris 5. Tanah dan Bangunan 6. Transportasi Munawirsyah (2017)	Skala Likert : 1. sangat tidak setuju : 1 2. tidak setuju : 2 3. kurang setuju : 3 4. setuju : 4 5. sangat setuju : 5

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

D. Populasi, Sample Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kompas Grub Ungaran yang terdiri dari 30 karyawan tetap.

2. Sample dan Teknik Sampling

Menurut Sugiono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *sampling jenuh*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan

bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Oleh karena itu sample yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kompas Grup Ungaran yang terdiri dari 30 orang.

E. Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

1. Sumber Data

Sumber data merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Sumber data yang digunakan peneliti ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuisisioner.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal skripsi, buku, dan juga penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer karena penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner kepada 30 orang responden

2. Teknik Pengambilan Data

Terdapat dua jenis data yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian, yaitu :

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif dalam penelitian akan diambil dari identitas responden (umur, masa kerja, pendidikan) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah uji validitas, uji realibilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi (*adjusted r square*), Uji T, dan Uji F.

Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan juga data kuantitatif karena untuk menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterkaitan antar variabel penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian

(Sujarweni, 2015). Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

Menurut (Sugiyono, 2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut.

Tabel 3. 2
Skala Likert

No	Keterangan		Skor
1	Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
2	Tidak Setuju	(TS)	2
3	Kurang Setuju	(KS)	3
4	Setuju	(S)	4
5	Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber : Data primer yang di olah (2023)

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang

diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan (Sujarweni, 2015).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis sebagian dari penelitian ini. Data yang diperoleh tidak akan ada artinya jika dilakukan analisis terhadap data tersebut. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Analisis data dalam penelitian ini dengan memanfaatkan progam aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrument penelitian terlebih dahulu sebelum istrument penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisa instrument penelitian yang telah menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengajuan hipotesa.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghozali (2019) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas digunakan rumus korelasi *product momen* menurut Simamora dalam Ghozali (2019) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. (*Statistical Package For Social Science*), karena dalam program SPSS 25 tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan table r hitung. Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- a) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut itu valid.
- b) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari responden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji

kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,834	0,707	0,003	Valid
	X1.2	0,889	0,707	0,001	Valid
	X1.3	0,728	0,707	0,017	Valid
	X1.4	0,906	0,707	0,000	Valid
	X1.5	0,929	0,707	0,000	Valid
	X1.6	0,858	0,707	0,001	Valid
	X1.7	0,839	0,707	0,002	Valid
	X1.8	0,838	0,707	0,002	Valid
	X1.9	0,780	0,707	0,008	Valid
	X1.10	0,827	0,707	0,003	Valid
Beban Kerja(X2)	X2.1	0,723	0,707	0,018	Valid
	X2.2	0,753	0,707	0,012	Valid
	X2.3	0,888	0,707	0,001	Valid
	X2.4	0,812	0,707	0,004	Valid
	X2.5	0,853	0,707	0,002	Valid
	X2.6	0,838	0,707	0,002	Valid
	X2.7	0,846	0,707	0,002	Valid
	X2.8	0,838	0,707	0,002	Valid
	X2.9	0,923	0,707	0,000	Valid
	X2.10	0,805	0,707	0,005	Valid
Fasilitas Kerta(X3)	X3.1	0,868	0,707	0,001	Valid
	X3.2	0,850	0,707	0,002	Valid
	X3.3	0,839	0,707	0,002	Valid
	X3.4	0,900	0,707	0,000	Valid
	X3.5	0,897	0,707	0,000	Valid
	X3.6	0,812	0,707	0,004	Valid
	X3.7	0,894	0,707	0,000	Valid
	X3.8	0,906	0,707	0,000	Valid
	X3.9	0,864	0,707	0,001	Valid
	X3.10	0,911	0,707	0,000	Valid
	X4.1	0,843	0,707	0,002	Valid

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	X4.2	0,833	0,707	0,003	Valid
	X4.3	0,847	0,707	0,002	Valid
	X4.4	0,878	0,707	0,001	Valid
	X4.5	0,911	0,707	0,000	Valid
	X4.6	0,846	0,707	0,002	Valid
	X4.7	0,902	0,707	0,000	Valid
	X4.8	0,827	0,707	0,003	Valid
	X4.9	0,831	0,707	0,003	Valid
	X4.10	0,932	0,707	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.3 maka hasil uji validitas dapat dijelaskan semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner dapat dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil tersebut, semua pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas.

Dalam penelitian selain harus valid (sah) juga harus *realible* (dapat dipercaya) atau harus sesuai dengan kenyataan dan harus mempunyai nilai ketepatan. Menurut Baharuddin (2015) instrumen yang reliabel berarti instrument yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 menurut Imam Ghozali (2015). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menurut Gunawan (2015) digunakan pengukuran dengan cara *One shot* atau pengukuran sekali saja.

Pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS Statistics 25 memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α).

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,952	0,70	Reliabel
2	Beban Kerja	0,945	0,70	Reliabel
3	Fasilitas Kerja	0,961	0,70	Reliabel
4	Stres Kerja	0,958	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.4 diatas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa setiap variable memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Dari hasil tesebut dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dalam kuisisioner dapat dikatakan *realible* sehingga bisa digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

2. Uji Korelasi

Menurut Sugiyono, (2016) korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antar dua variabel. Pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Interprestasi Korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2016

a. Analisis Korelasi sederhana.

Analisis korelasi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikan hipotesis asosiatif dari satu variabel independen/bebas (X) dan satu variabel dependen/terikat (Y).

Rumus korelasi sederhana sebagai berikut :

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

Keterangan :

x = Variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3)

y = Variabel terikat Stres kerja (Y)

Zetriuslita dan Wahyuni (2013).

b. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2015) Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Rumus korelasi sebagai berikut :

$$R_{x_1x_2y} = \frac{\sqrt{r^2_{X_1Y} + r^2_{X_2Y} + 2.r_{X_1Y}.r_{X_2Y}.r_{X_1X_2}}}{1 - r^2_{X_1X_2}}$$

Keterangan :

R = Korelasi berganda antara X dan Y

r = Korelasi sederhana antara X dan Y

X = Variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Beban kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3)

Y = Variabel terikat Stres Kerja (Y)

3. Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Regresi Linier Sederhana.

Analisis ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial (satu per satu). Adapun rumus analisa regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Stres Kerja (Y))

x = Variabel bebas (Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3))

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Ghazali (2018), uji regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Stes Kerja (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika $X_1, X_2,$ dan $X_3 = 0$

$b_1, b_2,$ dan b_3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 .

X_1 = Variabel Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Beban kerja

X_3 = Variabel Fasilitas Kerja

4. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *variabel independent*.

Koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 berarti kemampuan variabel-variabel *dependent* amat terbatas. Dan sebaliknya jika yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependent* menurut Ghozali, (2016).

5. Uji Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan uji t , sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan uji F .

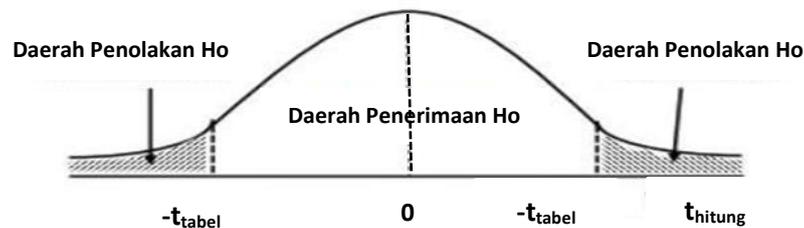
a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan konsumen. apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Bahri, 2017). Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji

signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y):

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji dua arah, 5% atau 0,05.
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$
artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$
artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS.
- 3) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.
- 4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :
 - a. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Fasilitas Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Stres Kerja).
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Lingkungan

Kerja, Beban Kerja, dan Fasilitas Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Stres kerja).



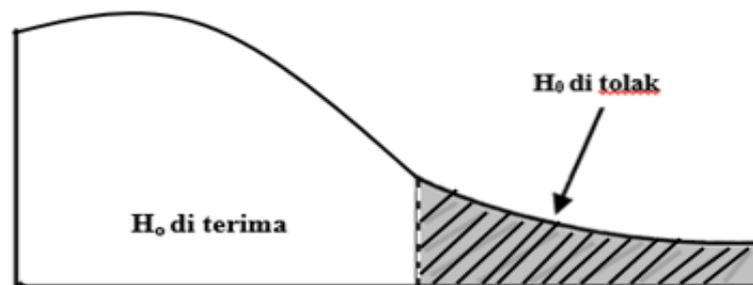
Gambar 3. 1
Uji t Parsial

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah dalam melakukan uji f adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$
artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$
artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 3) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 4) Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- c. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Fasilitas Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Stres Kerja).
- d. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja, Beban kerja, dan Fasilitas Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Stres Kerja).



Gambar 3. 2
Uji F Simultan

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Kompas Grub Ungaran merupakan sekumpulan usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang di kelola oleh Bapak H. Safari dan sudah berkembang hingga memiliki beberapa cabang di kota Ungaran. Kompas Grub Ungaran diresmikan tahun 2017 pada bulan Juli yang bermula hanya 3 (tiga) tempat yaitu Kobra, Paris Print, Alfaprinting. Seiring berjalannya waktu bisnisnya berkembang pesat dan hingga saat ini memiliki 8 (delapan) cabang. Bisnis ini berkecimpung di dunia digital printing dan semacamnya. Dalam bisnis ini ada dua macam jenis sekaligus yang di perjual belikan, yang pertama jasa, diantaranya yaitu seperti desain produk atau sejenisnya. Sedangkan yang kedua produk yang diperjual belikan diantaranya print atau fotocopy, stiker, banner dan masih banyak lagi. Bisnis ini masih dalam proses pengembangan dan memungkinkan menambah produk-produk dengan seiring berjalannya waktu.

2. Visi

Perusahaan ini memiliki visi “menguasai usaha digital printing area Kabupaten Semarang”

B. Identifikasi responden

Pada penelitian ini, responden yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan Kompas Grub Ungaran. Responden yang digunakan sebagai objek

penelitian sebanyak 30 karyawan tetap Kompas Grub Ungaran. Kuisisioner dibagikan secara manual oleh peneliti dengan membagikan kuisisioner satu persatu yang dilakukan mulai tgl 18-29 September 2023. Berdasarkan data dari 30 responden, penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan.

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4. 1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden
Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	100.0	100.0	100.0

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti 2023

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa keseluruhan karyawan Kompas Grub Ungaran berjenis kelamin laki-laki.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Responden berdasarkan klasifikasi usia Umur responden akan mempengaruhi kematangan *skill* dan juga cara berpikir seseorang. Oleh karena itu identifikasi responden berdasarkan umur perlu dilakukan. Umur juga akan mempengaruhi perilaku dan juga sebagai gambaran tanggung jawab individu di tempat kerja. Berikut data responden yang sudah dikumpulkan peneliti berdasarkan umur.

Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4. 2
Karakteristik Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	2	6.7	6.7	6.7
	20-35 Tahun	22	73.3	73.3	80.0
	36-50 Tahun	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti (2023)

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden terbanyak adalah berusia 20-35 tahun berjumlah 22 orang dengan presentase 73,33% diikuti dengan responden yang berusia dibawah 36-50 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 20.00%, dan usia < 20 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 6,67%.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut merupakan identifikasi tingkat pendidikan responden karyawan Kompas Grub Ungaran yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4. 3
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	3.3	3.3	3.3
	SMP	4	13.3	13.3	16.7
	SMA	22	73.3	73.3	90.0
	S1	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang di olah peneliti 2023

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah tingkat SMA berjumlah 22 orang diikuti dengan responden yang berpendidikan SMP berjumlah 4 orang dan responden berpendidikan S1 berjumlah 3 orang.

C. Analisis Data

1. Uji Korelasi

a. Analisis Korelasi Sederhana

Dalam penelitian ini analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara parsial dengan stres kerja di Kompas Grup Ungaran. Berikut adalah hasil analisis korelasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

Tabel 4. 4
Uji Korelasi Sederhana

Correlation

		Lingkunga n Kerja	Beban Kerja	Fasilitas Kerja	Stres Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.716**	.628**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	.716**	1	.735**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.628**	.735**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Stres Kerja	Pearson Correlation	.740**	.845**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data dari tabel 4.4 diatas adalah hasil analisis kolerasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Uji korelasi antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap stress kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,740 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.5, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan bersifat searah.

- 2) Uji korelasi antara variabel beban kerja (X2) terhadap stress kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,845 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.5, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel beban kerja terhadap stress kerja karyawan berada dalam kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,80 – 1,000. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja terhadap stress kerja karyawan bersifat searah.
- 3) Uji korelasi antara variabel fasilitas kerja (X3) terhadap stress kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,825 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.5, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel fasilitas kerja terhadap stress kerja karyawan berada dalam kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,80 – 1,000. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara fasilitas kerja terhadap stress kerja karyawan bersifat searah.

b. Analisis Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara simultan dengan stress kerja (Y) karyawan

pada Kompas Grub Ungaran. Berikut adalah hasil analisis kolerasi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4. 5
Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.907^a	.822	.802	3.820	.822	40.133	3	26	.000

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

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji kolerasi berganda dengan diperoleh nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,907 yang artinya sangat kuat dengan interpretasi koefisien kolerasi berada diantara 0,80 - 1,000 yang dapat dilihat dari tabel 3.5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara simultan terdapat hubungan sangat kuat terhadap variabel stress kerja (Y) pada karyawan Kompas Grub Ungaran.

2. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Terdapat dua uji regresi, antara lain sebagai berikut :

a. Uji regresi linier sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dependent dan variabel independen secara

parsial. Uji analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada :

- 1) Variabel lingkungan kerja (X1) terhadap stres kerja (Y). berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.689	5.130		1.304	.203
	Lingkungan Kerja	.806	.138	.740	5.830	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Model persamaan regresi variabel lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,689 + 0,806 (X1)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *constant* stress kerja karyawan (Y) sebesar 6,689 dan bertanda positif, dan nilai lingkungan kerja (X1) sebesar 0,806 dan bertanda positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan. Jadi jika lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka stress kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,806.

- 2) Variabel beban kerja (X2) terhadap stres kerja (Y). berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Sederhana
Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.903	4.479		-.201	.842
	Beban Kerja	.991	.118	.845	8.376	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Model persamaan regresi variabel beban kerja terhadap variabel stres kerja dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,903 + 0,991 (X2)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *constant* stress kerja karyawan (Y) sebesar -0,903 dan bertanda negatif, dan nilai beban kerja (X2) sebesar 0,991 dan bertanda positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap stress kerja karyawan. Jadi jika beban kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka stress kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,991.

- 3) Variabel fasilitas kerja (X3) terhadap stres kerja (Y). berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Sederhana Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.774	3.755		2.071	.048
	Fasilitas Kerja	.805	.104	.825	7.725	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Model persamaan regresi variabel fasilitas kerja terhadap variabel stres kerja dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,774 + 0,805 (X3)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *constant* stress kerja karyawan (Y) sebesar 7,774 dan bertanda positif, dan nilai fasilitas kerja (X3) sebesar 0,805 dan bertanda positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kerja terhadap stress kerja karyawan. Jadi jika fasilitas kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka stress kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,805.

b. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan stress kerja (X3) secara simultan dengan stress kerja (Y) di

Kompas Grub Ungaran. Berikut adalah hasil analisa uji regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.352	3.797		-.883	.386
	Lingkungan Kerja	.211	.132	.194	1.596	.122
	Beban Kerja	.484	.163	.413	2.965	.006
	Fasilitas Kerja	.390	.122	.400	3.208	.004

a. Dependent Variable: Stres Kerja
Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan nilai persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = -3,352 + 0,211 (X1) + 0,484 (X2) + 0,390 (X3)$$

Maka nilai persamaan regresi linier berganda yang didapat menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta variabel stres kerja sebesar -3,352 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja) sama dengan 0 (nol) maka stres kerja mengalami penurunan sebesar -3,352.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,211 menunjukkan hubungan positif antara variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika

variabel lingkungan kerja naik 1 satuan maka stres kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,211.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,484 menunjukkan hubungan positif antara variabel beban kerja terhadap stres kerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja naik 1 satuan maka stress kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,484.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,390 menunjukkan hubungan positif antara fasilitas kerja terhadap stress kerja, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel fasilitas kerja naik 1 satuan maka stres kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,390.

3. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap variabel stress kerja. Semakin besar nilai koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel bebas (*independent*) dalam menjelaskan variabel terikat (*dependent*). Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.907 ^a	.822	.802	3.820	.822	40.133	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja
Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,802. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu stres kerja sebesar 80,2% . Sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $30-3-1 = 26$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 2,055. Berikut adalah hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.352	3.797		-.883	.386
	Lingkungan Kerja	.211	.132	.194	1.596	.122
	Beban Kerja	.484	.163	.413	2.965	.006
	Fasilitas Kerja	.390	.122	.400	3.208	.004

a. Dependent Variable: Stres Kerja

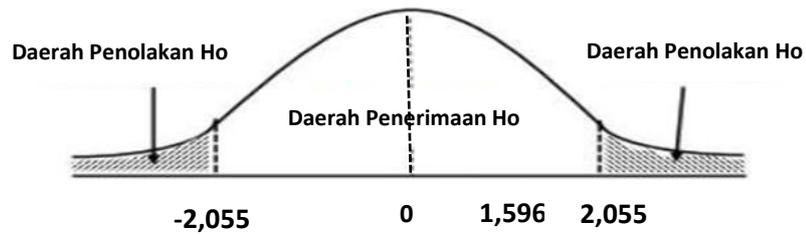
Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

1) Pengujian hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah lingkungan kerja terhadap stress kerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stress kerja di Kompas grub

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan di Kompas Grub.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 1,596 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,055 ($1,596 < 2,055$) dan memiliki nilai signifikan 0,122 lebih besar dari 0,05 ($0,122 > 0,05$) yang berarti variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah Ho diterima dan Ha diditolak. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel stres kerja (Y) sebagai berikut :



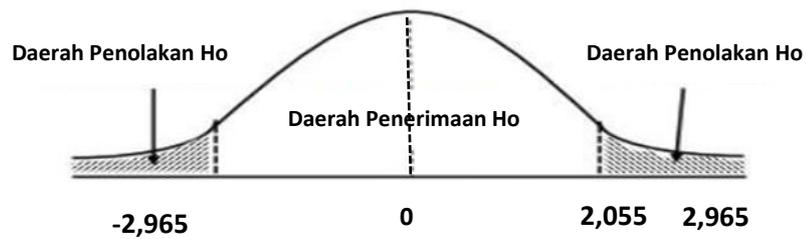
Gambar 4. 1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

2) Pengujian hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini adalah beban kerja terhadap stres kerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stress kerja di Kompas grub

Ha : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan di Kompas Grub.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,965 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,055 ($2,965 > 2,055$) dan memiliki nilai signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) yang berarti variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel beban kerja (X2) terhadap variabel stres kerja (Y) sebagai berikut :



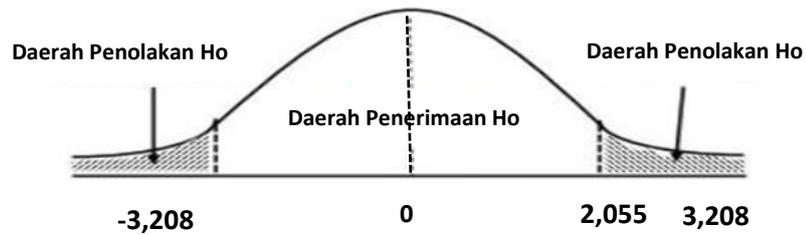
Gambar 4. 2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3) Pengujian hipotesis ketiga (H2) pada penelitian ini adalah fasilitas kerja terhadap stres kerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap stress kerja di Kompas grub

Ha : Terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap stress kerja karyawan di Kompas Grub.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel failitas kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,208 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,055 ($3,208 > 2,055$) dan memiliki nilai signifikan 0,04 lebih kecil dari 0,05 ($0,4 < 0,05$) yang berarti variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel fasilitas kerja (X3) terhadap variabel stres kerja (Y) sebagai berikut :



Gambar 4. 3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $30 - 3 - 1 = 26$ sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,97. Berikut adalah hasil uji f yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji F (Simultan)

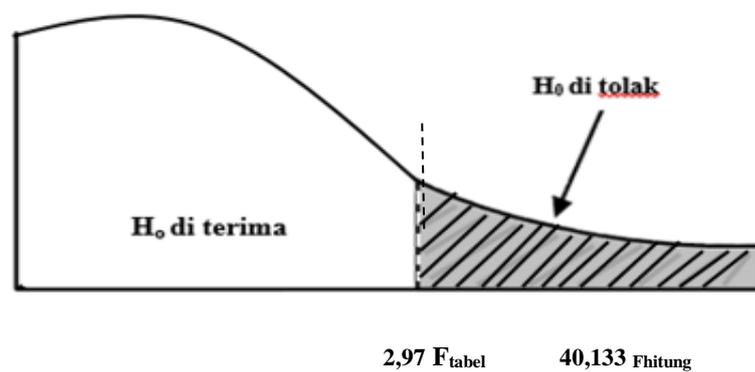
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1756.544	3	585.515	40.133	.000 ^b
	Residual	379.323	26	14.589		
	Total	2135.867	29			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

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

Sumber Data : Diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 40,133 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,97 ($40,133 > 2,97$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja di Kompas Grup Ungaran. Jadi hipotesis (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan (H_a) diterima. Berikut adalah kurva hasil uji F simultan



Gambar 4. 4
Uji F Simultan

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS 25 dapat dijelaskan sebagai berikut :

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Hasil nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap stress kerja bersifat

searah. Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja sebesar 0,211 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel lingkungan kerja meningkat, maka variable lingkungan kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,596 yang artinya memiliki nilai lebih kecil dari t tabel (2,055) dan memiliki nilai signifikansi $0,122 > 0,05$ dari dalam penelitian ini maka H_a ditolak dan H_o diterima, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi secara signifikan. Hasil ini di dukung dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Aglis (2015), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu menurut Koesomowidjojo (2017), Hasil nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja terhadap stress kerja bersifat searah. Nilai koefisien regresi variable beban kerja sebesar 0,484 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel beban kerja meningkat, maka variable beban kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,965 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari t tabel (2,055) dan memiliki nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dari dalam penelitian ini maka H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan. Hasil ini di dukung dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Sylvy, Thomas, Subiantoro, Syawaluddin (2022), yang menyatakan bahwa variabel konflik, beban

kerja, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT multi Lorus Technology.

Fasilitas Kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Munawirsyah, 2017), Hasil nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara fasilitas kerja terhadap stress kerja bersifat searah. Nilai koefisien regresi variable fasilitas kerja sebesar 0,390 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel fasilitas kerja meningkat, maka variable fasilitas kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,208 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari t tabel (2,055) dan memiliki nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dari dalam penelitian ini maka H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan. Hasil ini di dukung dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rangkuti, Benadette, April (2021), Berdasarkan pembahasan, pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda maka dapat disimpulkan bahwa: fasilitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) terhadap variabel stres kerja (Y)

secara simultan atau secara bersama-sama, menunjukkan bahwa diperoleh hasil dari pengolahan data dari nilai F hitung sebesar 40,133. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan fasilitas kerja (X3) terhadap variabel stres kerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($40,133 > 2,97$). Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan adanya pemahaman tentang lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Peningkatan lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja akan mengoptimalkan stres kerja.

Hasil dari uji koefisien determinasi (adjust R Square) menghasilkan nilai sebesar 0,802 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variable bebas dalam penelitian ini dapat menjelaskan bahwa variable terikat sebesar 80,2% dan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh variable bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, serta fasilitas kerja terhadap stress kerja karyawan di Kompas Grup Ungaran, jadi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan dengan variabel stress kerja karyawan di Kompas Grup Ungaran dengan memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar 0,740 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap stress kerja dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,211 dengan nilai t_{hitung} 1,596 lebih kecil dari pada t_{tabel} 2,055 dan memiliki nilai signifikan 0,122 $> 0,05$ dari dalam penelitian ini H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan di Kompas Grup Ungaran.
2. Bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan dengan variabel stres kerja karyawan di Kompas Grup Ungaran dengan memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar 0,845 yang dapat diartikan dalam kategori sangat kuat. Serta beban kerja memiliki pengaruh terhadap stress kerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,484 dengan nilai t_{hitung} 2,965 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,055 dan memiliki nilai signifikan 0,006 $< 0,05$ dari dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o

ditolak yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan di Kompas Grup Ungaran.

3. Bahwa variabel fasilitas kerja memiliki hubungan dengan variabel stress kerja karyawan di Kompas Grup Ungaran dengan memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar 0,825 yang dapat diartikan dalam kategori sangat kuat. Serta fasiltias kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,390 dengan nilai t_{hitung} 3,208 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,055 dan memiliki nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dari dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan di Kompas Grup Ungaran.
4. Bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, serta fasilitas kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan di Kompas Grup Ungaran. Hal ini di bukti kan dengan nilai F_{hitung} 40,133 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,97 ($40,133 > 2,97$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)
5. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,802. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, beban kerja, serta fasilitas kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu stres kerja karyawan sebesar 80,2%. Sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan di Kompas Grup Ungaran, tetapi alangkah baiknya perusahaan tetap memperbaiki lingkungan kerja yang ada di Kompas Grup Ungaran seperti; Pemasangan blower angin yang berfungsi mengurai bau menyengat di lingkungan kerja, menata ulang ruang kerja agar karyawan nyaman disaat bekerja, memperbaiki pencahayaan ruangan yang redup agar ruangan kerja terlihat terang, serta mengubah tata warna di tempat kerja contoh mengecat dinding dengan motif atau menghias dengan wallpaper dinding untuk menambahkan kesan nyaman disaat bekerja.
2. Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja di Kompas Grup Ungaran, sehingga atasan perlu lebih memperhatikan dan mengawasi kemampuan karyawan disaat bekerja agar tidak terlalu terbebani oleh tugas yang diberikan kepada.
3. Fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap stress kerja Karyawan di Kompas Grup Ungaran, sehingga perusahaan perlu menambah fasilitas yang dibutuhkan karyawan contoh seperti pembaruan mesin agar mengoptimalkan hasil produksi, tempat ibadah, serta fasilitas lainnya yang belum terpenuhi

4. Lingkungan kerja, beban kerja, serta fasilitas Kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan yang artinya tingkat stres kerja karyawan di Kompas Grub Ungaran terbilang tinggi. Untuk mengurangi stres kerja karyawan yaitu dengan melengkapi memperbaiki lingkungan kerja, menyesuaikan kemampuan karyawan saat di berikan tugas pekerjaan dan menambah fasilitas yang diperlukan karyawan.
5. Nilai constant pada uji regresi berganda dan uji T mendapatkan nilai negatif. Dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi hasil negative tersebut, diantaranya yaitu karena jumlah N yang sedikit/terbatas serta data yang kurang baik. Sehingga nilai uji regresi berganda dan uji T tersebut mendapatkan nilai negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Aglis A. H. (2015). *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (persero) Area Madiun Rayon Magetan*. Jurnal Akuntansi dan pendidikan
- Ali H., Sastrodiharjo I., Saputra F. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. Jurnal Ilmu Multidisiplin
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press.
- Baharuddin, & Wahyuni, E. N. (2015). *Teori Belajar & Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bahri S. & Nisa C. Y. (2017). *The Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Job Satisfaction BPJS Employment Branch Office Belawan*. *Scientific Journal of Management & Business*.
- Barry, & Cushway. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta, PT Elex Media Kumputindo.
- Budiawan. (2015). *Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Bali*. Denpasar: Universitas Udayana
- Ella A. S., Utami P. L. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan
- Ellyzar N., Yunus M., Amri. (2017) *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah
- Fahmi, & Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Ghozali & Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gunawan, Imam. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hayati N, E., Musnadi, S., & Faisal. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh*.
- Koesomowidjojo, & Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun, Analisa Beban Kerja*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta
- Marliani, & Rosleny. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Monika, S. (2018). *Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*.
- Muhammad R., Djamhur H., Yuniadi M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)
- Munawirsyah, & Isnan. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. Jurnal Bisnis Administrasi
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta*. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)
- Nirwana. (2014). *Pemasaran Jasa*. Jakarta: Alta.
- Oemar. (2017). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasi*.
- Panjaitan, & Maludin. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen

- Priyatmono, & Unggul. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis PT. Kharisma Buana Jaya.*
- Putu M. P. Y. , & Ida B. K. S. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*
- Rangkuti A. E., Thasya B., Yanti A. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara.* Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan
- Riana A., Nina, Rindu. (2017). *Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat.* Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat
- Sedarmayanti, H. J. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.*
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi.* Cetakan Kelima. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, & Wiratna, (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Cetakan Pertama.* Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, M., Widiani, M. E., & Sutopo. (2017). *Pengaruh Sres Kerja, Konflik Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JAPFA Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo.* Manajemen Branchmark
- Sylvy , Thomas S. G. , Nur Subiantoro , & Syawaluddin (2022). *Pengaruh Konflik, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Multi Lorus Technology.* Management Studies and Entrepreneurship Journal
- Tjiptono, (2015). *Strategi Pemasaran.* Edisi 4, Andi Offset, Yogyakarta

- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.*
- Waldyazkia (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Wartawan Pt Serambi Media Press Di Kota Padang.* JOM Fekon
- Zetriuslita, & Wahyuni, R. (2013). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru.* Pendidikan Matematika dan Sains

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

ANALISA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN KOMPAS GRUB UNGARAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (X) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/i

- STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai skor 1
- TS = Tidak Setuju dengan nilai skor 2
- KS = Kurang Setuju dengan nilai skor 3
- S = Setuju dengan nilai skor 4
- SS = Sangat Setuju dengan nilai skor 5

B. Karakteristik Responden

1. Nama Lengkap :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : a. Wanita b. Pria
4. Pendidikan terakhir : a. SD d. D3/ Ahli Madya
b. SMP/ Sederajat e.S1
c. SMA/ Sederajat
5. Masa Kerja : a. < 1 tahun
b. > 1 tahun – 3 tahun
c. > 3 tahun – 6 tahun
d. > 6 tahun – 10 tahun
e. > 10 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

1. Stres kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya sering mendapatkan tugas yang tidak jelas dapat membuat saya merasa tidak nyaman.					
4	Saya merasa peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain					
5	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain.					
6	Saya merasa kesulitan berkomunikasi terhadap karyawan lain.					
7	Saya merasa tidak ada kejelasan karir saya kedepannya di perusahaan ini.					
8	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja.					
9	Saya merasa alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.					
10	Saya merasa target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.					

2. Lingkungan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa cukup penerangan yang ada di tempat kerja ini.					
2	Saya merasa cukup temperatur suhu yang ada di tempat kerja ini.					
3	Saya merasa cukup kelembapan yang ada di tempat kerja ini.					
4	Saya merasa cukup sirkulasi udara yang ada di tempat kerja ini.					

5	Saya tidak terganggu kebisingan yang ada di tempat kerja ini.					
6	Saya merasa terganggu bau-bau menyengat yang ada di tempat kerja ini.					
7	Saya merasa nyaman dekorasi yang ada di tempat kerja ini.					
8	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada di tempat kerja ini.					
9	Saya merasa senang dengan musik yang ada di tempat kerja ini.					
10	Saya merasa aman saat bekerja					

3. Beban Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang diberikan					
2	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
3	Saya tidak paham SOP yang diterapkan di tempat kerja ini					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
5	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
6	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
7	Saya dapat menyelesaikan target tepat waktu					
8	Jika ada pekerjaan yang belum saya selesaikan saya selalu lembur (mengerjakan diluar jam kerja).					
9	Waktu yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.					
10	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					

4. Fasilitas Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa peralatan yang di berikan oleh kantor sudah tercukupi.					
2	Saya merasa fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan.					
3	Saya merasa prasarana di kantor ini mencukupi.					
4	Saya merasa perlengkapan kator atau ATK sudah terpenuhi					
5	Saya merasa peralatan inventaris yang di berikan sudah digunakan sesuai kebutuhannya.					
6	Saya merasa tanah dan bangunan ini sudah nyaman.					
7	Saya merasa tranportasi ke kantor mudah di akses.					
8	Saya merasa diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di tangani.					
9	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.					
10	Perusahaan mengizinkan saya menggunakan fasilitas kantor yang dapat membantu pekerjaan saya					

Lampiran 2

DATA 10 RESPONDEN

NO	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
1	YUDI NUGROHO	45	Pria	SMA
2	ENDANG WAHYU	39	Wanita	SMA
3	SETYA AYU	25	Wanita	S1
4	ERNANDI	18	Pria	SMA
5	ERFAN SLAMET	18	Pria	SMA
6	DIO DWIKY	18	Pria	SMA
7	LAILA AL JAMIL	18	Wanita	SMA
8	FAJAR RIZKY PRATAMA	23	Pria	SMA
9	DANANG SANDY	22	Pria	SMA
10	RENDI SETIAWAN	24	Pria	SMA

Lampiran 3

TABULASI DATA 10 RESPONDEN

A. Variable X1 Lingkungan Kerja

NO	pertanyaan										JML
	X 1.1	X 1.2	X 1.3	X 1.4	X 1.5	X 1.6	X 1.7	X 1.8	X 1.9	X 1.10	
1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	4	24
2	2	2	4	2	2	3	1	2	3	2	23
3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	31
4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	32
5	2	3	5	3	4	5	4	5	5	5	41
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
8	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
9	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	42
10	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43

B. Variable X2 Beban Kerja

NO	pertanyaan										JML
	X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	X 2.6	X 2.7	X 2.8	X 2.9	X 2.10	
1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	25
2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	25
3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	2	29
4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	32
5	5	2	3	3	1	2	2	3	3	4	28
6	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
7	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
8	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
9	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	45
10	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	44

C. Variable X3 fasilitas kerja

NO	pertanyaan										JML
	X 3.1	X 3.2	X 3.3	X 3.4	X 3.5	X 3.6	X 3.7	X 3.8	X 3.9	X 3.10	
1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	28
2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	20
3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	27
4	4	2	2	2	3	2	4	2	4	3	28
5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	40

6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
7	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45
8	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
9	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	44
10	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45

D. Variable Y1 stres kerja

NO	pertanyaan										JML
	y 1.1	y 1.2	y 1.3	y 1.4	y 1.5	y 1.6	y 1.7	y 1.8	y 1.9	y 1.10	
1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	24
2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	24
3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	28
4	1	2	3	2	3	3	3	4	1	2	24
5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	45
6	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	41
7	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
8	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	43
9	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS

1. Validitas X1 Lingkungan Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	JUMLAH
												H
X1.1	Pearson Correlation	1	.870*	.677*	.827*	.776*	.708*	.529	.451	.494	.588	.834**
	Sig. (2-tailed)		.001	.032	.003	.008	.022	.116	.191	.147	.074	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.870*	1	.733*	.795*	.798*	.784*	.605	.570	.469	.793*	.889**
	Sig. (2-tailed)	.001		.016	.006	.006	.007	.064	.085	.172	.006	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.677*	.733*	1	.520	.522	.839*	.309	.466	.612	.469	.728*
	Sig. (2-tailed)	.032	.016		.124	.122	.002	.384	.175	.060	.171	.017
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.827*	.795*	.520	1	.818*	.664*	.850*	.747*	.727*	.636*	.906**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.124		.004	.036	.002	.013	.017	.048	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.776*	.798*	.522	.818*	1	.710*	.852*	.811*	.667*	.883*	.929**
	Sig. (2-tailed)	.008	.006	.122	.004		.021	.002	.004	.035	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X1.6	Pearson Correlation	.708*	.784*	.839*	.664*	.710*	1	.538	.667*	.639*	.699*	.858**
	Sig. (2-tailed)	.022	.007	.002	.036	.021		.109	.035	.047	.024	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.529	.605	.309	.850*	.852*	.538	1	.923*	.758*	.750*	.839**
	Sig. (2-tailed)	.116	.064	.384	.002	.002	.109		.000	.011	.012	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.8	Pearson Correlation	.451	.570	.466	.747*	.811*	.667*	.923*	1	.822*	.699*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.191	.085	.175	.013	.004	.035	.000		.004	.024	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.9	Pearson Correlation	.494	.469	.612	.727*	.667*	.639*	.758*	.822*	1	.479	.780**
	Sig. (2-tailed)	.147	.172	.060	.017	.035	.047	.011	.004		.161	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.10	Pearson Correlation	.588	.793*	.469	.636*	.883*	.699*	.750*	.699*	.479	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.074	.006	.171	.048	.001	.024	.012	.024	.161		.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
JUMLA H	Pearson Correlation	.834*	.889*	.728*	.906*	.929*	.858*	.839*	.838*	.780*	.827*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.017	.000	.000	.001	.002	.002	.008	.003	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas X2 Beban Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.181	.758*	.606	.352	.472	.405	.662*	.590	.812*	.723*
	Sig. (2-tailed)		.617	.011	.063	.318	.169	.246	.037	.073	.004	.018
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.181	1	.529	.578	.849*	.709*	.781*	.579	.732*	.425	.753*
	Sig. (2-tailed)	.617		.116	.080	.002	.022	.008	.079	.016	.220	.012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.758*	.529	1	.564	.699*	.800*	.643*	.752*	.803*	.767*	.888**
	Sig. (2-tailed)	.011	.116		.090	.024	.005	.045	.012	.005	.010	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.606	.578	.564	1	.611	.519	.702*	.620	.767*	.747*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.063	.080	.090		.061	.124	.024	.056	.010	.013	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.352	.849*	.699*	.611	1	.890*	.801*	.636*	.870*	.434	.853**
	Sig. (2-tailed)	.318	.002	.024	.061		.001	.005	.048	.001	.211	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.472	.709*	.800*	.519	.890*	1	.700*	.516	.808*	.581	.838**
	Sig. (2-tailed)	.169	.022	.005	.124	.001		.024	.127	.005	.078	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.405	.781*	.643*	.702*	.801*	.700*	1	.822*	.700*	.498	.846**
	Sig. (2-tailed)	.246	.008	.045	.024	.005	.024		.004	.024	.143	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.8	Pearson Correlation	.662*	.579	.752*	.620	.636*	.516	.822*	1	.685*	.625	.838**
	Sig. (2-tailed)	.037	.079	.012	.056	.048	.127	.004		.029	.053	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.9	Pearson Correlation	.590	.732*	.803*	.767*	.870*	.808*	.700*	.685*	1	.727*	.923**
	Sig. (2-tailed)	.073	.016	.005	.010	.001	.005	.024	.029		.017	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.10	Pearson Correlation	.812*	.425	.767*	.747*	.434	.581	.498	.625	.727*	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.004	.220	.010	.013	.211	.078	.143	.053	.017		.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
JUMLA H	Pearson Correlation	.723*	.753*	.888*	.812*	.853*	.838*	.846*	.838*	.923*	.805*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.012	.001	.004	.002	.002	.002	.002	.000	.005	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3. Uji Validitas X3 Fasilitas Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	JUMLAH
X3.1	Pearson Correlation	1	.574	.610	.698*	.795*	.673*	.884*	.689*	.847*	.765*	.868**
	Sig. (2-tailed)		.083	.061	.025	.006	.033	.001	.028	.002	.010	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.574	1	.669*	.799*	.822*	.696*	.822*	.757*	.628	.723*	.850**
	Sig. (2-tailed)	.083		.034	.006	.004	.025	.004	.011	.052	.018	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.610	.669*	1	.866*	.552	.697*	.580	.874*	.607	.845*	.839**
	Sig. (2-tailed)	.061	.034		.001	.098	.025	.079	.001	.063	.002	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.698*	.799*	.866*	1	.715*	.539	.714*	.812*	.795*	.927*	.900**
	Sig. (2-tailed)	.025	.006	.001		.020	.108	.020	.004	.006	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.795*	.822*	.552	.715*	1	.763*	.874*	.761*	.875*	.734*	.897**
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.098	.020		.010	.001	.011	.001	.016	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.673*	.696*	.697*	.539	.763*	1	.740*	.809*	.562	.621	.812**
	Sig. (2-tailed)	.033	.025	.025	.108	.010		.014	.005	.091	.055	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.884*	.822*	.580	.714*	.874*	.740*	1	.756*	.753*	.703*	.894**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.079	.020	.001	.014		.011	.012	.023	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.8	Pearson Correlation	.689*	.757*	.874*	.812*	.761*	.809*	.756*	1	.665*	.808*	.906**
	Sig. (2-tailed)	.028	.011	.001	.004	.011	.005	.011		.036	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.9	Pearson Correlation	.847*	.628	.607	.795*	.875*	.562	.753*	.665*	1	.822*	.864**
	Sig. (2-tailed)	.002	.052	.063	.006	.001	.091	.012	.036		.003	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.10	Pearson Correlation	.765*	.723*	.845*	.927*	.734*	.621	.703*	.808*	.822*	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.010	.018	.002	.000	.016	.055	.023	.005	.003		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
JUMLA H	Pearson Correlation	.868*	.850*	.839*	.900*	.897*	.812*	.894*	.906*	.864*	.911*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002	.000	.000	.004	.000	.000	.001	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

4. Uji Validitas Y1 Stres Kerja

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	JUMLAH
Y1.1	Pearson Correlation	1	.605	.718*	.756*	.717*	.604	.747*	.601	.695*	.735*	.843**
	Sig. (2-tailed)		.064	.019	.011	.020	.065	.013	.066	.026	.015	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.2	Pearson Correlation	.605	1	.637*	.790*	.653*	.706*	.735*	.703*	.603	.766*	.833**
	Sig. (2-tailed)	.064		.048	.007	.041	.023	.015	.023	.065	.010	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.3	Pearson Correlation	.718*	.637*	1	.546	.823*	.642*	.859*	.697*	.541	.895*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.019	.048		.102	.003	.045	.001	.025	.106	.000	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.4	Pearson Correlation	.756*	.790*	.546	1	.733*	.775*	.689*	.686*	.784*	.790*	.878**
	Sig. (2-tailed)	.011	.007	.102		.016	.008	.027	.029	.007	.007	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.5	Pearson Correlation	.717*	.653*	.823*	.733*	1	.822*	.784*	.909*	.709*	.818*	.911**
	Sig. (2-tailed)	.020	.041	.003	.016		.004	.007	.000	.022	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.6	Pearson Correlation	.604	.706*	.642*	.775*	.822*	1	.633*	.645*	.814*	.768*	.846**
	Sig. (2-tailed)											
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

	Sig. (2-tailed)	.065	.023	.045	.008	.004		.049	.044	.004	.010	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.7	Pearson Correlation	.747*	.735*	.859*	.689*	.784*	.633*	1	.784*	.711*	.860*	.902**
	Sig. (2-tailed)	.013	.015	.001	.027	.007	.049		.007	.021	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.8	Pearson Correlation	.601	.703*	.697*	.686*	.909*	.645*	.784*	1	.552	.669*	.827**
	Sig. (2-tailed)	.066	.023	.025	.029	.000	.044	.007		.098	.034	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.9	Pearson Correlation	.695*	.603	.541	.784*	.709*	.814*	.711*	.552	1	.756*	.831**
	Sig. (2-tailed)	.026	.065	.106	.007	.022	.004	.021	.098		.011	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.10	Pearson Correlation	.735*	.766*	.895*	.790*	.818*	.768*	.860*	.669*	.756*	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.015	.010	.000	.007	.004	.010	.001	.034	.011		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
JUMLA H	Pearson Correlation	.843*	.833*	.847*	.878*	.911*	.846*	.902*	.827*	.831*	.932*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.002	.001	.000	.002	.000	.003	.003	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 5

HASIL UJI REALIBILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.952	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.945	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.961	10

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.958	10

Lampiran 6

DATA DIRI 30 RESPONDEN

NO	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	MASA JABATAN	PENDIDIKAN
1	GUNAWAN	26	PRIA	5	S1
2	HARYO	28	PRIA	3	SMA
3	RIZKY YOGASWARA	27	PRIA	5	S1
4	AGUS ANDRI	42	PRIA	6	SMA
5	DODY	38	PRIA	6	SMA
6	WELLY	34	PRIA	6	SMA
7	MUHAMMAD NUR ROIS	27	PRIA	4	SMA
8	LUQMAN	25	PRIA	4	SMA
9	DIMAS RIZKI NUGRIHI	19	PRIA	1	SMP
10	ABED NEGO	20	PRIA	1	SMA
11	MUHAMMAD GIOVANI	21	PRIA	2	SMA
12	SHELLA SALAHUDIN	23	PRIA	6	SD
13	BAGOES PANDJI EKA P.	20	PRIA	2	SMP
14	YANUAR CANDRA M.	18	PRIA	1	SMA
15	SANURI	47	PRIA	6	SMA
16	YUSUF AL KAFIE	22	PRIA	1	SMA
17	KHOIRUL ANAM	29	PRIA	5	SMP
18	FAJAR SETIAWAN	23	PRIA	3	SMA
19	MUHAMMAD ALFIN FAUZI	30	PRIA	4	SMA
20	JOKO SUSILO	30	PRIA	4	SMA
21	ARDY RIZKIAWAN	30	PRIA	3	S1
22	TRI YULIANTO	40	PRIA	6	SMA
23	TOFA	30	PRIA	5	SMA
24	MAGFUR	35	PRIA	6	SMA
25	ALI MASTUR	23	PRIA	4	SMA
26	PUTRA	21	PRIA	3	SMA
27	RIFAI	23	PRIA	3	SMA
28	SEBRI PUTRA	24	PRIA	1	SMA
29	NARDI MODOT	42	PRIA	6	SMA
30	SURADI	47	PRIA	2	SMP

Lampiran 7

TABULASI DATA UJI 30 RESPONDEN

NO	STRES KERJA (Y)										LINGKUNGAN KERJA (X1)										BEBAN KERJA (X2)										FASILITAS KERJA (X3)										JML		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	28	3	2	2	2	2	3	3	3	3	27	4	2	3	2	4	5	3	2	1	3	29	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	28
2	1	2	2	1	2	3	3	2	5	2	23	2	3	3	2	3	2	2	3	2	25	2	4	3	4	1	4	1	2	2	4	27	1	2	2	1	2	3	3	2	2	20	
3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	27	2	4	2	3	2	4	4	3	2	29	2	2	4	1	4	2	4	1	3	4	27	1	3	3	2	3	3	3	3	3	27	
4	4	2	2	2	3	2	4	2	4	3	28	2	4	3	3	1	3	3	3	1	27	2	2	2	5	4	3	5	2	1	1	27	4	2	2	2	3	2	4	2	4	3	28
5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	4	42	5	2	3	5	5	5	5	3	4	42	5	5	4	2	4	5	5	2	5	42	2	2	3	4	3	4	4	4	3	32		
6	5	4	2	4	3	5	1	5	5	5	39	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	5	3	4	5	4	5	5	41		
7	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	5	4	4	4	4	5	4	5	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	4	5	5	4	5	5	48		
8	5	5	4	5	1	4	5	4	5	5	43	5	5	4	4	5	4	4	4	5	46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	5	5	4	4	5	3	3	3	5	42		
9	5	3	4	4	4	5	2	4	5	5	41	5	4	5	4	3	4	4	5	5	45	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43		
10	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	22	1	2	5	3	1	2	2	3	3	26	4	1	1	2	4	2	4	5	3	27	2	4	2	3	2	4	4	3	2	29		
11	2	1	2	5	2	4	2	2	3	2	25	3	1	2	3	2	3	2	3	4	26	2	2	2	1	3	3	4	2	4	27	3	1	3	2	3	2	3	2	2	24		
12	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	28	3	3	2	3	3	1	3	3	3	27	3	1	1	2	3	3	4	3	5	28	2	2	2	3	5	4	1	2	3	2	26	
13	1	2	3	2	3	3	4	1	2	2	24	4	4	1	3	2	2	4	3	4	32	4	4	3	4	5	4	3	4	4	39	2	4	3	2	1	3	3	2	3	2	26	
14	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43	5	5	4	4	5	3	4	3	41	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	25		
15	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	41	4	4	5	5	5	2	5	4	4	44	4	4	4	4	3	4	4	4	40	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45		
16	5	5	2	5	5	1	4	5	3	5	40	3	3	5	5	3	5	4	3	3	39	5	5	5	3	4	3	5	3	4	42	5	4	3	5	4	4	4	5	4	41		
17	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	43	4	4	5	3	4	5	4	4	4	41	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48		
18	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	44	2	2	5	2	4	2	2	5	4	32	5	4	5	4	4	5	4	5	45	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	42		
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	49	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46	5	5	4	3	4	5	4	5	45	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43		
20	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48	5	5	4	3	4	3	5	4	5	43	4	5	4	5	4	5	4	4	45	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	44		
21	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	42	2	2	4	4	4	2	4	4	5	33	4	4	5	5	4	5	4	4	45	4	4	3	2	5	4	5	4	4	4	35		
22	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	25	4	4	5	5	4	5	4	4	4	45	4	3	5	3	4	3	5	4	39	2	2	1	2	2	3	3	4	3	24			
23	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	25	2	1	3	2	5	2	5	1	2	26	1	2	3	3	1	4	2	3	4	26	1	2	2	5	3	1	3	2	5	2	26	
24	2	4	2	3	5	2	4	5	2	3	31	1	1	1	2	4	4	4	5	4	30	5	3	3	3	3	3	3	3	32	1	3	3	2	3	3	3	3	3	27			
25	2	4	3	2	3	3	5	3	4	4	33	2	4	2	4	4	4	4	4	4	34	3	5	3	3	3	2	4	4	35	4	2	4	2	3	3	4	5	4	3	34		
26	5	2	3	3	1	5	2	3	3	4	31	4	4	3	3	4	3	5	3	4	36	5	4	2	2	5	2	3	3	34	5	2	3	3	1	2	2	3	3	4	28		
27	2	4	4	5	4	2	4	5	4	3	39	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26	2	3	4	4	5	5	4	5	41	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44		
28	5	4	5	4	4	2	5	4	5	4	43	5	5	2	4	4	5	2	5	5	41	5	5	4	5	4	5	4	5	44	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	45		
29	3	5	2	5	4	1	4	5	5	3	39	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	5	3	5	4	2	5	2	3	39	5	5	4	2	5	4	2	4	5	5	41		
30	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	45	5	5	4	5	5	4	5	5	2	46	5	4	5	4	4	5	5	4	45	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	44		

Lampiran 8

HASIL UJI KOLERASI SEDERHANA DAN KOLERASI BERGANDA

5. Hasil Uji Kolerasi Sederhana 30 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

		Correlations			
		Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Fasilitas Kerja	Stres Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.716**	.628**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	.716**	1	.735**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.628**	.735**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Stres Kerja	Pearson Correlation	.740**	.845**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

6. Hasil Uji Kolerasi Berganda 30 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.907^a	.822	.802	3.820	.822	40.133	3	26	.000

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

Lampiran 9

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

Hasil Uji Regresi Sederhana 30 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

a. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Variabel Stress Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	6.689	5.130		1.304	.203
	Lingkungan Kerja	.806	.138	.740	5.830	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Beban Kerja (X2) terhadap Variabel Stress Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	-.903	4.479		-.201	.842
	Beban Kerja	.991	.118	.845	8.376	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

c. Fasilitas Kerja (X3) terhadap Variabel Stress Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	7.774	3.755		2.071	.048
	Fasilitas Kerja	.805	.104	.825	7.725	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Lampiran 11

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.907 ^a	.822	.802	3.820	.822	40.133	3	26	.000

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

Lampiran 12

HASIL UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.352	3.797		-.883	.386
	Lingkungan Kerja	.211	.132	.194	1.596	.122
	Beban Kerja	.484	.163	.413	2.965	.006
	Fasilitas Kerja	.390	.122	.400	3.208	.004

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Lampiran 13

HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1756.544	3	585.515	40.133	.000 ^b
	Residual	379.323	26	14.589		
	Total	2135.867	29			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

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

Lampiran 14

Distribusi R Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 15

Distribusi T tabel

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 16

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44	199,500	215,70	224,583	230,162	233,98	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Arimbica Alvin Hidayat

NIM :19510003

Jurusan : SI Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Analisa pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja terhadap stress kerja di Kompas Grub Ungaran

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 4 Mei 2024



Arimbica Alvin Hidayat

NIM 19510003



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN.GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA.
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I. III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama

2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Arimbica Alvin Hidayat
NIM : 19510003
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisa pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja terhadap stress kerja karyawan di Kompas Grub Ungaran

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	20 Maret 2023	Acc Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	9 Mei 2023	Bimbingan Bab 1
3	Instrumen penelitian	24 Mei 2023	Bimbingan Bab 1 & 2
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	10 Juni 2023	Bimbingan Bab 1,2 & 3
5	Pengumpulan Data	12 Agustus 2023	Acc Sidang Proposal
6	Analisis Data	23 November 2023	Bimbingan Bab 4 & 5
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	26 Maret 2024	Acc Sidang Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA.
NIDN.0617028803

Pembimbing Pendamping,

Nunuk Supraptini, SE., MM.
NIDN. 0614086601



Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN, GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 089/A.III/6/VI/2022 tanggal 29 bulan Juni tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
Jabatan Akademik : Assisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.1 III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Arimbica Alvin Hidayat

N I M : 19510003

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisa pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, fasilitas kerja terhadap stress kerja karyawan di Kompas Grup Ungaran

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 80.83 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si
NIDN. 0606056001

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NIDN. 0617028803

Anggota,

Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN. 0614086601

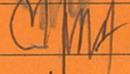
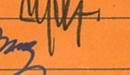
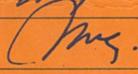
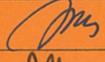
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS;

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ARIMBICA ALVIN HIDAYAT
 NIM : 19510003
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
 2. Nunuk Supraptini, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Seress Kerja Karyawan Kompas Grup

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	9 Mei 2023	Maju bab 1	
2			
3	21 Mei 2023	Revisi Bab 1	
4			
5	24 Mei 2023	Bab 1 & Bab 2	
6			
7	10 Juni 2023	Bab 1, 2, & 3 pengajuan	
8	8 Juli 2023	Revisi: 1, 2, 3	
9	13 Juli 2023	Maju bab 1, 2, 3	
10	21 Agustus 2023	ACC Bab 1-3	
11	23 Juli 2023	Bimbingan Bab 1, 2 dan 3	
12	8 Agustus 2023	Revisi: Bab 1	
13	12 Agustus 2023	ACC Bab 1-3	
14			
15	23/11/2023	Maju BAB 3, 4, 5 (Bupitca)	
16	4/11/2023	Revisi: Bab 3, 4, 5 (Bupitca)	
17	19/11/2024	Maju BAB 3-5 (Bu Nunuk)	
18	30/11/2024	maju dan data Baru (Bu Nunuk)	
19	31/01/2024.	ACC Skripsi	
20	15/02/2024	Revisi: BAB 4 & 5 (Bu Nunuk)	
21	22/02/2024	Revisi: BAB 4 & 5 (Bu Nunuk)	
22	25/03/2024	Revisi: Bab 4 & 5 (Bu Nunuk)	
23	26/3/2024.	ACC Skripsi.	
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			