



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI STRES
KERJA DI TAMA GROUP**

Skripsi:

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

Netty Putri Oktalia

NIM : 17510021

Dosen Pembimbing :

Dr.Eka Handriani,S.E.,MM

NIDN : 0-6070476-01

Nunuk Supraptini, SE. MM

NIDN : 0-6140866-01

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

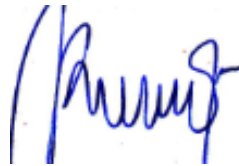
PERSETUJUAN SKRIPSI
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI STRES
KERJA DI TAMA GROUP

Oleh :
Netty Putri Oktalia
NIM : 17510021

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si.
NIDN : 06-060569-01

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Eka Handriani, S.E., MM
NIDN : 0-6070476-01



Nunuk Supraptini, SE. MM
NIDN : 0-6140866-01

PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI STRES

KERJA DI TAMA GROUP

Oleh :

Netty Putri Oktalia

NIM : 17510021

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada

Tanggal

Tim Penguji

Ketua



Fajar Suryatama, S. Sos.,SE., MM

NIDN : 0-6220475-03

Anggota

Anggota



Dr. Eka Handriani, S.E., MM

NIDN : 0-6070476-01



Nunuk Supraptini, SE. MM

NIDN : 0-6140866-01

ABSTRAK

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis Perusahaan, namun faktor yang mempengaruhi hal tersebut juga harus diperhatikan seperti halnya kurangnya fasilitas seperti armada dan *saving* tabung, terbatasnya waktu untuk mencapai target dalam waktu cepat dan tepat, kurangnya Kerjasama antar karyawan yang mementingkan diri sendiri, tidak memperhatikan kemampuan antar rekan, tidak mempertimbangkan kondisi karyawan lain yang menyebabkan antrean SPBE semakin Panjang dan menimbulkan ketersedatan yang mengakibatkan terhalangnya distribusi. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap stres kerja di TAMA GROUP

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan di stres kerja di TAMA GROUP. dengan jumlah populasi berjumlah 100 orang dengan jumlah sampel 100 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu adalah sebesar $(3.662) > t_{tabel} (1.984)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja di TAMA GROUP. Variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.799) > t_{tabel} (1.984)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di TAMA GROUP. Variabel beban kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(2.964) > t_{tabel} (1.984)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja di TAMA GROUP. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (29.672) > F_{tabel} (2,71)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 > 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja di Tama Group. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap Stres Kerja di Tama Group

Kunci : Karakteristik Individu, lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja

ABSTRACT

Performance management is management about creating relationships and ensuring effective communication between workers and their superiors. Performance is the result of work that has a strong relationship with the Company's strategic goals, but factors that influence it must also be considered such as the lack of facilities such as fleets and saving cylinders, limited time to achieve targets quickly and precisely, lack of cooperation between employees who are selfish, do not pay attention to the abilities of colleagues, do not consider the conditions of other employees which causes the SPBE queue to get longer and causes congestion which results in obstructed distribution. So, it is very clear that to achieve high and maximum performance, synergy between people in a company is very important so that performance increases and the production process runs smoothly. The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics, work environment and workload on work stress at TAMA GROUP

The research method used is an associative approach with data collection techniques using a questionnaire. The study was conducted on work stress at TAMA GROUP. with a population of 100 people with a sample of 100 respondents. The data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis test with t test and f test.

The results of the analysis show that the t_{count} value of the individual characteristic variable is $(3.662) > t_{table} (1.984)$ and a significant value $(0.000 < 0.05)$ which means that individual characteristics have a positive and significant effect on work stress variables in TAMA GROUP. The work environment variable produces a t_{count} value of $(3.799) > t_{table} (1.984)$ and a significant value $(0.000 < 0.05)$ which means that the work environment variable has a positive and significant effect on work stress in TAMA GROUP. The workload variable produces a t_{count} value of $(2.964) > t_{table} (1.984)$ and a significant value $(0.000 < 0.05)$ which means that the workload variable has a significant effect on work stress variables in TAMA GROUP. From testing all independent variables simultaneously, the F_{count} value $(29,672) > F_{table}$ of (2.71) with a significant level $(0.000 > 0.05)$ was obtained, indicating that the variables of individual characteristics, work environment and workload simultaneously have a significant effect on the variable of Work Stress at Tama Group. From the results of the study, it can be concluded that the variables of individual characteristics, work environment and workload have a partial and simultaneous effect on Work Stress at Tama Group

Key: Individual Characteristics, work environment and workload

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul. **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI STRES KERJA DI TAMA GROUP.**

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. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
4. Ibu Dr.Eka Handriani,S.E.,MM selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Nunuk Supraptini, SE. MM selaku Dosen pembimbing Pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 12 Juli 2024

Penulis



Netty Putri Oktalia

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Don't love too deeply until you're sure that the other person loves you with the same depth. Because the depth of your love today is the depth of your wound tomorrow

-NPO 2018-

PERSEMBAHAN

1. Pertama kepada papa saya Bapak Joko Pranyoto dan mama saya Tatik Marlia, terima kasih doa dan *support* walau diawal harus ada drama dulu, tapi itu semua selalu menyertai disetiap situasi dan kondisi apapun. Hehehehe
2. Kedua kepada kakek saya Bapak Supratyono dan nenek saya Supartini terima kasih doa dan wejangannya.
3. Ketiga untuk *my lil brother* Khamal Freddyanto terima kasih semangatnya berserta sindirannya yang salalu lebih sabar dari kakak perempuannya ini saat sedang tantrum untuk hal apapun. Hehehehe.
4. Keempat untuk para om dan tanteku terutama Bapak Afri Aryoto yang selalu berkomplot dan manjadi profokator untuk saya segera lulus, Bahkan saya harus mengindar dulu untuk menyiapkan mental, definisi anak sulung dan cucu pertama yang tidak pernah akur. Hehehehe
5. Kelima untuk kedua sahabat baikku Qusnah Nurhayati dan Sakinah yang dari bahkan dari awal masuk bareng smpai lulus bareng, saling tarik menarik *mood* buat skripsi, nangis dulu habis itu ketawa, nangis lagi habis itu marah pokoknya nano nano dilewatin bareng – bareng yang saling sabar menghadapi setiap karakter dari kita masing – masing.
6. Keenam untuk atasan saya ibu Rosidah dan mbak Lia, serta semua karyawan PT. Bejo Usaha Tama terima kasih sudah diberi banyak waktu dan toleransi

sebuah keberuntungan untuk menyelesaikan skripsi ini ditengah padatnya pemeriksaan yang harus dihadapi, sehingga itu bisa menjadikan pengalaman hidup yang tidak pernah saya lupakan, bahwa apapun itu harus dihadapi apapun nanti hasilnya dan percaya bahwa dari kegagalanpun bisa dijadikan sebagai pelajaran yang berharga.

7. Ketujuh untuk diri saya sendiri Netty Putri Oktalia, terima kasih sudah melangkah sejauh ini melewati hal apapun, mengorbankan bukan hanya waktu dan pikiran tapi juga emosional dan kewarasan yang harus tetap terjaga stabil. Banyak hal yang menjadi pembelajaran walau harus dengan waktu yang tak sama dengan yang lain, ingat kamu manusia dan waktu manusia itu berbeda – beda, jadi tidak apa jika kamu tak sama dengan yang lain.

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------|------|
| Skripsi: | i |
| PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | xiv |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Definisi Operasional | 8 |
| F. Sistematika Penulisan | 10 |
| BAB II | 11 |
| LANDASAN TEORI | 11 |
| A. Kajian Pustaka | 11 |
| 1. Stress Kerja | 11 |
| 2. Karakteristik Individu | 16 |
| 3. Lingkungan Kerja | 21 |
| 4. Beban Kerja | 28 |

| | |
|--|----|
| B. Penelitian Terdahulu | 32 |
| C. Kerangka Pikir | 33 |
| D. Hipotesis..... | 34 |
| E. Hubungan Antar Variabel Penelitian | 35 |
| BAB III..... | 37 |
| METODE PENELITIAN..... | 37 |
| A. Jenis dan Metode Penelitian..... | 37 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 37 |
| C. Variabel dan Indikator Penelitian..... | 37 |
| D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling..... | 39 |
| E. Jenis Dan Sumber Data | 40 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |
| G. Teknik Analisa Data..... | 42 |
| H. Analisis Data | 46 |
| BAB IV | 55 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 55 |
| A. Hasil Penelitian | 55 |
| B. Deskripsi Identitas Responden..... | 57 |
| C. Pembahasan..... | 71 |
| BAB V..... | 75 |
| KESIMPULAN DAN SARAN..... | 75 |
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Saran..... | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | 78 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 33 |
| Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian. | 39 |
| Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel..... | 46 |
| Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel..... | 47 |
| Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi..... | 48 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... | 59 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia | 60 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 60 |
| Tabel 4.5 Hasil analisis Uji Korelasi Sederhana..... | 61 |
| Tabel 4.6 Hasil analisis Uji Korelasi Berganda | 63 |
| Tabel 4.7 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Karakteristik Individu Kerja | 63 |
| Tabel 4.8 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja | 64 |
| Tabel 4.9 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja Kerja | 65 |
| Tabel 4.10 Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda..... | 66 |
| Tabel 4.11 Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi | 67 |
| Tabel 4.12 Hasil analisis Uji t (Parsial) | 69 |
| Tabel 4.13 Hasil analisis Uji F (Simultan)..... | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... | 35 |
| Gambar 3.1 Uji Statistik T | 55 |
| Gambar 3.2 Uji Simultan F | 56 |
| Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1..... | 70 |
| Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2..... | 71 |
| Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3..... | 72 |
| Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji f Hipotesis | 73 |

LAMPIRAN-LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 87 |
| Lampiran 2 Data Pencapaian..... | 91 |
| Lampiran 3 Data Penilaian Leader..... | 94 |
| Lampiran 4 Identitas Responden..... | 97 |
| Lampiran 5 Tabulasi Uji Coba 10 Responden | 99 |
| Lampiran 6 Tabulasi 100 responden..... | 101 |
| Lampiran 7 Hasil Uji Validitas | 109 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Reabilitas..... | 113 |
| Lampiran 9 Hasil Uji Korelasi..... | 114 |
| Lampiran 10 Hasil Uji Regresi..... | 115 |
| Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 117 |
| Lampiran 12 Hasil Uji Statistik Uji..... | 118 |
| Lampiran 13 Titik Presentase Distribusi Uji t..... | 119 |
| Lampiran 14 Titik Presentase Distribusi Uji f | 121 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, mengelola sumber daya manusia adalah faktor penting untuk kemajuan perusahaan. Sebab, tanpa mengelola sumber daya manusia yang baik, tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Dalam mencapai tujuannya, tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek, salah satunya yaitu memahami tentang tenaga kerja, dimana manusia menjadi penggeraknya. Jadi, faktor manusia sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Tenaga kerja manusia menjadi faktor penting dikarenakan sebegus dan secanggih peralatan ataupun mesin yang dimiliki perusahaan, tanpa tenaga manusia sebagai penggerak akan menghambat operasional perusahaan. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan 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. Tetapi setiap individu manusia juga mempunyai cara pandang ataupun pemikiran yang berbedabeda. Cara pandang dan pemikiran yang berbeda beda

ini yang mempengaruhi kinerja setiap masing-masing individu. Maka dari itu, perusahaan sebisa mungkin memahami karakter setiap individu agar perusahaan tidak salah dalam menempatkan dan memberikan tugas pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar individu tersebut dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Era persaingan usaha yang semakin kuat kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Langkah untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan atau minimal tetap dapat bertahan.

Beberapa faktor produksi yang menunjang kegiatan produksi antara lain, adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan mempunyai peranan besar, dimana kinerja sangat menentukan performa perusahaan tersebut. Diperlukan pembinaan dan pelatihan tentang kinerja yang efektif demi kelancaran kegiatan produksi dalam perusahaan kinerja perlu diperhatikan secara adil, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Menemukan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Marhawati, (2022) Menemukan bahwa bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai

tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagai besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Stress kerja diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam penelitian ini terdiri atas pertama karakteristik individu. Kurangnya fasilitas seperti armada dan *saving* tabung, terbatasnya waktu untuk mencapai target dalam waktu cepat dan tepat, serta kurangnya Kerjasama antar karyawan yang mementingkan diri sendiri, menyebabkan target sulit tercapai menjadi faktor yang mempengaruhi stress kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2020) menyatakan bahwa variabel karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Sejalan dengan topik ini Mistar (2020) juga melakukan penelitian yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Fenomena aktivitas SDM yang terjadi di Tama Group mengenai karakteristik individu adalah setiap masing-masing individu masih sering mementingkan pekerjaannya sendiri, tidak memperhatikan kemampuan antar rekan tidak mempertimbangkan kondisi karyawan lain yang menyebabkan antrean di SPBE semakin panjang , dan menimbulkan ketersendatan yang mengakibatkan terhalangnya distribusi . Sehingga menjadi salah satu faktor yang diduga mempengaruhi Stres Kerja di Perusahaan gabungan Tama Group. Hasil penelitian Huda (2019) menyimpulkan

bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Selain karakteristik individu, faktor lain yang diduga memberikan pengaruh terhadap produktivitas ialah lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2019) menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Sunyoto (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Fenomena Fenomena lingkungan kerja pada Tama Group antara lain, kurangnya armada pengantaran tabung, seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 1.1
Data Armada Distribusi LPG 3KG di Tama Group
Periode tahun 2023

| No. | Jenis Kendaraan | No. Polisi | Merk/Type | tahun | Kapasitas tabung/kendaraan |
|-----|-----------------|------------|------------|-------|----------------------------|
| 1 | Truck | H 1520 IL | HINO | 2019 | 560 |
| 2 | Truck | H 9041 CC | HINO | 2016 | 560 |
| 3 | Truck | H 9217 DC | MITSUBISHI | 2016 | 560 |
| 4 | TRUK | H 9048 EA | HINO | 2022 | 560 |
| 5 | TRUK | H 1419 YF | HINO | 2014 | 560 |
| 6 | TRUK | H 1581 RF | MITSUBISHI | 2017 | 560 |
| 7 | TRUK | H 8343 BA | HINO | 2015 | 560 |
| 8 | TRUK | H 1495 TF | MITSUBISHI | 2015 | 560 |

Sumber : Departemen Produksi Tama Group

Seperti yang dapat dilihat dari Tabel 1.1 di atas perusahaan di Tama Group untuk perputaran didalam setiap rute pendistribusian LPG 3KG sehingga karyawan

tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, target yang tidak tercapai, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, peraturan kerja antara karyawan dengan mitra kerja yang mejadi acuan pendistribusian menjadi salah stau faktor yang memepengaruhi stres kerja di Tama Group. Hasil penelitian Wachid Hasyim (2020) menyampaikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2019), 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. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengarahan sumber daya dan penetapan jangka waktu. Menurut Ratnasari & Lestari (2020) beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja.

Fenomena beban kerja pada Tama Group antara lain pekerjaan yang dijalankan saat ini cukup memberatkan dan waktu yang tersedia belum sebanding dengan beratnya pekerjaan. Jika ada target pendistribusian yang cukup meningkat maka karyawan diharuskan mengambil jam lembur untuk menyelesaikan pesanan. Kondisi pekerja juga tidak bisa seterusnya stabil untuk memenuhi target yang harus dicapai. Pekerjaan yang paling sering menghadapi tekanan untuk berpindah yaitu bagian pendistribusian. seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini

Tabel 1.2
Data Distribusi LPG 3KG di Tama Group
Bulan Januari – Desember tahun 2023

| No. | Bulan | Total Karyawan | Target Distribusi Perhari (pcs/tabung) | Target Distribusi Perbulan (27 hari kerja) | Total Distribusi | Persentase |
|-----|-----------|----------------|--|--|------------------|------------|
| 1 | Januari | 120 | 7.280 | 189.280 | 163.480 | 86% |
| 2 | Februari | 120 | 7.280 | 189.280 | 150.800 | 80% |
| 3 | Maret | 120 | 7.280 | 189.280 | 142.480 | 75% |
| 4 | April | 120 | 7.280 | 189.280 | 138.240 | 73% |
| 5 | Mei | 120 | 7.280 | 189.280 | 142.600 | 75% |
| 6 | Juni | 120 | 7.280 | 189.280 | 135.040 | 71% |
| 7 | Juli | 120 | 7.280 | 189.280 | 142.360 | 75% |
| 8 | Agustus | 120 | 7.280 | 189.280 | 147.840 | 78% |
| 9 | September | 120 | 7.280 | 189.280 | 142.600 | 75% |
| 10 | Oktober | 120 | 7.280 | 189.280 | 142.600 | 75% |
| 11 | November | 120 | 7.280 | 189.280 | 142.600 | 75% |
| 12 | Desember | 120 | 7.280 | 189.280 | 136.800 | 72% |

Sumber : Departemen Produksi Tama Group

Seperti yang dapat dilihat dari Tabel 1.2 di atas perusahaan di Tama Group Pendistribusian dinilai mempunyai tekanan yang tinggi terhadap pekerjanya karena harus bekerja dalam target yang tinggi dan waktu yang terbatas. Hasil penelitian Fitria Afriyani Christian & Lena Farida (2020) menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

Dari uraian di atas penulis melakukan penelitian yang berjudul “**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI STRES KERJA DI TAMA GROUP**”

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Stres Kerja di Tama Group?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja di Tama Group?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja di Tama Group?
4. Apakah Karakteristik Individu, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap Stres Kerja di Tama Group?

C. Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Stres Kerja di Tama Group.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Stres Kerja di Tama Group.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap Stres Kerja di Tama Group.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap Stres Kerja di Tama Group.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

- a) Bagi Peneliti ini dapat memberikan manfaat sebagai sarana berlatih dalam menerapkan teori-teori ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja di Tama Group
- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja di Tama Group”

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja di Tama Group
- b) Bagi para akademi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja di Tama Group

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019) definisi operasional adalah penentuan atau sifat yang akan di pelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. dalam pengertian tersebut definisi operasional di maksudkan untuk menghindari kesalah pahaman dan

perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul proposal skripsi. Berikut merupakan deskripsi operasional yang tertuang di dalam penelitian ini

1. Stres Kerja (Y)

Menurut Marhawati, (2022) berpendapat bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

2. Karakteristik Individu (X₁)

Menurut Rahman (2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja

3. Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Sedarmayanti (2020) 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.

4. Beban Kerja (X₃)

Menurut Koesomowidjojo (2019), 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. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengarahannya sumber daya dan penetapan

jangka waktu.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika penelitian.

BAB II : Landasan teori, bagian ini berisi tentang landasan teori mengenai hal-hal yang ada dalam penelitian, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian, Bagian ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, jenis dan sumber data populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab V : Kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Stress Kerja

a) Pengertian Stres Kerja

Menurut Marhawati, (2022) berpendapat bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Moorhead dan Griffin (2019), menyatakan bahwa stres kerja yaitu sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

Menurut Robbins dan Judge (2019), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi tentang stres kerja di atas, dapat disimpulkan

bahwa stres kerja adalah sebuah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis pada pekerja.

b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

1. Karakteristik Individu (X_1)

Menurut Rahman (2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Sedarmayanti (2020) 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.

3. Beban Kerja (X_3)

Menurut Koesomowidjojo (2019), 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. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengarahannya sumber daya dan penetapan jangka waktu

c) Sumber Stress Kerja

Terdapat beberapa sumber stres menurut Menurut Suwatno dan Donni (2019), yaitu:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan di mana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik diantaranya adalah: kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Stres yang bersumber dari tingkatan individu adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang dilingkungan kerjanya. Salah satu sumber stres dalam hal ini adalah:

a. Konflik peran (*role conflict*)

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik. Konflik di dalam lingkungan pekerjaan akan mengakibatkan ketidaknyamanan.

b. Peran yang rancu atau tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus dilakukan maupun dengan

tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya. Tingkat stres yang optimal menghadirkan keseimbangan akan tantangan, tanggung jawab dan rewards.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Tanggung jawab di sini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain atau hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres karena tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karier

Sumber stres yang dimaksud dalam kesempatan untuk mengembangkan karier adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya.

d) Upaya Penanggulangan Stress Kerja

Menurut Sondang (2019) terdapat beberapa upaya penanggulangan stress adalah sebagai berikut:

1. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh pekerja sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
2. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif.
3. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para pekerja sehingga mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
4. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.

e) Indikator Stress Kerja

Menurut Marhawati, (2022) indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja Pekerja sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.
2. Sikap pemimpin
Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat

memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja.

3. Waktu kerja

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pekerja. Pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pekerja. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

4. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

5. Komunikasi

Komunikasi yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan mutlak di perlukan agar menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, tak hanya menjalin pertautan secara emosional ,komunikasi yang efektif juga bisa menjadi salah satu solusi efektif terciptanya tujuan perusahaan.

2. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Rahman (2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam dalam pengambilan keputusan di

lingkungan kerja. Sedangkan, Menurut Mauley (2019) berpendapat karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Mistar (2020) mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Rahman (2020) berpendapat karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku dari individu dalam mengambil keputusan di lingkungan kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat yang melekat pada masing- masing individu, dimana sifat tersebut terbawa kedalam pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerjanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri yang paling diidentifikasi dari seorang pekerja. Faktor-faktor yang ada di dalam karakteristik individu menurut Robbins dalam Setiawan (2019) terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja di dalam perusahaan.

Faktor-faktor di atas menurut Robbins akan dijelaskan sebagai berikut, seorang pegawai yang mempunyai usia bertambah tua akan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan, karena usia yang bertambah tua membuat pegawai mengalami kesulitan ataupun tidak mudah mendapatkan

pekerjaan yang lain (Robbins, 2020).

Manusia dibedakan menjadi dua jenis kelamin atau gender yaitu wanita dan pria yang dapat menentukan kemajuan perusahaan. Menurut Robbins dalam Setiawan (2021) pria dan wanita tidak memiliki perbedaan dalam memecahkan suatu masalah, keterampilan menganalisis, motivasi, dorongan kompetitif, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

Robbins dalam Setiawan (2020) mengatakan peningkatan tanggung jawab di dalam suatu pekerjaan menjadi sangat penting dan berharga karena status perkawinan. Sedangkan masa kerja merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan keluar masuknya karyawan, menurut Robbins (2020) mengatakan bahwa seseorang yang telah lama bekerja di suatu tempat, kemungkinan mengundurkan diri sangat sedikit.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari aspek tingkat pendidikan tenaga kerja, sebab tingkat pendidikan sangat erat hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan (Fathoni, 2019). Hal ini mengingat bahwa tenaga kerja yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga akan mendorong seseorang melakukan tindakan yang lebih dalam kerjanya.

Beberapa faktor-faktor karakteristik individu yang ada di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja mempunyai pengaruh dalam pembentukan karakteristik individu yang dimiliki setiap karyawan di dalam sebuah perusahaan.

c. Prinsip-Prinsip Karakteristik Individu

Rahman (2020) mengemukakan prinsip-prinsip karakteristik individu diantaranya :

- 1) Manusia berbeda perilakunya dikarenakan kemampuannya tidak sama. Perilaku setiap manusia berbeda-beda dan tidak bisa disamakan, oleh karena itu perilaku tersebut akan mempengaruhi kemampuan dan sikap setiap orang
- 2) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan setiap orang yang berbeda-beda akan mempengaruhi karakter dan watak orang tersebut.
- 3) Orang berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak. Sebelum melakukan tindakan, perlu memikirkan apa yang terjadi kedepannya. Jangan sampai tindakan yang dipilih merugikan orang lain
- 4) Seseorang mempunyai reaksi-reaksi antara senang dan tidak senang. Reaksi yang diberikan setiap orang berbeda-beda terhadap situasi yang sedang dihadapinya. Maka dari itu, muncul sikap senang dan juga tidak senang terhadap situasi yang dihadapi.
- 5) Banyak faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang, antara lain faktor dari dalam diri seseorang tersebut dan dari lingkungan sekitar.

d. Indikator-Indikator Karakteristik Individu

Rahman (2020) mengemukakan indikator dalam karakteristik individu antara lain :

1. Kemampuan

Adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari kekuatan fisik dan kekuatan intelektual.

2. Kebutuhan

Kebutuhan adalah jumlah keperluan yang baik yang dapat bersikap fisiologis, psikologis, maupun sosiologis yaitu tingkat kebutuhan sandang, pangan, papan, rohani dan tingkat sosial.

3. Sikap

Sikap adalah kesiapan siagaan mental yang perlu dipelajari di dalam organisasi, sehingga hal tersebut dapat terlihat melalui pengalaman dalam mendukung usaha pencapaian tujuan perusahaan.

4. Minat

Minat adalah sikap atau keiinginan tinggi yang setiap orang miliki untuk menunjukkan bahwa merasa senang dan tertarik akan objek situasi atau ide-ide tertentu.

5. Nilai

Nilai merupakan kepercayaan seseorang mengenai kebenaran, keindahan, dan makna dari tiap pemikiran, benda, atau perilaku. Nilai memberikan arahan dan arti bagi hidup serta memandu proses pengambilan keputusan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) 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. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sedangkan Menurut Sunyoto (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dan alat penunjuang disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerjapegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

b. Jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) Mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Nitisemito (2020) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya fasilitas seperti meja, kursi, komputer, mesin fotocopy, jaringan internet, penerangan , suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

3) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalkan pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahaannya, begitu pula dengan pegawai harus menghormati dan patuh

terhadap pimpinannya.

4) Hubungan kerja sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (*team work*) berjalan dengan lancar.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Fasilitas di Tempat Kerja

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan.

4) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis Di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7) Bau-bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

9) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

d. Tujuan Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karena dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai

manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

e. Manfaat Lingkungan kerja

Menurut Pandi Afandi (2019) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan

Menurut Mahmudah Enny (2019) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

f. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dalam Deskripsi Pekerjaan, penulis mengambil teori Deskripsi Pekerjaan Menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan harus jelas dan persepsinya mudah dipahami sebagai berikut:

1) Penerangan cahaya

Penerangan cahaya adalah penggunaan cahaya yang disengaja untuk mencapai efek praktis atau estetika. Pencahayaan mencakup penggunaan kedua sumber cahaya buatan seperti lampu, serta penerangan alami dengan menangkap cahaya siang hari.

2) Temperatur

Temperatur adalah alat yang menunjukkan derajat atau ukuran panas suatu benda. Mudahnya, semakin tinggi suhu suatu benda, semakin panas benda tersebut

3) Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan.

4) Sirkulasi Udara

Sirkulasi Udara adalah proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam. Rumah butuh aliran udara memadai. Caranya dengan menciptakan ventilasi udara yang tepat.

5) Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak diinginkan dari usaha atau kegiatan dalam tingkat dan waktu dan tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2019), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu begitu pula dengan pendapat Komaruddin dalam Wahyuliani dan Suwandana, (2019) Analisa

beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Tarwaka dan Tambengi dalam Lumunon (2019) Menyatakan Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Beban kerja terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu beban waktu (*time load*) yaitu banyaknya waktu yang tersedia dalam melaksanakan suatu pekerjaan, beban mental (*mental effort load*) yaitu

banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan beban psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan Heryanti (2019). Menurut Paramitadewi (2019), standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Heryanti (2019), menyatakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor eksternal:

- a) Tugas (Task), tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2019), indikator beban kerja yaitu:

1. Kondisi pekerjaan
Kondisi kerja adalah suatu rangkaian kondisi lingkungan kerja yang menjadi tempat bekerja karyawan yang bekerja di sana yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja sebagai kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut
2. Penggunaan waktu kerja adalah melakukan pekerjaan sesuai jam kerja, tidak melakukan pekerjaan di luar dari jam kerja
3. Target yang harus dicapai bisa dikatakan sebagai tujuan dari perjalanan untuk mencapai sesuatu. Tanpa adanya target yang jelas, langkah tanpa tujuan.
4. Latar belakang Pendidikan karyawan adalah Pendidikan terakhir karyawan berdasarkan ijazah formal.
5. Jenis pekerjaan yang diberikan
Jenis pekerjaan adalah sesuatu pekerjaan yang diberikan atasan untuk

bawahannya yang dimana pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan bidang

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai pendukung penelitian di Tama Group antara lain sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

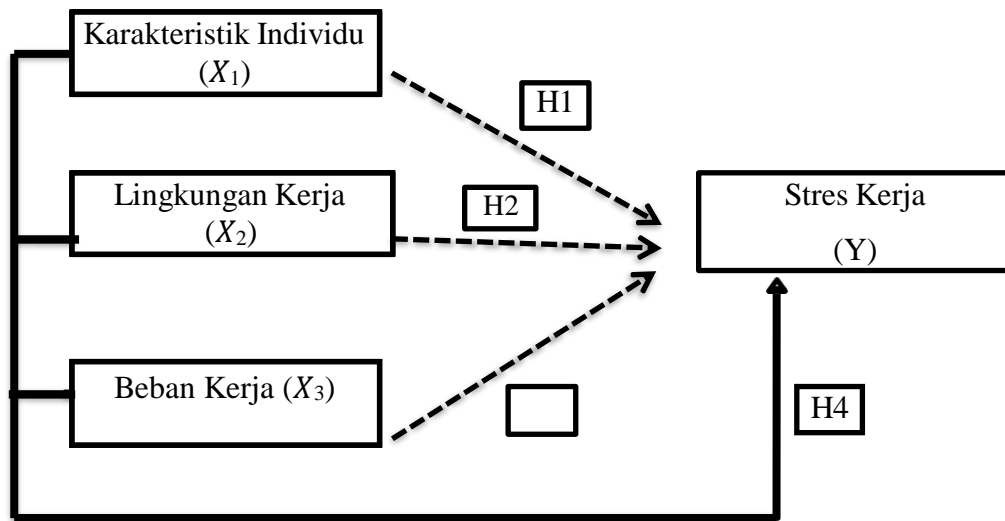
| No | Penelitian | Judul | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------|---|----------------------------------|--|
| 1 | Tiara Shinta (2020) | Pengaruh Etos Kerja dan lingkungan terhadap Stres Kerja PT Delapan Naga Mas | Analisis regresi linier berganda | hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya. Secara simultan variabel independen (Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (stress kerja) pada Pekerja Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya. |
| 2 | Wachid Hasyim (2021) | Pengaruh kompetensi dan Beban Kerja kerja terhadap Stres Kerja PT Busana Textile | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan Beban Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja ditunjukkan nilai Fhitung = 3.656 > Ftabel= 2,54 dengan taraf signifikansi 0,032 < 0,05 . |
| 3 | Aulia Nur Jamalia (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Stres Kerja.Trafoindo Prima Perkasa | Analisis regresi linier berganda | Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja |

| | | | | |
|---|--|--|----------------------------------|---|
| 4 | Fitria Afriyani Christian & Lena Farida (2019) | Pengaruh disiplin kerja terhadap Stres Kerja bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.PTPN V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan HULU | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja disiplin tenaga kerja terhadap Stres Kerja sebesar 76,9% sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. |
| 5 | Kharisma Putri (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap Stres Kerja di PT.Indah Kiat PULP dan Paper TBK Perawang | Analisis regresi linier berganda | Hasil tes yang dilakukan tes regresi simultan atau f menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil tes parsial ttes hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja sebagian berpengaruh signifikan pada Stres Kerja |

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2023)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis dasarnya.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Persial ----->
Simultan ----->

Keterangan :

Y = variabel dependen Stres Kerja

X₁ = variabel independen Karakteristik Individu

X₂ = variabel independen Lingkungan Kerja

X₃ = variabel independen Beban Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis

terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ha₁: Ada pengaruh antara Karakteristik Individu (X1) terhadap Stres Kerja di Tama Group.

Ho₁: Tidak ada pengaruh antara Karakteristik Individu (X1) terhadap Stres Kerja di Tama Group.

Ha₂: Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja(X2) terhadap Stres Kerja di Tama Group.

Ho₂: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Stres Kerja di Tama Group .

Ha₃: Ada pengaruh antara Beban Kerja (X3) terhadap terhadap Stres Kerja di Tama Group .

Ho₃: Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja (X3) terhadap Stres Kerja di Tama Group.

Ha₄: Ada pengaruh secara simultan antara Karakteristik Individu Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja di Tama Group.

Ho₄: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja di Tama Group.

E. Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Stres Kerja di Tama Group.

Menurut Rahman (2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Shinta (2020) jika Karakteristik Individu berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Stres Kerja

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Stres Kerja di Tama Group

Menurut Sedarmayanti (2020) 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. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wachid Hasyim (2021,) jika lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Stres Kerja

3. Pengaruh beban kerja terhadap Stres Kerja di Tama Group

Menurut Koesomowidjojo (2019), 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. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengarahan sumber daya dan penetapan jangka waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beban kerja jika social media berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap terhadap Stress Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) dengan Stres Kerja di TAMA GROUP (Y) .

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu di kantor pusat Tama Group Jl. Brotojoyo timur No.02, Panggung Kidul, Semarang Utara, Kec, Kota Semarang, Jawa Tengah 50661

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Stres Kerja di TAMA GROUP (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian**

| Variabel | Indikator | Skala Likert |
|----------------------------------|---|---------------------|
| Karakteristik Individu (X_1) | 1) Kemampuan 2) Kebutuhan 3) Sikap 4) Minat 5) Nilai Menurut Rahman (2020) | Skala Likert 1-5 |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 1. Penerangan cahaya 2. Temperatur 3. Fasilitas 4. Sirkulasi Udara 5. Kebisingan Menurut Sedarmayanti (2019) | Skala Likert 1-5 |

| | | |
|-----------------|--|------------------|
| Beban Kerja(X3) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Latar belakang Pendidikan 5. Jenis pekerjaan yang diberikan <p>Menurut Koesomowidjojo (2019),</p> | Skala Likert 1-5 |
| Stres Kerja (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Sikap Pemimpin 3. Waktu Kerja 4. Konflik Kerja 5. Komunikasi <p>Menurut Marhawati, (2022)</p> | Skala Likert 1-5 |

Sumber data di peroleh dari : Peneliti 2024

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan TAMA GROUP sejumlah 100 orang.

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan TAMA GROUP yaitu sebanyak 100 responden.

2. Teknik Sampling

Menurut sugiyono (2019) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan di Tama Group sejumlah 100 orang.

E. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Jenis Data

Hardani, (2020) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka non para metric (ordinal dan nominal). Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka *absolute (parametric)*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

2. Sumber Data

Hardani, (2020) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono, 2019) 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 instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

G. Teknik Analisa Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 27. sebagai media perhitungan statistik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2019). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 27

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2019) adalah :

Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika r_{hitung} negatif $< r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 % dari *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (Stres Kerja)

x = jumlah skor item antara Karakteristik Individu (x_1), Lingkungan Kerja (x_2) dan Beban Kerja)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan.

Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan adalah valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang

sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.2
Tabel Uji Validitas Data

| Variabel | Item/kode | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Karakteristik Individu (X1) | X1.1 | 0,979 | 0.6319 | Valid |
| | X1.2 | 0,951 | 0.6319 | Valid |
| | X1.3 | 0,934 | 0.6319 | Valid |
| | X1.4 | 0,984 | 0.6319 | Valid |
| | X1.5 | 0,951 | 0.6319 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0,992 | 0.6319 | Valid |
| | X2.2 | 0,992 | 0.6319 | Valid |
| | X2.3 | 0,992 | 0.6319 | Valid |
| | X2.4 | 0,992 | 0.6319 | Valid |
| | X2.5 | 0,879 | 0.6319 | Valid |
| Beban Kerja (X3) | X3.1 | 0,900 | 0.6319 | Valid |
| | X3.2 | 0,978 | 0.6319 | Valid |
| | X3.3 | 0,900 | 0.6319 | Valid |
| | X3.4 | 0,949 | 0.6319 | Valid |
| | X3.5 | 0,949 | 0.6319 | Valid |
| Stres Kerja (Y) | X4.1 | 0,989 | 0.6319 | Valid |
| | X4.2 | 0,989 | 0.6319 | Valid |
| | X4.3 | 0,989 | 0.6319 | Valid |
| | X4.4 | 0,989 | 0.6319 | Valid |
| | X4.5 | 0,852 | 0.6319 | Valid |

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 27 pada Lampiran 11 halaman 110 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,852 – 0,992. tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} = 0,6319$ Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir dan,

σ_t^2 = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Alpha Pemanding | Keterangan |
|----|------------------------|-----------------------------|-----------------|------------|
| 1 | Karakteristik Individu | 0,978 | 0,70 | Reliabel |
| 2 | Lingkungan Kerja | 0,983 | 0,70 | Reliabel |
| 3 | Beban Kerja | 0,964 | 0,70 | Reliabel |
| 4 | Stres Kerja | 0,977 | 0,70 | Reliabel |

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* >0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang

diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

H. Analisis Data

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2019). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 27 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

| Koefisien korelasi | Interprestasinya |
|--------------------|---------------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Hubungan korelasi sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Hubungan korelasi rendah |
| 0,40 – 0,599 | Hubungan korelasi sedang |
| 0,60 – 0,799 | Hubungan korelasi kuat |
| 0,80 – 1,000 | Hubungan korelasi sangat kuat |

Sumber data: data sekunder,2024

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan pogram SPSS versi 27. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (stres kerja)

x = Jumlah skor x (Karakteristik Individu (x_1), Lingkungan Kerja x_2) dan Beban Kerja)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “ r ” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Karakteristik Individu (x_1), Lingkungan Kerja (x_2) dan Beban Kerja (x_3) dengan Stres Kerja (y) secara parsial.

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 27 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y, X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2YX_1 + r^2YX_2 + r^2YX_3 - 2 rYX_1 rYX_2 rYX_3 rX_1X_2X_3}{1 - r^2X_1X_2X_3}}$$

Dimana :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , X_3 Secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{yx3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

$r_{x_1x_2x_3}$ = koefisien korelasi X_1, X_2, X_3

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan.

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2019).

a. Regresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (Stres Kerja Y).

X = Variabel bebas (Karakteristik Individu X_1 , Lingkungan Kerja X_2 dan Beban

Kerja X_3)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono,2019). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel Stres Kerja

X_1 = Variabel Karakteristik Individu

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Beban Kerja

a = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Biskuit.

3. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2019). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Stres Kerja) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 27.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2019).

4. Pengujian 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 Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Stres Kerja apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y Menurut Ghozali (2019) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

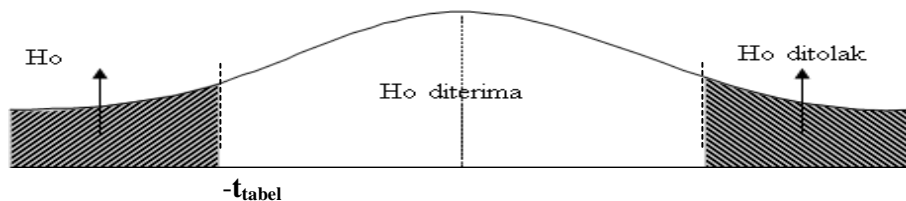
- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja)

secara parsial terhadap variabel terikat (Stres Kerja).

b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Stres Kerja).

- 2) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 3) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 27. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
- 4) Membuat kesimpulan

Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Stres Kerja) dan apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Stres Kerja)



Gambar 3.1.
Uji t Parsial

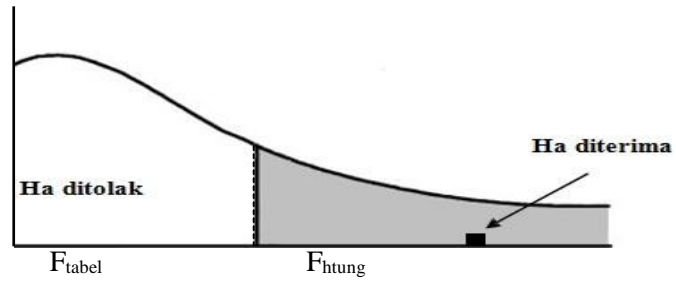
b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F 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 terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Stres Kerja)
 - b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Stres Kerja).
2. Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
3. Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 27. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
4. Membuat kesimpulan

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Stres Kerja) Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak (Stres

Kerja)



Gambar 3.2
Uji Simultan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Tama Group

TAMA GROUP berawal dari satu perusahaan bernama PT . Emha Tama yang didirikan oleh seorang pengusaha bernama bapak Ronald Djohan pada tahun 1985 yang bermitra resmi dengan PT. PERTAMINA sebagai distributor resmi dan beriringan dengan adanya gas alam atau biasa disebut gas kota , PT . Emha Tama berdiri di atas lahan seluas sekitar 800 m² yang beralamat di Jl. Industri XII 437 LIK Bungangan Baru, Muktiharjo, Genuk, 50111 Semarang. Produk awal PT. Emha Tama sendiri yaitu LPG dengan kemasan besar berukuran 12kg sampai dengan ukuran bulk/ tangki PT. Emha Tama sendiri berdiri untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan minyak tanah yang saat itu sudah lebih dulu beredar di masyarakat . Namun seiring berjalannya waktu masyarakat dalam penggunaan minyak tanah semakin meningkat yang menyebabkan APBN menjadi membengkak dan solusi atas masalah tersebut adalah diluncurkan produk LPG (*Liquefied Petroleum Gas*) dengan kemasan 3 kg sebagai alternatif minyak tanah yang mulai langka dan

produk tersebut dibagikan secara gratis oleh pemerintah berikut dengan kompor dan regulator kompor tersebut. Seiring dengan kebijakan tersebut diresmikan oleh pemerintah pada awal tahun 2009 maka birokrasi dalam PT. PERTAMINA yang bekerjasama dengan mitra distributornya mengalami perubahan yaitu, memberi keputusan bahwa agen / distributor yang menyalurkan barang subsidi PSO (*Public Service Obligation*) harus dengan kotrak tersendiri dan izin pendirian badan usaha tersendiri dan wilayah pendistribusian belum dibatasi . Barulah pada tahun 2009 istri dari bapak Ronald Djohan yang bernama ibu Rosidah mendirikan badan usaha yaitu PT. Elisa Jaya Tama muncul sebagai badan usaha yang bermitra dengan PT. PERTAMINA yang dikhususkan untuk pendistribusian LPG kemasan 3kg untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan sebagian lain konfersi agen minyak tanah ke agen LPG 3kg . Namun pada tahun 2007 muncul kebijakan baru yang mana wilayah pendistribusian LPG 3kg mulai dibatasi sesuai rayon yang sudah ditentukan dan berdirinya badan usaha tersebut . Seiring berjalan waktu PT. Elisa Jaya Tama semakin berkembang dan ibu Rosidah mendirikan badan usaha lain lagi untuk mendistribusikan LPG 3kg yaitu PT. Bejo Usaha Tama (2016) terletak di Kabupaten Semarang dan PT. Sasya Jaya Tama (2018) terletak di kota Semarang.

b. Visi dan Misi TAMA GROUP

1. Visi TAMA GROUP adalah melayani dan membantu pemerintah dalam pendistribusian LPG 3Kg sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Misi TAMA GROUP adalah turut membantu dan mengawasi pendistribusian barang subsidi pemerintah untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

B. Deskripsi Identitas Responden

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan domisili. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

- a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin Responden Penelitian | | | |
|------------------------------------|------------------------|--------|----------------|
| NO | Kategori Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase (%) |
| 1 | Laki - laki | 83 | 83% |
| 2 | Perempuan | 17 | 17% |
| | Jumlah | 100 | 100% |

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 83 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 83% dan 17 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 17%.

b) Diskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia Responden

| Usia Responden Penelitian | | | |
|---------------------------|---------|--------|----------------|
| No | Usia | Jumlah | Prosentase (%) |
| 1 | 20 – 35 | 90 | 90% |
| 2 | 36- 50 | 10 | 10% |
| | Jumlah | 100 | 100% |

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu berusia 20 – 35 tahun 90 responden (90 %), berusia diantara 36 – 50 tahun, 10 responden (10%).

c) Diskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

| Latar Belakang Pendidikan Penelitian | | | |
|--------------------------------------|------------|--------|----------------|
| No | Pendidikan | Jumlah | Prosentase (%) |
| 1 | SMP | 3 | 3% |
| 2 | SMA/SMK | 95 | 95% |
| 3 | S-1 | 2 | 2% |
| | Jumlah | 100 | 100% |

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data tabel 4.3, didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK 95 responden (95%), S-1 2 responden (2%) dan SMP 3 responden (3%).

2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan

variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan pengujian hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stres Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Beban Kerja (X₃) secara parsial dengan Stres Kerja (Y) TAMA GROUP Hasil olah data menggunakan SPSS 27 diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.5
Uji Korelasi Sederhana

| | | Correlations | | | |
|------------------------|---------------------|------------------------|------------------|-------------|-------------|
| | | Karakteristik Individu | Lingkungan Kerja | Beban Kerja | Stres Kerja |
| Karakteristik Individu | Pearson Correlation | 1 | .326** | .494** | .545** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .000 | .000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | .326** | 1 | .426** | .527** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Beban Kerja | Pearson Correlation | .494** | .426** | 1 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Stres Kerja | Pearson Correlation | .545** | .527** | .552** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |

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

1. Korelasi sederhana variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Stres Kerja (Y). Nilai korelasi sebesar 0,545 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 46. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu terdapat hubungan sedang terhadap terhadap Stres Kerja TAMA GROUP
2. Korelasi sederhana variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja (Y). Nilai korelasi sebesar 0,527 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 46. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terdapat hubungan kuat terhadap Stres Kerja TAMA GROUP.
3. Korelasi sederhana variabel Beban Kerja (X_3) terhadap Stres Kerja (Y). Nilai korelasi sebesar 0,552 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 46. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja terdapat hubungan kuat terhadap Stres Kerja TAMA GROUP.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Beban Kerja X_3) secara simultan dengan Stres Kerja (Y) TAMA GROUP. Hasil olah data menggunakan SPSS 27 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .694 ^a | .481 | .465 | 1.46984 |

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

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,694 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Beban Kerja (X_3) secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap Stres Kerja Tama Group.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Beban Kerja (X_3) terhadap Stres Kerja (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 27:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Karakteristik Individu

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.852 | 2.007 | | 4.410 | .000 |
| | Karakteristik Individu | .598 | .093 | .545 | 6.439 | .000 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

$$Y = 8.852 + 0.598 X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Karakteristik Individu terhadap Stres Kerja dapat dituliskan, $Y = 8.852 + 0.598 X_1$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Karakteristik Individu terhadap Stres Kerja bernilai positif, artinya jika Karakteristik Individu sama dengan 1 maka Stres Kerja naik sebesar 0.598 atau sebaliknya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.747 | 1.799 | | 5.975 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .503 | .082 | .527 | 6.134 | .000 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

$$Y = 10.747 + 0.503 X_2$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dapat dituliskan, $Y = 10.747 + 0.503 X_2$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja positif, artinya jika Lingkungan Kerja sama dengan 1 maka Stres Kerja naik sebesar 0.503 atau sebaliknya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.683 | 1.846 | | 5.246 | .000 |
| | Beban Kerja | .551 | .084 | .552 | 6.554 | .000 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

$$Y = 9.683 + 0.551 X_3$$

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Beban Kerja terhadap stres kerja dapat dituliskan, $Y = 9.683 + 0.551 X_3$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel beban kerja terhadap stres kerja bernilai positif, artinya jika beban kerja sama dengan 1 maka Stres Kerja naik sebesar 0.551 atau sebaliknya.

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Beban Kerja (X_3) secara simultan dengan Stres Kerja (Y) Tama Group. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 27.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.056 | 2.097 | | .980 | .329 |
| Karakteristik Individu | .343 | .094 | .313 | 3.662 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .298 | .078 | .312 | 3.799 | .000 |
| Beban Kerja | .264 | .089 | .265 | 2.964 | .004 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Beban Kerja (X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 2.056 + 0,343 X_1 + 0,298 X_2 + 0,264 X_3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 2.056 dapat diartikan bahwa apabila variabel Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Beban Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka Stres Kerja Tama Group akan mengalami perubahan sebesar 2.056
- 2) Nilai koefisien regresi Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_1) Karakteristik

Individu naik satu satuan maka Stres Kerja akan naik sebesar 0,343 satuan atau sebaliknya.

- 3) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,298 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_2) Lingkungan Kerja satu satuan maka Stres Kerja akan naik sebesar 0,298 saatau sebaliknya.tuan.
- 4) Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X_3) sebesar 0,264 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_3) Beban Kerja naik satu satuan maka Stres Kerja akan naik sebesar 0,264 satuan atau sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Beban Kerja (X_3) secara simultan dengan Stres Kerja Tama Group (Y) Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 27 sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil koefisien determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .694 ^a | .481 | .465 | 1.46984 |

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

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungunya adalah sebesar 0.465 Nilai

tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Beban Kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Stres Kerja Tama Group (Y) sebesar 46,5% dimana sisanya yaitu sebesar 53,3 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. 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 $100 - 3 - 1 = 96$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.984 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.056 | 2.097 | | .980 | .329 |
| Karakteristik Individu | .343 | .094 | .313 | 3.662 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .298 | .078 | .312 | 3.799 | .000 |
| Beban Kerja | .264 | .089 | .265 | 2.964 | .004 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

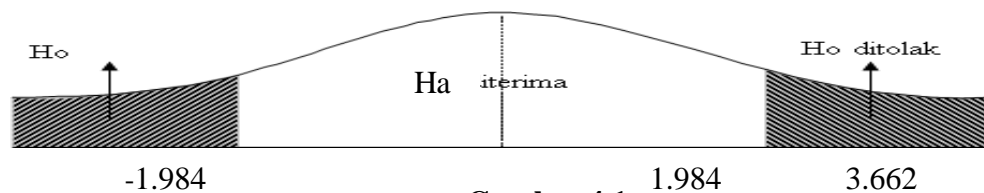
1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu (X_1) terhadap Stres Kerja TAMA GROUP (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu (X_1) terhadap Stres Kerja TAMA GROUP (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Karakteristik Individu (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.662 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 ($3.662 > 1.984$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja TAMA GROUP (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

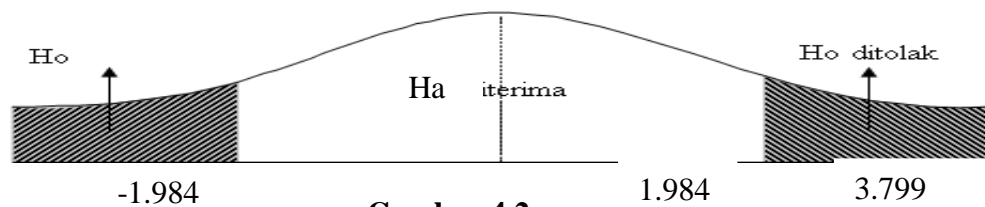
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2)

terhadap Stres Kerja TAMA GROUP (Y)

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2)
terhadap Stres Kerja TAMA GROUP (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.799 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 ($3.799 > 1.984$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja TAMA GROUP (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (Ha) dalam penelitian ini diterima dan (Ho) ditolak.



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3) Pengujian hipotesis ketiga(H_3)

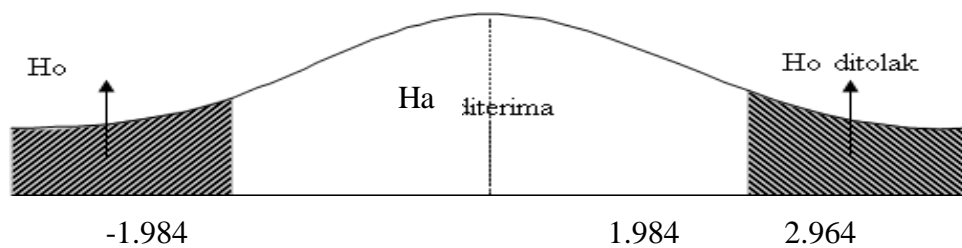
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X_3)
terhadap Stres Kerja TAMA GROUP (Y)

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X_3) Stres Kerja
TAMA GROUP (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa variabel Beban Kerja (X_3)

memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.964 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 ($2.964 > 1.984$) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja TAMA GROUP (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) terhadap variabel terikat (Stres Kerja) TAMA GROUP secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $k = 3$ dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.71. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27 dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji f (Simultan)

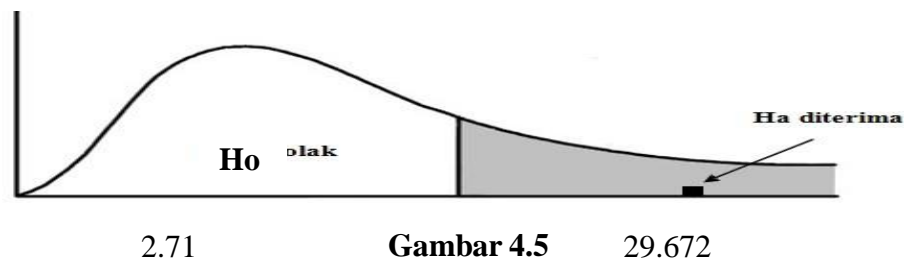
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 192.310 | 3 | 64.103 | 29.672 | .000 ^b |
| | Residual | 207.400 | 96 | 2.160 | | |
| | Total | 399.710 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

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

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.71 ($29.672 > 2.71$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja TAMA GROUP. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.5
Test signifikansi simultan F

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 27 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja TAMA GROUP.

Variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Stres Kerja mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,545 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan sedang (tabel 3.4) antara variabel Karakteristik Individu terhadap Stres Kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu sebesar 0.598 artinya jika satuan Karakteristik Individu meningkat maka Stres Kerja juga meningkat sebesar 0.598 Variabel Karakteristik Individu menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.662 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 nilai tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Stres Kerja Tama Group.

Menurut Hasibuan (2019) berpendapat bahwa Karakteristik Individu merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang

dilakukan Shinta Tiara (2020) mengatakan bahwa variabel Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai korelasi sederhana Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,527 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (tabel 3.4 hal 46) antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.503 artinya jika satuan Lingkungan Kerja meningkat maka Stres Kerja juga meningkat sebesar 0.503 Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.799 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 nilai tingkat signifikansi sebesar $(0,001 < 0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja Tama Group.

Menurut Basalamah (2018) Lingkungan Kerja merupakan seseorang dikatakan berpengalaman mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan tersebut, pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan produk. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Aulia Nur Jamalia (2015) mengatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja.

Variabel Beban Kerja (X_3) menunjukkan nilai korelasi sederhana Beban Kerja terhadap Stres Kerja. mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,552 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (tabel 3.4 hal 46) antara variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,551 artinya jika satuan Konflik Kerja meningkat maka Stres Kerja juga meningkat sebesar 0,551 Variabel Beban Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $2.964 > t_{tabel}$ sebesar 1.984 nilai tingkat signifikan sebesar $(0,004 < 0,05)$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja (X_3) terhadap Stres Kerja TAMA GROUP.

Menurut Sedarmayanti (2019) Beban Kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Hasil penelitian Wachid Hasyim (2021) mengatakan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja.

Berdasarkan penelitian mengenai Karakteristik Individu (X_1), Komunikasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Stres Kerja TAMA GROUP F_{hitung} sebesar 29.672 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.71 (tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut F_{hitung} (29.672) $>$ F_{tabel} (2.71) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan

Beban Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Stres Kerja TAMA GROUP Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,465 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 46,5% dimana sisanya yaitu sebesar 53,3 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Stres Kerja TAMA GROUP maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu mempunyai hubungan Stres Kerja TAMA GROUP dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,545 yang termasuk dalam kategori sedang. Karakteristik Individu berpengaruh Stres Kerja TAMA GROUP yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.598 nilai t_{hitung} sebesar 3.662 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ taraf signifikansi 0,05. Artinya Karakteristik Individu mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja TAMA GROUP.
2. Lingkungan Kerja mempunyai hubungan dengan Stres Kerja TAMAGROUP dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,527 yang termasuk dalam kategori sedang. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja TAMA GROUP yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.503 nilai t_{hitung} sebesar 3.799 $>$ yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ taraf signifikansi 0,05. Artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja TAMA GROUP.

3. Beban Kerja mempunyai hubungan dengan Stres Kerja TAMA GROUP dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,552 yang termasuk dalam kategori sedang Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja TAMA GROUP yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,551, nilai t_{hitung} sebesar 2.964 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < taraf signifikansi 0,05. Artinya Beban Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja TAMA GROUP.
4. Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja TAMA GROUP. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 29.672 lebih besar daripada F_{tabel} 2.71 ($29.672 > 2.71$) dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($Adj. R^2$) adalah sebesar 0,465. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Stres Kerja TAMA GROUP. (Y) sebesar 46,5% dimana sisanya yaitu sebesar 53,3 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. TAMA GROUP harus memperhatikan karakter dan kemampuan (skill) karyawannya agar tidak salah dalam memberikan tugas pekerjaan. Karena jika salah dalam memberikan tugas kepada karyawan yang memiliki skill yang kurang, maka akan menghambat produksi. Pemberian tugas pekerjaan diharapkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. TAMA GROUP harus bisa membangun semangat karyawannya dengan cara pemberian penghargaan khususnya kepada line yang memiliki efisiensi bagus agar tercipta kerjasama tim yang baik dan antar karyawan dapat saling berkontribusi untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Atasan juga perlu memantau hal-hal yang menghambat dalam kerjasama tim.
3. Hasil penelitian ini tidak dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama karena hasilnya kurang dari 50% sehingga penelitian tidak akurat untuk dijadikan rujukan peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia Nur Jamalia (2019) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Fif Group Unit Tembilahan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Stres Kerja* PT Fif Group Unit Tembilahan." *Jurnal Mahasiswa Ekonomi Bisnis* 1.2.
- Enny (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu n, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja*. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan.
- Fitria Afriyani Christian & Lena Farida (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fathoni, (2019) *Pengaruh Karakteristik Individu, 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
- Ghozali & Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hardani, (2020) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh*.
- Heryanti (2019).*Panduan Praktis Menyusun, Analisi Beban Kerja*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta
- Lumunon (2019) *Pengaruh Karakteristik Individu ,Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)
- Mistar (2020). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Mauledy (2019) *Pengaruh Karakteristik Individu Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (persero) Area Madiun Rayon Magetan*. Jurnal Akuntansi dan pendidikan
- Huda (2019) *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. Jurnal Ilmu Multidisiplin
- Koesomowidjojo (2019)*Pengaruh Sres Kerja, Konflik Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JAPFA Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo*. Manajemen Branchmark
- Kharisma Putri (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap Stres Kerja di PT. Indah Kiat PULP dan Paper TBK Perawang
- Marhawati, (2022) *Teori Belajar & Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Marhawati, (2022) *Hubungan Kompetensi, Karakteristik Individu dan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Bali*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Moorhead dan Griffin (2019) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*

- Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.*
- Nitisemito (2020) *Beban Kerja, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat.* Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat
- Pandi Afandi (2019) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam.* Jurnal Bisnis Administrasi
- Paramitadewi (2019), *Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta.* Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)
- Nirwana. (2014). *Pemasaran Jasa.* Jakarta: Alta. .
- Rahman (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Jurnal Manajemen
- Ratnasari & Lestari (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis PT. Kharisma Buana Jaya.*
- Robbins dan Judge (2019), *Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*
- Robbins dalam Setiawan (2019) *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Djbc Sumatera Utara.* Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Manajemen Dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Penelitian Evaluasi.* Cetakan Kelima. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sunyoto (2019) *The Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Job Satisfaction BPJS Employment Branch Office Belawan.* Scientific Journal of Management & Business.
- Sedarmayanti (2019) *Beban Kerja Dan Stres Kerja.* pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Suwandana, (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Wartawan Pt Serambi Media Press Di Kota Padang.* JOM Fekon
- Suwatno dan Donni (2019). *Karakteristik Individu dan Kesejahteraan Terhadap Stres Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru.* Pendidikan Matematika dan Sains
- Sondang (2019) *Pengaruh Konflik, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Multi Lorus Technology.* Management Studies and Entrepreneurship Journal
- Tiara Shinta (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wachid Hasyim (2020) *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasi*

LAMPIRAN 1

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI STRES KERJA DI TAMA GROUP

Ungaran, 06 Desember 2023

Yth.
Bapak/Ibu/Saudara Responden
Di
Tempat
Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya :

Nama : **Netty Putri Oktalia**

NIM : 17.5100.21

Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI STRES
KERJA DI TAMA GROUP

Kuesioner ini diajukan untuk TAMA GROUP Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Netty Putri Oktalia

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh diisi atau tidak)
2. Usia : a. 20 – 35 tahun
b. 36 – 50 tahun
c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMP
SMA/SMK

2. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

6. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
7. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
8. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
9. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
10. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

3. DAFTAR PERTANYAAN

1. Stres Kerja (Y)

| NO | PERTANYAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi | | | | | |
| 2 | Pemimpin anda mampu membagi pekerjaan secara langsung dengan adil | | | | | |
| 3 | Jam kerja di perusahaan bertambah panjang/tidak sesuai dengan prosedur yang ada | | | | | |
| 4 | Antara anda dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai pengelolaan dari pekerjaan | | | | | |
| 5 | Komunikasi yang berjalan dengan baik, dapat membuat hubungan antara atasan ataupun sesama rekan kerja terjalin semakin baik. | | | | | |

2. Karakteristik Individu (X1)

| NO | PERTANYAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sudah diberikan. | | | | | |
| 2 | Saya merasa kebutuhan akan fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan sudah sesuai. | | | | | |
| 3 | Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerjasama dengan Tim dalam mencapai tujuan | | | | | |
| 4 | Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan | | | | | |
| 5 | Saya menerima peraturan Perusahaan yang diberikan | | | | | |

3. Lingkungan Kerja (X2)

| NO | PERTANYAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya merasa penerangan cahaya di gudang sudah sesuai saat saya bekerja | | | | | |
| 2 | Saya merasa temperatur di gudang sudah sesuai untuk kenyamanan saya saat bekerja | | | | | |
| 3 | Saya merasa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan terpenuhi untuk pendistribusian | | | | | |
| 4 | Saya merasa siklus udara di dalam kantor maupun gudang sudah sesuai | | | | | |
| 5 | Saya merasa kebisingan yang ditimbulkan saat aktivitas kerja tidak menjadi kendala saat bekerja | | | | | |

4. Beban Kerja (X3)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya merasa pekerjaan yang ada diselesaikan sangat baik | | | | | |
| 2 | Saya merasa penggunaan waktu bekerja sudah sesuai dan baik | | | | | |
| 3 | Saya merasa target pendistribusian sudah tercapai setiap bulannya | | | | | |
| 4 | Saya merasa latar belakang Pendidikan tidak menjadi kendala pada sesama karyawan dan karyawan dengan atasan | | | | | |
| 5 | Saya merasa jenis pekerjaan yang diberikan sudah sesuai pada setiap karyawan | | | | | |

LAMPIRAN 2

Identitas Responden

| No | Jenis kelamin | Usia | Pendidikan | Lama Bekerja |
|----|---------------|-------|------------|--------------|
| 1 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 2 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 3 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 4 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 5 | Perempuan | 20-35 | S - 1 | >5 tahun |
| 6 | Perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 7 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 8 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 9 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 10 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 11 | Perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 12 | Perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 13 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 14 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 15 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 16 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 17 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 18 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 19 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 20 | Perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 21 | Perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 22 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 23 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 24 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 25 | Laki-laki | 20-35 | S - 1 | >5 tahun |
| 26 | Perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 27 | Perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 28 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 29 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 30 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 31 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 32 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 33 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |

| | | | | |
|----|-----------|-------|---------|----------|
| 34 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 35 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 36 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 37 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 38 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 39 | perempuan | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 40 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 41 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 42 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 43 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 44 | perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 45 | perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 46 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 47 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 48 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 49 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 50 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 51 | Laki-laki | 36-50 | SMP | >5 tahun |
| 52 | Laki-laki | 36-50 | SMP | >5 tahun |
| 53 | Laki-laki | 36-50 | SMP | >5 tahun |
| 54 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 55 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 56 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 57 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 58 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 59 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 60 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 61 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 62 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 63 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 64 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 65 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 66 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 67 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 68 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 69 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 70 | perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 71 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |

| | | | | |
|-----|-----------|-------|---------|----------|
| 72 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 73 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 74 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 75 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 76 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 77 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 78 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 79 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 80 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 81 | perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 82 | perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 83 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 84 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 85 | perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 86 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 87 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 88 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 89 | Laki-laki | 36-50 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 90 | perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 91 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 92 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 93 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 94 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 95 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 96 | perempuan | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 97 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 98 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 99 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |
| 100 | Laki-laki | 20-35 | SMA/SMK | >5 tahun |

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

| Karakteristik Individu X1 | | | | | | |
|---------------------------|------|------|------|------|------|-------|
| NO | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Total |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| Lingkungan Kerja X2 | | | | | | |
| NO | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Total |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| Beban Kerja X3 | | | | | | |
| NO | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | Total |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| Stres Kerja Y | | | | | | |
| NO | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Total |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

LAMPIRAN 4

Tabulasi data 100 Responden

| Karakteristik Individu X1 | | | | | | |
|---------------------------|------|------|------|------|------|-------|
| NO | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | TOTAL |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 19 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 20 |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 10 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 20 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 21 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 19 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 19 |
| 28 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 19 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 31 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 21 |
| 32 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 46 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 19 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 53 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 54 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 21 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 21 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

| | | | | | | |
|---------------------|------|------|------|------|------|-------|
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 19 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 17 |
| 80 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 81 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 83 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 84 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 89 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 90 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 91 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 92 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 93 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 94 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 95 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 96 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 97 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 20 |
| 98 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 99 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 100 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| Lingkungan Kerja X2 | | | | | | |
| NO | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | TOTAL |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 12 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 14 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 19 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 18 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 18 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 21 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 21 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 34 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 38 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 21 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 |
| 43 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 20 |
| 47 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 19 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 20 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 20 |
| 51 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 20 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 21 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 20 |
| 65 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 69 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |

| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
|----------------|------|------|------|------|------|-------|
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 21 |
| 79 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 17 |
| 80 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 82 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 83 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 87 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 20 |
| 89 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 20 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 92 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 94 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 95 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 96 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 20 |
| 97 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 99 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 100 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| Beban Kerja X3 | | | | | | |
| NO | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | Total |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 19 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 21 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 20 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 20 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 20 |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 17 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 22 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 20 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 33 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 20 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 43 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 18 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 20 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 21 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 21 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 70 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 76 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 77 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 19 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 18 |

| 79 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 18 |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 80 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 17 |
| 81 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 19 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 84 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 20 |
| 85 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 21 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 19 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 22 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 18 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 19 |
| 91 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 21 |
| 92 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 19 |
| 93 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 94 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 95 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 96 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 20 |
| 97 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 19 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 99 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 100 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| Stres Kerja | | | | | | |
| NO | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | TOTAL |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 7 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 20 |
| 8 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 20 |
| 9 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 20 |
| 11 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 20 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 16 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| 17 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 21 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 29 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 30 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 21 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 37 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 19 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 19 |
| 42 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 22 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 50 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 18 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 20 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 58 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 60 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 21 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 69 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 21 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 76 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 79 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 17 |
| 80 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 15 |
| 81 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 18 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 84 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 19 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|----|
| 85 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 86 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 22 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 88 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 20 |
| 89 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 20 |
| 90 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 91 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 |
| 92 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 20 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 94 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 95 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 96 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 20 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 98 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 99 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 |
| 100 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 19 |

LAMPIRAN 5

1. Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)

| | | Correlations | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Total |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .904** | .946** | .946** | .904** | .979** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2 | Pearson Correlation | .904** | 1 | .828** | .947** | .882** | .951** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .003 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X3 | Pearson Correlation | .946** | .828** | 1 | .881** | .828** | .934** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | | .001 | .003 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X4 | Pearson Correlation | .946** | .947** | .881** | 1 | .947** | .984** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X5 | Pearson Correlation | .904** | .882** | .828** | .947** | 1 | .951** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .003 | .000 | | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Total | Pearson Correlation | .979** | .951** | .934** | .984** | .951** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

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

2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Total |
|-------|---------------------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | 1.000** | 1.000** | 1.000** | .809** | .992** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2 | Pearson Correlation | 1.000** | 1 | 1.000** | 1.000** | .809** | .992** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .005 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X3 | Pearson Correlation | 1.000** | 1.000** | 1 | 1.000** | .809** | .992** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .005 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X4 | Pearson Correlation | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1 | .809** | .992** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .005 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X5 | Pearson Correlation | .809** | .809** | .809** | .809** | 1 | .879** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .005 | .005 | .005 | | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Total | Pearson Correlation | .992** | .992** | .992** | .992** | .879** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

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

3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X3)

Correlations

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Total |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .895** | .773** | .773** | .773** | .900** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .009 | .009 | .009 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2 | Pearson Correlation | .895** | 1 | .895** | .895** | .895** | .978** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X3 | Pearson Correlation | .773** | .895** | 1 | .773** | .773** | .900** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .000 | | .009 | .009 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X4 | Pearson Correlation | .773** | .895** | .773** | 1 | 1.000** | .949** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .000 | .009 | | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X5 | Pearson Correlation | .773** | .895** | .773** | 1.000** | 1 | .949** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .000 | .009 | .000 | | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Total | Pearson Correlation | .900** | .978** | .900** | .949** | .949** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

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

4. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Y)

| | | Correlations | | | | | |
|-------|---------------------|---------------------|---------|---------|---------|--------|--------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Total |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | 1.000** | 1.000** | 1.000** | .764* | .989** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .010 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y.2 | Pearson Correlation | 1.000** | 1 | 1.000** | 1.000** | .764* | .989** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .010 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y.3 | Pearson Correlation | 1.000** | 1.000** | 1 | 1.000** | .764* | .989** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .010 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y.4 | Pearson Correlation | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1 | .764* | .989** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .010 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .764* | .764* | .764* | .764* | 1 | .852** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .010 | .010 | .010 | | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Total | Pearson Correlation | .989** | .989** | .989** | .989** | .852** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | |
| | N | 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).

LAMPIRAN 6

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Individu (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .978 | 5 |

2. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .983 | 5 |

3. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X3)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .964 | 5 |

4. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .977 | 5 |

LAMPIRAN 7

UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

| | | Correlations | | | |
|------------------------|---------------------|------------------------|------------------|-------------|-------------|
| | | Karakteristik Individu | Lingkungan Kerja | Beban Kerja | Stres Kerja |
| Karakteristik Individu | Pearson Correlation | 1 | .326** | .494** | .545** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .000 | .000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | | |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | .326** | 1 | .426** | .527** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | | |
| Beban Kerja | Pearson Correlation | .494** | .426** | 1 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | | |
| Stres Kerja | Pearson Correlation | .545** | .527** | .552** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | | |

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

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .694 ^a | .481 | .465 | 1.46984 |

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

LAMPIRAN 8

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8.852 | 2.007 | | 4.410 | .000 |
| Karakteristik Individu | .598 | .093 | .545 | 6.439 | .000 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.747 | 1.799 | | 5.975 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .503 | .082 | .527 | 6.134 | .000 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.683 | 1.846 | | 5.246 | .000 |
| Beban Kerja | .551 | .084 | .552 | 6.554 | .000 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.056 | 2.097 | | .980 | .329 |
| | Karakteristik Individu | .343 | .094 | .313 | 3.662 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .298 | .078 | .312 | 3.799 | .000 |
| | Beban Kerja | .264 | .089 | .265 | 2.964 | .004 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .694 ^a | .481 | .465 | 1.46984 |

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

LAMPIRAN 10

1. Hasil Uji Statistik T

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.056 | 2.097 | | .980 | .329 |
| | Karakteristik Individu | .343 | .094 | .313 | 3.662 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .298 | .078 | .312 | 3.799 | .000 |
| | Beban Kerja | .264 | .089 | .265 | 2.964 | .004 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

2. Hasil Uji Statistik F

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 192.310 | 3 | 64.103 | 29.672 | .000 ^b |
| | Residual | 207.400 | 96 | 2.160 | | |
| | Total | 399.710 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

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

LAMPIRAN 11

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |

LAMPIRAN 13

Titik Presentase Distribusi t

| Pr | 0.25 | 0.1 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|-----------|-------------|------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| df | 0.5 | 0.2 | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.002 |
| 1 | 100 | 307.768 | 631.375 | 1.270.620 | 3.182.052 | 6.365.674 | 31.830.884 |
| 2 | 0.8165 | 188.562 | 291.999 | 430.265 | 696.456 | 992.484 | 2.232.712 |
| 3 | 0.76489 | 163.774 | 235.336 | 318.245 | 454.07 | 584.091 | 1.021.453 |
| 4 | 0.7407 | 153.321 | 213.185 | 277.645 | 374.695 | 460.409 | 717.318 |
| 5 | 0.72669 | 147.588 | 201.505 | 257.058 | 336.493 | 403.214 | 589.343 |
| 6 | 0.71756 | 143.976 | 194.318 | 244.691 | 314.267 | 370.743 | 520.763 |
| 7 | 0.71114 | 141.492 | 189.458 | 236.462 | 299.795 | 349.948 | 478.529 |
| 8 | 0.70639 | 139.682 | 185.955 | 230.600 | 289.646 | 335.539 | 450.079 |
| 9 | 0.70272 | 138.303 | 183.311 | 226.216 | 282.144 | 324.984 | 429.681 |
| 10 | 0.69981 | 137.218 | 181.246 | 222.814 | 276.377 | 316.927 | 414.37 |
| 11 | 0.69745 | 136.343 | 179.588 | 220.099 | 271.808 | 310.581 | 402.47 |
| 12 | 0.69548 | 135.622 | 178.229 | 217.881 | 268.1 | 305.454 | 392.963 |
| 13 | 0.69383 | 135.017 | 177.093 | 216.037 | 265.031 | 301.228 | 385.198 |
| 14 | 0.69242 | 134.503 | 176.131 | 214.479 | 262.449 | 297.684 | 378.739 |
| 15 | 0.6912 | 134.061 | 175.305 | 213.145 | 260.248 | 294.671 | 373.283 |
| 16 | 0.69013 | 133.676 | 174.588 | 211.991 | 258.349 | 292.078 | 368.615 |
| 17 | 0.6892 | 133.338 | 173.961 | 210.982 | 256.693 | 289.823 | 364.577 |
| 18 | 0.68836 | 133.039 | 173.406 | 210.092 | 255.238 | 287.844 | 361.048 |
| 19 | 0.68762 | 132.773 | 172.913 | 209.302 | 253.948 | 286.093 | 357.94 |
| 20 | 0.68695 | 132.534 | 172.472 | 208.596 | 252.798 | 284.534 | 355.181 |
| 21 | 0.68635 | 132.319 | 172.074 | 207.961 | 251.765 | 283.136 | 352.715 |
| 22 | 0.68581 | 132.124 | 171.714 | 207.387 | 250.832 | 281.876 | 350.499 |
| 23 | 0.68531 | 131.946 | 171.387 | 206.866 | 249.987 | 280.734 | 348.496 |
| 24 | 0.68485 | 131.784 | 171.088 | 206.39 | 249.216 | 279.694 | 346.678 |
| 25 | 0.68443 | 131.635 | 170.814 | 205.954 | 248.511 | 278.744 | 345.019 |
| 26 | 0.68404 | 131.497 | 170.562 | 205.553 | 247.863 | 277.871 | 343.5 |
| 27 | 0.68368 | 131.37 | 170.329 | 205.183 | 247.266 | 277.068 | 342.103 |
| 28 | 0.68335 | 131.253 | 170.113 | 204.841 | 246.714 | 276.326 | 340.816 |
| 29 | 0.68304 | 131.143 | 169.913 | 204.523 | 246.202 | 275.639 | 339.624 |
| 30 | 0.68276 | 131.042 | 169.726 | 204.227 | 245.726 | 275 | 338.518 |
| 31 | 0.68249 | 130.946 | 169.552 | 203.951 | 245.282 | 274.404 | 337.49 |
| 32 | 0.68223 | 130.857 | 169.389 | 203.693 | 244.868 | 273.848 | 336.531 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 33 | 0.682 | 130.774 | 169.236 | 203.452 | 244.479 | 273.328 | 335.634 |
| 34 | 0.68177 | 130.695 | 169.092 | 203.224 | 244.115 | 272.839 | 334.793 |
| 35 | 0.68156 | 130.621 | 168.957 | 203.011 | 243.772 | 272.381 | 334.005 |
| 36 | 0.68137 | 130.551 | 168.83 | 202.809 | 243.449 | 271.948 | 333.262 |
| 37 | 0.68118 | 130.485 | 168.709 | 202.619 | 243.145 | 271.541 | 332.563 |
| 38 | 0.681 | 130.423 | 168.595 | 202.439 | 242.857 | 271.156 | 331.903 |
| 39 | 0.68083 | 130.364 | 168.488 | 202.269 | 242.584 | 270.791 | 331.279 |
| 40 | 0.68067 | 130.308 | 168.385 | 202.108 | 242.326 | 270.446 | 330.688 |
| 41 | 0.68052 | 130.254 | 168.288 | 201.954 | 242.08 | 270.118 | 330.127 |
| 42 | 0.68038 | 130.204 | 168.195 | 201.808 | 241.847 | 269.807 | 329.595 |
| 43 | 0.68024 | 130.155 | 168.107 | 201.669 | 241.625 | 269.51 | 329.089 |
| 44 | 0.68011 | 130.109 | 168.023 | 201.537 | 241.413 | 269.228 | 328.607 |
| 45 | 0.67998 | 130.065 | 167.943 | 201.41 | 241.212 | 268.959 | 328.148 |
| 46 | 0.67986 | 130.023 | 167.866 | 201.29 | 241.019 | 268.701 | 327.71 |
| 47 | 0.67975 | 129.982 | 167.793 | 201.174 | 240.835 | 268.456 | 327.291 |
| 48 | 0.67964 | 129.944 | 167.722 | 201.063 | 240.658 | 268.22 | 326.891 |
| 49 | 0.67953 | 129.907 | 167.655 | 200.958 | 240.489 | 267.995 | 326.508 |
| 50 | 0.67943 | 129.871 | 167.591 | 200.856 | 240.327 | 267.779 | 326.141 |
| 51 | 0.67933 | 129.837 | 167.528 | 200.758 | 240.172 | 267.572 | 325.789 |
| 52 | 0.67924 | 129.805 | 167.469 | 200.665 | 240.022 | 267.373 | 325.451 |
| 53 | 0.67915 | 129.773 | 167.412 | 200.575 | 239.879 | 267.182 | 325.127 |
| 54 | 0.67906 | 129.743 | 167.356 | 200.488 | 239.741 | 266.998 | 324.815 |
| 55 | 0.67898 | 129.713 | 167.303 | 200.404 | 239.608 | 266.822 | 324.515 |
| 56 | 0.6789 | 129.685 | 167.252 | 200.324 | 239.48 | 266.651 | 324.226 |
| 57 | 0.67882 | 129.658 | 167.203 | 200.247 | 239.357 | 266.487 | 323.948 |
| 58 | 0.67874 | 129.632 | 167.155 | 200.172 | 239.238 | 266.329 | 323.68 |
| 59 | 0.67867 | 129.607 | 167.109 | 200.1 | 239.123 | 266.176 | 323.421 |
| 60 | 0.6786 | 129.582 | 167.065 | 200.03 | 239.012 | 266.028 | 323.171 |
| 61 | 0.67853 | 129.558 | 167.022 | 199.962 | 238.905 | 265.886 | 322.93 |
| 62 | 0.67847 | 129.536 | 166.98 | 199.897 | 238.801 | 265.748 | 322.696 |
| 63 | 0.6784 | 129.513 | 166.94 | 199.834 | 238.701 | 265.615 | 322.471 |
| 64 | 0.67834 | 129.492 | 166.901 | 199.773 | 238.604 | 265.485 | 322.253 |
| 65 | 0.67828 | 129.471 | 166.864 | 199.714 | 238.51 | 265.36 | 322.041 |
| 66 | 0.67823 | 129.451 | 166.827 | 199.656 | 238.419 | 265.239 | 321.837 |
| 67 | 0.67817 | 129.432 | 166.792 | 199.601 | 238.33 | 265.122 | 321.639 |
| 68 | 0.67811 | 129.413 | 166.757 | 199.547 | 238.245 | 265.008 | 321.446 |
| 69 | 0.67806 | 129.394 | 166.724 | 199.495 | 238.161 | 264.898 | 321.26 |
| 70 | 0.67801 | 129.376 | 166.691 | 199.444 | 238.081 | 264.79 | 321.079 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|----------------|---------|---------|---------|
| 71 | 0.67796 | 129.359 | 166.66 | 199.394 | 238.002 | 264.686 | 320.903 |
| 72 | 0.67791 | 129.342 | 166.629 | 199.346 | 237.926 | 264.585 | 320.733 |
| 73 | 0.67787 | 129.326 | 166.6 | 199.3 | 237.852 | 264.487 | 320.567 |
| 74 | 0.67782 | 129.31 | 166.571 | 199.254 | 237.78 | 264.391 | 320.406 |
| 75 | 0.67778 | 129.294 | 166.543 | 199.21 | 237.71 | 264.298 | 320.249 |
| 76 | 0.67773 | 129.279 | 166.515 | 199.167 | 237.642 | 264.208 | 320.096 |
| 77 | 0.67769 | 129.264 | 166.488 | 199.125 | 237.576 | 264.12 | 319.948 |
| 78 | 0.67765 | 129.25 | 166.462 | 199.085 | 237.511 | 264.034 | 319.804 |
| 79 | 0.67761 | 129.236 | 166.437 | 199.045 | 237.448 | 263.95 | 319.663 |
| 80 | 0.67757 | 129.222 | 166.412 | 199.006 | 237.387 | 263.869 | 319.526 |
| 81 | 0.67753 | 129.209 | 166.388 | 198.969 | 237.327 | 263.79 | 319.392 |
| 82 | 0.67749 | 129.196 | 166.365 | 198.932 | 237.269 | 263.712 | 319.262 |
| 83 | 0.67746 | 129.183 | 166.342 | 198.896 | 237.212 | 263.637 | 319.135 |
| 84 | 0.67742 | 129.171 | 166.32 | 198.861 | 237.156 | 263.563 | 319.011 |
| 85 | 0.67739 | 129.159 | 166.298 | 198.827 | 237.102 | 263.491 | 318.89 |
| 86 | 0.67735 | 129.147 | 166.277 | 198.793 | 237.049 | 263.421 | 318.772 |
| 87 | 0.67732 | 129.136 | 166.256 | 198.761 | 236.998 | 263.353 | 318.657 |
| 88 | 0.67729 | 129.125 | 166.235 | 198.729 | 236.947 | 263.286 | 318.544 |
| 89 | 0.67726 | 129.114 | 166.216 | 198.698 | 236.898 | 263.22 | 318.434 |
| 90 | 0.67723 | 129.103 | 166.196 | 198.667 | 236.85 | 263.157 | 318.327 |
| 91 | 0.6772 | 129.092 | 166.177 | 198.638 | 236.803 | 263.094 | 318.222 |
| 92 | 0.67717 | 129.082 | 166.159 | 198.609 | 236.757 | 263.033 | 318.119 |
| 93 | 0.67714 | 129.072 | 166.14 | 198.58 | 236.712 | 262.973 | 318.019 |
| 94 | 0.67711 | 129.062 | 166.123 | 198.552 | 236.667 | 262.915 | 317.921 |
| 95 | 0.67708 | 129.053 | 166.105 | 198.525 | 236.624 | 262.858 | 317.825 |
| 96 | 0.67705 | 129.043 | 166.088 | 198.498 | 236.582 | 262.802 | 317.731 |
| 97 | 0.67703 | 129.034 | 166.071 | 198.472 | 236.541 | 262.747 | 317.639 |
| 98 | 0.677 | 129.025 | 166.055 | 198.447 | 236.5 | 262.693 | 317.549 |
| 99 | 0.67698 | 129.016 | 166.039 | 198.422 | 236.461 | 262.641 | 317.46 |

LAMPIRAN 12

Titik Presentase Distribusi f

| df untuk penyebut N2 | df untuk pembilang N1 | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-----------------------|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19 | 19.16 | 19.25 | 19.3 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.4 | 19.4 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.7 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.7 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.1 | 4.06 | 4.03 | 4 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.6 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.5 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.1 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.1 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.2 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.9 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3 | 2.91 | 2.85 | 2.8 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.6 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.6 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.7 | 2.65 | 2.6 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.9 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.4 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.4 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.2 | 2.96 | 2.81 | 2.7 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.9 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.1 | 2.87 | 2.71 | 2.6 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.2 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.2 | 2.18 |
| 22 | 4.3 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.4 | 2.34 | 2.3 | 2.26 | 2.23 | 2.2 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.8 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.2 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.4 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.3 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.6 | 2.49 | 2.4 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.2 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.2 | 2.17 | 2.13 | 2.1 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.2 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.7 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.1 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.3 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.2 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.9 | 2.67 | 2.51 | 2.4 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.1 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.5 | 2.39 | 2.3 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.2 | 2.14 | 2.1 | 2.06 | 2.02 | 2 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.1 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.6 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.1 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.9 |
| 45 | 4.06 | 3.2 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.1 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |
| 46 | 4.05 | 3.2 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.3 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------|------|-------------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 47 | 4.05 | 3.2 | 2.8 | 2.57 | 2.41 | 2.3 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.8 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.9 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.4 | 2.29 | 2.2 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.9 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.4 | 2.29 | 2.2 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.4 | 2.28 | 2.2 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.9 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2 | 1.96 | 1.93 | 1.9 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2 | 1.96 | 1.93 | 1.9 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.1 | 2.05 | 2 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.01 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.1 | 2.04 | 2 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.01 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.1 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.01 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.01 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.9 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.9 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.9 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.9 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.5 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.9 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.5 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.5 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.5 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.5 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.5 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.8 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.8 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.8 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.8 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.8 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.9 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.1 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.9 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.1 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.9 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.1 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.2 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.9 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.1 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.2 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.9 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.1 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.2 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.9 | 1.86 | 1.83 | 1.8 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.1 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.2 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.9 | 1.86 | 1.83 | 1.8 | 1.78 |
| 91 | 3.95 | 3.1 | 2.71 | 2.47 | 2.31 | 2.2 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.9 | 1.86 | 1.83 | 1.8 | 1.78 |
| 92 | 3.94 | 3.1 | 2.71 | 2.47 | 2.31 | 2.2 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.8 | 1.78 |
| 93 | 3.94 | 3.09 | 2.71 | 2.47 | 2.31 | 2.2 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.8 | 1.78 |
| 94 | 3.94 | 3.09 | 2.71 | 2.47 | 2.31 | 2.2 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.8 | 1.77 |
| 95 | 3.94 | 3.09 | 2.71 | 2.47 | 2.31 | 2.2 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.8 | 1.77 |
| 96 | 3.94 | 3.09 | 2.71 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.8 | 1.77 |
| 97 | 3.94 | 3.09 | 2.71 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.8 | 1.77 |
| 98 | 3.94 | 3.09 | 2.71 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.1 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 99 | 3.94 | 3.09 | 2.71 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.1 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 100 | 3.94 | 3.09 | 2.71 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.1 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |



YAYASAN UNDARIS 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, jumat tanggal, 12 juli 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No.119a/A.1/6/VII/2024 tanggal 11 Juli 2024 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1) :

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos.,SE., MM
Jabatan Akedemik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan : Penata Muda, Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Jabatan Akedemik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan : Penata, Tk I, III/d
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akedemik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota

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

Nama : Netty Putri Oktalia
NIM : 17510021
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja di TAMA GROUP

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 79.11 Equivalent = Tujuh puluh Sembilan koma sebelas

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

Ketua,

Fajar Suryatama, S.Sos.,SE., MM
NIDN 0-6220475-03

Anggota,

Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NIDN 0-6070476-01

Anggota,

Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN 0-6140866-01

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi UNDARI,

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN 0606056901



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 BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, jumat tanggal, 12 juli 2024 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No.062a/A.1/6/X/2020 tanggal 2 Oktober 2020 perihal Petujuk Dosen Pembimbing Skripsi:

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan : Penata, Tk I, III/d
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 : Netty Putri Oktalia
NIM : 17510021
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja di TAMA GROUP


| NO | TAHAPAN | TANGGAL | KETERANGAN |
|----|-----------------------------|------------------|------------------------------|
| 01 | Penunjukan Dosen Pembimbing | 6 September 2023 | Judul ACC |
| 02 | Penyusunan Proposal Skripsi | 9 November 2023 | Bab 1,2, dan 3 |
| 03 | Instrumen penelitian | 23 November 2023 | Pemeriksaan Refensi dan Data |
| 04 | Ijin Pelaksanaan Peneliti | 6 Desember 2023 | Izin Penelitian |
| 05 | Pengumpulan Data | 16 Januari 2024 | Tabulasi data |
| 06 | Analisis Data | 29 April 2024 | Olah Data |
| 07 | Penyusunan Laporan/Skripsi | 1 Juli 2024 | Bab 4 dan 5 |

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

Pembimbing Utama,


Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NIDN 0-6070476-01

Pembimbing Pendamping,


Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN 0-6140866-01

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARI,


Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN 0-6060569-01



KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNRARIS
PRODI MANAJEMEN

Nama Mahasiswa : Netty Putri Oktalia
NIM : 17510021
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Pembimbing Pendamping : Nunuk Supraptini, SE., MM
Judul Skripsi : Faktör - Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Di Tama Group

| No | Tanggal Konsultasi | Keterangan Bimbingan | Tanda Tangan Pembimbing |
|----|--------------------|---|-------------------------|
| 1 | 28/5/24 | Acc judul | Mull |
| 2 | 29/5/24 | Susun ulang antar Variabel | Mull |
| 3 | 3/6/24 | Tambah Alinea 4/ penjelasan. | Mull |
| 4 | | Tambah Teori | Mull |
| 5 | 5/6/24 | Menjabarkan v_1, v_2, v_3 yg berhubungan dgn y, | Mull |
| 6 | | Menjabarkan penjabaran tiap variabel dan | Mull |
| 7 | | Indikator, merubah labor belakang. Ganti | Mull |
| 8 | | teori yg lebih baru (2023-2019), mengulangi | Mull |
| 9 | | kan stabilo. Mengatur font dan barisan | Mull |
| 10 | 10/6/24 | - Sifat & sikap. (Indikator) | Mull |
| 11 | | - Target yg harus dicapai. (Indikator) | Mull |
| 12 | | - Urutan stress kerja bab 1 + Gap. | Mull |
| 13 | | - Bab 2 faktor yg mempengaruhi stress | Mull |
| 14 | | kerja (variabel x) | Mull |
| 15 | | - Daftar pustaka. | Mull |
| 16 | 12/6/24 | Revisi proposal | Mull |
| 17 | 10/7/2024 | Persiapan Ujian Proposal | Mull |
| 18 | 10/7/2024 | Persiapan Ujian Proposal | Mull |
| 19 | 15/7/2024 | Ujian Proposal | Mull |
| 20 | | Layout keab ULS | Mull |
| 21 | 21/8/2024 | pelajari 4/ persiapan ujian | Mull |
| 22 | 28/8/2024 | Persiapan ujian | Mull |
| 23 | 30/8/2024 | Revisi Abstrak & Acc. | Mull |
| 24 | | | |
| 25 | | | |
| 26 | | | |
| 27 | | | |
| 28 | | | |
| 29 | | | |
| 30 | | | |

Mengetahui
Ketua Program Studi