PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI PT BAYU TEKHNIK SEMARANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi salah satu Persyaratan Akademik Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

ARIAN RAYA PRIBADI (20510022)

Dosen Pembimbing

Fajar Suryatama, S.Sos., SE.,MM. **NIDN. 0622047503**

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

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

UNDARIS

2024

PERSETUJUAN SKRIPSI

"PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI PT BAYU TEKHNIK SEMARANG"

Oleh :

ARIAN RAYA PRIBADI (20510022)

Diterima dan disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi dan untuk dipertahankan dihadapan Penguji pada tanggal 21 maret 2025

Dosen Pembimbing Utama	Dosen Pembimbing Pendamping
Fajar Suryatama, S.Sos., S.E, M.M	**Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si**
NIDN.0622047503	**NIDN.0606056901**

Mengetahui Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Muhammad Arif Rakhman, SE.,M.E

NIDN: 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

"PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI PT BAYU TEKHNIK SEMARANG"

Oleh:

ARIAN RAYA PRIBADI **NIM : 20510022**

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 21 maret 2025

Tim Penguji,

Ketua

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Kurniati, SE., MM

NIDN. 0606096201

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M

NIDN.0603037301

Anggota,

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

NIDN. 0606056901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arian Raya Pribadi

NIM : 20510022

Jurusan : Ekonomi Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT BAYU TEKHNIK SEMARANG

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

Ungaran, 21 Maret 2025

Arian Raya Pribadi

NIM : 20510022

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu factor penting untuk mengelola sistem, merancang, menjalankan serta mengoperasikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar, maka akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya manusia atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang di lakukan di perusahaan. Meskipun alat yang ada cukup canggih, tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas hal tersebut tidak akan berarti. Sebab daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat di peroleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja di PT Bayu Tekhnik Semarang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Bayu Tekhnik Semarang sebanyak 33 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga total keseluruhan populasi digunakan menjadi sampel. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji korelasi, uji analisis regresi, uji koefisien determinasi (*Adj R Square*), uji t, dan uji F dengan menggunakan perhitungan program aplikasi SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisa perhitungan yang telah dilakukan, variabel beban kerja mempunyai nilai t hitung (2.521) > t tabel (2.045) dengan tingkat sig 0.017<0.05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja. Variabel konflik kerja mempunyai nilai t hitung (2.578) > t tabel (2.045) dengan tingkat signifikansi 0.015<0.050 yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik kerja terhadap stres kerja. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung (-1.789) < t tabel (2.055) dengan tingkat sig. 0.084>0.05 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja. Hasil statistik uji F diperoleh nilai F hitung 14.644 > F tabel (2.93) dengan tingkat sig. 0.000<0.05 yang artinya terdapat pengaruh simultan antara variabel beban kerja, konflik kerja, lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan.

Kata kunci : beban kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, stres kerja

ABSTRACT

Human resources are a crucial factor in managing systems, designing, running, and operating to achieve company goals. If a company fails to manage its human resources properly, it will hinder the company's ability to achieve its organizational objectives. Human Resources or human beings become a very important element in various activities carried out in the company. Although the existing tools are sophisticated, without high-quality Human Resources, it will be meaningless. Because thinking power is the basic capital brought since birth, while skills can be obtained from efforts (learning and training). This study aims to investigate the simultaneous effect of workload, work conflict, and work environment on job stress at PT Bayu Tekhnik Semarang.

This study employed a quantitative research approach with an associative method. The population of this study consisted of all employees of PT Bayu Tekhnik Semarang, totaling 33 people. The sample used was a saturated sample, where the entire population was used as the sample. Data analysis used included instrument testing (validity and reliability testing), correlation testing, regression analysis, coefficient of determination testing (Adj R Square), t-testing, and F-testing using SPSS version 25.

Based on the analysis results, the workload variable had a t-count value (2.521) > t-table (2.045) with a significance level of 0.017 < 0.05, indicating a significant effect between workload and job stress. The work conflict variable had a t-count value (2.578) > t-table (2.045) with a significance level of 0.015 < 0.05, indicating a significant effect between work conflict and job stress. The work environment variable had a t-count value (-1.789) < t-table (2.055) with a significance level of 0.084 > 0.05, indicating no significant effect between work environment and job stress. The F-test results showed a value of 14.644 > F-table (2.93) with a significance level of 0.000 < 0.05, indicating a simultaneous effect between workload, work conflict, and work environment on job stress.

Keywords: workload, work conflict, work environment, job stress.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul: Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja karyawan di PT Bayu Tekhnik Semarang.

Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan dan motivasi dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH,M.Hum. Selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, SE., ME Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS).
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E, M.M selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan, solusi, dan penuh kesabaran membimbing, memberi pengarahan selama penyusunan Skripsi ini.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing pendamping yang telah memberikan arahan, solusi, dan penuh kesabaran membimbing, memberi pengarahan selama penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Kurniati, SE., MM selaku dosen penguji yang memberikan kritik dan saran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada kedua orang tua yang selalu membimbing, mendoakan dan mendukung dalam setiap langkah yang akan dilalui serta selalu memberikan kasih sayang yang teramat besar, sudah berjuang dan berkorban untuk kelangsungan hidup dan masa depan saya.
7. Seluruh teman-teman Progam Studi Manajemen angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS).

Penulis berharap agar penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan, terutama bagi Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS) dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangannya.

Semarang, 21 Maret 2025

Arian Raya Pribadi

MOTTO

" Menulis dengan Hati, Membaca dengan Fikiran."

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, terima kasih kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya, sehingga semua dapat terselesaikan dengan baik.

1. Karya ini saya persembahkan kepada kedua Orang Tua tercinta, Bapak Ari Nur Khambari dan Ibu Nursanti yang selalu membimbing, mendoakan dan mendukung dalam setiap langkah yang akan dilalui serta selalu memberikan kasih sayang yang teramat besar, sudah berjuang dan berkorban untuk kelangsungan hidup dan masa depan saya.
2. Karya ini juga saya persembahkan kepada seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a, semangat dan dukungan. Tak lupa dipersembahkan untuk diri saya sendiri, terimakasih telah menyelesaikan semua yang sudah dimulai.
3. Teruntuk teman seperjuangan penulisan ; Dinda Setya Sukma L, S.E., Luckya Fatkiyatu Safa'ah, S.E., I Bagus Mulya Kusuma, S.E., Hayyu Andalas, S.E., yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada saya penulis sampai selesainya skripsi ini.
4. Teruntuk PT Bayu Tekhnik Semarang agar skripsi ini dapat dijadikan acuan melengkapi kekurangan yang ada.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL……i
PERSETUJUAN SKRIPSI……...ii
PENGESAHAN SKRIPSI……iii
ABSTRAK.....iv
KATA PENGANTAR vi
MOTTO viii
DAFTAR ISI.....ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR..……xii
BAB I PENDAHULUAN..... 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian..... 6
D. Manfaat Penelitian..... 7
E. Definisi Operasional..... 7
F. Sistematika Penulisan..... 8
BAB II LANDASAN TEORI 10
A. Kajian pustaka..... 10
B. Penelitian Terdahulu 21
C. Kerangka Berfikir 23
D. Hipotesis 24
BAB III METODE PENELITIAN 26
A. Jenis Penelitian 26
B. Lokasi Penelitian 26
C. Variabel Penelitian..... 27
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 28
E. Jenis dan Sumber Data 29
1. Jenis Data..... 29
2. Sumber Data 29
F. Teknik Pengumpulan Data..... 30
1. Kuesioner..... 30

2. Dokumentasi 31
G. Teknik Analisis Data 31
1. Uji Instrumen Penelitian 32
2. Uji Korelasi 35
3. Uji Regresi 38
4. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi) 39
5. Pengujian Hipotesis 40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 44
A. Hasil Penelitian 44
1. Gambaran Umum Perusahaan 44
2. Visi 44
3. Misi 44
B. Identifikasi responden 45
C. Analisis Data 47
1. Uji Korelasi 47
2. Uji Regresi 50
3. Uji Koefisien Determinasi *(Adjusted R Square)* 55
4. Uji Hipotesis 56
D. Pembahasan 61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 65
A. Kesimpulan 65
B. Saran 67
DAFTAR PUSTAKA 68
LAMPIRAN 71

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 22
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian 27
Tabel 3. 2 Skala Likert 31
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas 33
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas 35
Tabel 4. 1Karakteristik Jenis Kelamin Responden 45
Tabel 4. 2 Karakteristik Usia Responden 46
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan 47
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana 48
Tabel 4. 5 Uji Korelasi Berganda 50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Sederhana Beban kerja terhadap Stres kerja 51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Sederhana Konflik kerja terhadap Stres kerja 52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Sederhana Lingkungan kerja terhadap Stres kerja 53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi 56
Tabel 4. 11 Hasil Uji t (Parsial) 57
Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Simultan) 60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 24
Gambar 3. 1 Uji t Parsial..... 42
Gambar 3. 2 Uji Simultan..... 43
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1 57
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2 58
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3 59
Gambar 4. 4 Uji F Simultan..... 60

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam mengelola sistem, merancang, menjalankan serta mengoperasikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar, maka akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Melayu S.P, (2019), mengatakan bahwa sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang di lakukan di perusahaan. Meskipun alat yang ada cukup canggih, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas hal tersebut tidak akan berarti. Sebab daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat di peroleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Penelitian ini mengambil perusahaan Biro Teknik Listrik (BTL) yang menjadi mitra dan beroperasi di wilayah kerja PT. PLN (Persero) Semarang sebagai objek penelitian. Perusahaan Biro Teknik Listrik (BTL) hadir karena adanya keinginan dari perusahaan mitra (perusahaan pengguna/pemesan – *user/principal*) dalam hal ini PT. PLN (Persero) Semarang untuk menyerahkan sebagian kegiatan perusahaan yaitu pasang

penyambungan baru, penambahan dan penurunan daya kepada calon pelanggan/pelanggan listrik ke pihak lain (perusahaan Biro Teknik Listrik) agar ia dapat berkonsentrasi penuh pada proses bisnis perusahaan. Perusahaan memiliki faktor penting yaitu Sumber Daya Manusia, Apabila Perusahaan Memiliki Tingkat stres kerja yang tinggi maka berpotensi mempengaruhi perusahaan.

Menurut Robbins (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Festinahati Bulolo (2021) mengatakan stres adalah "suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang". Dari penjelasan di atas dapat di artikan bahwa stres kerja akan muncul dikala karyawan mengalami kondisi ketegangan yang tidak menentu disaat bekerja yang berdampak langsung terhadap kondisi karyawan. Karyawan PT Bayu Tekhnik Semarang mengalami ketegangan ketika mendapat panggilan kerja secara tiba – tiba dan harus segera di kerjakan dalam kurun waktu yang singkat sehingga berpotensi mempengaruhi kondisi fisik karyawan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Ivancevich & Gibson dalam Kevin Rifandy (2021), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses

psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Semangat karyawan PT Bayu Tekhnik Semarang mengalami penurunan apabila mereka harus bekerja diluar jam kerja dalam kondisi apapun misalnya di tengah malam maupun kondisi hujan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan beban kerja, salah satunya hasil penelitian dari Kevin Rifandy (2021) menyatakan beban kerja memiliki hubungan yang positif terhadap stres kerja. Hubungan yang positif menunjukkan semakin baik beban kerja dapat menurunkan stres kerja pada karyawan. Terdapat Penelitian yang mendukung dari Zulmaidarleni, dkk (2019) yang menyatakan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Menurut Winardi (2015), membagi konflik menjadi 2 macam, yaitu konflik fungsional yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional, yaitu konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok. Sedangkan menurut Wulandari (2020) konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan

bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Dengan demikian dapat di simpulkan konflik kerja adalah pertentangan atau perbedaan presepsi antara dua orang atau lebih yang memicu ketidaknyamanan di antara kedua belah pihak. Konflik yang terjadi di PT Bayu Tekhnik Semarang ini disebabkan oleh rasa kurang puas terhadap kinerja dari rekan kerja. Terdapat karyawan yang patuh akan prosedur pengerjaan perusahaan sedangkan karyawan lainnnya ada yang ingin melakukan pekerjaan dengan cara cepat tetapi tidak sesuai prosedur pengerjaan, sehingga kedua belah pihak saling terganggu. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang hubungan konflik kerja dengan stres kerja, salah satunya dari Agrineh Kapitan, A. A. Sagung Kartika Dewi (2019) menyatakan bahwasannya konflik kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada stres kerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Marsal, dkk (2023) yang menyatakan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Menurut Fachrezi dan Khair (2020) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun

tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Karyawan lapangan PT Bayu Tekhnik Semarang merasa tidak puas ketika mendapat medan kerja yang sulit di jangkau menggunakan *CRANE* sehingga pekerja harus menggunakan fasilitas alat manual terlebih lagi ketika cuaca hujan karyawan akan merasa cemas karena pekerjaan berkaitan dengan tegangan listrik sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja. Penelitian terdahulu terkait Lingkungan kerja terhadap stres kerja dari Devy Anggita Puspitasaria, dkk (2021) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Pieter Novry Ruddy Rehatta dan Fadila Lasmi Makatita (2023) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa permasalahan yang ada di PT Bayu Tekhnik Semarang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik dan ingin mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi stres kerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT BAYU TEKHNIK SEMARANG**"

B. Rumusan Masalah

Dari pembahasan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT Bayu Tekhnik Semarang?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT Bayu Tekhnik Semarang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT Bayu Tekhnik Semarang?
4. Apakah beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT Bayu Tekhnik Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT Bayu Tekhnik Semarang
2. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT Bayu Tekhnik Semarang
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT Bayu Tekhnik Semarang
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT Bayu Tekhnik Semarang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Aspek teoritis: diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah bahan referensi dan sebagai pengembangan para peneliti lainnya.
2. Aspek praktis:
   a. Bagi Pihak Perusahaan

      Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berguna agar perusahaan mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, seperti beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja.

   b. Bagi penulis

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

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini adalah beban kerja (X1), konflik kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah stres

kerja (Y). Untuk menghindari salah penafsiran atau kekeliruan, maka dikemukakan setiap variabel sebagai berikut :

1. Stres kerja merupakan kondisi fleksibel yaitu ketika seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2017).
2. 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 (Koesomowidjojo, 2017).
3. Konflik kerja merupakan pertentangan yang dirasakan seseorang terhadap dirinya, orang lain, maupun organisasi yang tidak sesuai dengan harapan. (Winardi, 2015).
4. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Fachrezi dan Khair, 2020).

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan sistematika skripsi dalam penelitian adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

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

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memberikan hasil pengolahan data, dan pembahasan penelitian yang meliputi Uji Korelasi, Uji Regresi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang berkaitan dengan hasil pembahasan yang dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian pustaka

1. Stres Kerja

a. Pengertian stres kerja

Menurut Robbins (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi fleksibel yaitu ketika seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Festinahati Bulolo (2021) mengatakan stres adalah "suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang". Dari penjelasan di atas dapat di artikan bahwa stres kerja akan muncul dikala karyawan mengalami kondisi yang tidak menentu disaat bekerja yang berdampak langsung terhadap kondisi karyawan, Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja berdampak langsung terhadap kinerja karyawan yang akan menghambat produktifitas karyawan. Maka dari itu pimpinan harus cerdas menangani muculnya stres kerja terhadap karyawannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.

   Beban kerja yang berlebihan akan mendorong terjadinya stres kerja, karena karyawan dihadapkan dengan kondisi kerja yang menekan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas – tugas yang berlebihan. Hal tersebut membuat tenaga dan pikiranya terkuras lebih banyak dari pekerjaan pada kondisi normalnya.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil.

   Pimpinan yang sering menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang cukup baik dengan bawahanya berpotensi menimbulkan stres kerja pada karyawan. Karyawan akan merasakan tertekan, takut dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinanya.

3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.

   Waktu dan fasilitas merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaanya, apabila dalam aspek tersebut terdapat masalah maka hal tersebut akan berpotensi mendorong karyawan mengalami stres kerja.

4. Konflik antara pribadi dengan kelompok kerja.

   Rekan kerja di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi seseorang merasa nyaman atau tidak berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial yang tidak baik akan menyebabkan seseorang merasa tidak nyaman.

5. Balas jasa yang terlalu rendah.

   Upah merupakan cara perusahaan menghargai karyawanya, dengan upah yang sesuai dengan beban kerja yang di tanggung maka akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Upah yang tidak sesuai membuat karyawan merasakan stres karena usaha yang diberikanya tidak sesuai dengan balas jasa yang diberikan perusahaan.

6. Masalah – masalah keluarga.

   Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi, kondisi emosinya cenderung tidak stabil dan sulit untuk fokus terhadap satu hal karena pemikiranya terbagi – bagi. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi dan di hadapkan dengan pekerjaan yang berat akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2017) indikator stres kerja karyawan dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu :

1. Gejala fisiologis: mudah merasa lelah dan menunda pekerjaan atau tugas.
2. Gejala psikologis: sikap apatis terhadap pekerjaan, emosional, komunikasi kurang baik, bosan, ketidakpuasan kerja, susah berkonsentrasi dan masalah tidur.
3. Gejala perilaku: menurunnya produktivitas dan sering absen.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Ivancevich & Gibson dalam Kevin Rifandy (2021), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Achyana (2016) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
    a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi

kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017) antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan,

   Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin

produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsure di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan dan memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja,

   Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisirbeban kerja karyawan. Namun, ada kalahnya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, pengunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan krayawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

3. Target yang Harus Dicapai,

   Targt kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara

waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

3. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja menurut Winardi (2015), konflik merupakan pertentangan yang dirasakan seseorang terhadap dirinya, orang lain, maupun organisasi yang tidak sesuai dengan harapan. Sedangkan menurut Wulandari (2020) Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Dengan demikian dapat di simpulkan konflik kerja adalah pertentangan atau perbedaan presepsi antara dua orang atau lebih yang memicu ketidaknyamanan di antara kedua belah pihak.

b. Sebab-sebab timbulnya Konflik Kerja

Menurut Schmuck dalam indah muliati (2016) mengemukakan empat sumber terjadinya konflik kerja yaitu:

1. Adanya perbedaan fungsi dalam organisasi

2. Adanya pertentangan kekuatan antar pribadi dan sub-sistem
3. Adanya perbedaan peranan
4. Adanya tekanan yang di paksakan dari luar organisasi

Dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber konflik meliputi antara lain, adanya perbedaan dalam tujuan organisasi, perbedaan pendapat serta adanya sebuah perbedaan fungsi dalam organisasi.

c. Ciri-ciri Konflik Kerja

Didalam buku Sudarmanto *et al* (2021) dikatakan ciri ciri konflik sebagai berikut:

1. Setidaknya ada dua pihak, baik secara individu maupun secara kelompok, yang sedang terlibat dalam sebuah interaksi yang berkonflik.
2. Setidaknya ada beberapa konflik antara dua individu atau kelompok dalam mencapai tujuan, memainkan berbagai peran dan menjadi lebih ambisius atau ada beberapa nilai atau aturan yang saling bertentangan.
3. Adanya dinamika interaksi yang kerap diwarnai dengan adanya gejala-gejala sikap saling meniadakan, mereduksi, dan saling menekan satu sama lain untuk mendapatkan manfaat seperti kedudukan, status, tanggung jawab, terpenuhinya berbagai kebutuhan fisik pangan, sandang, papan, dan jaminan kesejahteraan, atau mendapatkan keuntungan berupa kendaraan, perumahan, tunjangan, atau pemenuhan berbagai macam

kebutuhan sosiopsikologis, misalnya kebutuhan akan rasa aman, rasa memiliki, rasa dicintai, rasa dihargai, dan aktualisasi diri.

4. Terjadinya tindakan konfrontatif dikarenakan perbedaan pendapat yang berkepanjangan.
5. Munculnya kesenjangan akibat berbagai upaya dari tiaptiap pihak yang berkaitan dengan jabatan, kedudukan sosial, kepangkatan, derajat, kewenangan, kekuasaan, penghargaan diri, wibawa dan sebagainya.

d. Indikator Konflik Kerja

Menurut Winardi (2015), membagi konflik menjadi dua macam, yaitu konflik fungsional *(functional conflick),* yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional *(disfuncional conflict),* yaitu konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok. Indikator konflik fungsional dan disfungsional adalah sebagai berikut:

1. Konflik Fungsional :
    a. Bersaing untuk meraih prestasi.
    b. Pergerakan positf menuju tujuan.
    c. Merangsang kreatifitas dan inovasi.
    d. Dorongan melakukan perubahan.
2. Konflik Disfungsional :
    a. Mendominasi diskusi.
    b. Tidak senang bekerja dalam kelompok.

c. Benturan kepribadian.

d. Perselisihan antar individu.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi dan Khair (2020) Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan dan semangat kerja menjadi lebih maksimal. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu: Lingkungan kerja fisik, dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Rahmawati (2020) "Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik,

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

   a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
   b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
   c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
   d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik ,

   Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan".

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair (2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Fasilitas.

   Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

2. Kebisingan.

   Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

3. Sirkulasi udara.

   Sirkulasi udara dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

4. Hubungan kerja.

   Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitan-penelitian sebelumnya mengkaji masalah beban

kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap stress kerja dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KESIMPULAN
1	Zulmaidarleni, Rini Sarianti, Yuki Fitria (2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.
2	Kevin Rifandy (2021)	Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara.	Hasilnya penelitian ini dapat dikatakan bahwa konflik kerja, beban kerja dan lingkugan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap stres kerja.
3	Marsal, Suparman Manuhung, Natasya (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu.	Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu.
4	Agrineh Kapitan, A. A. Sagung Kartika Dewi (2019)	Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar.	Hasil penelitian menunjukkan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PD. Pasar Kota Denpasar Unit Pasar Badung.
5	Devy Anggita Puspitasaria, Inayat Hanum Indriatib, Anindita Imam Basric (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.

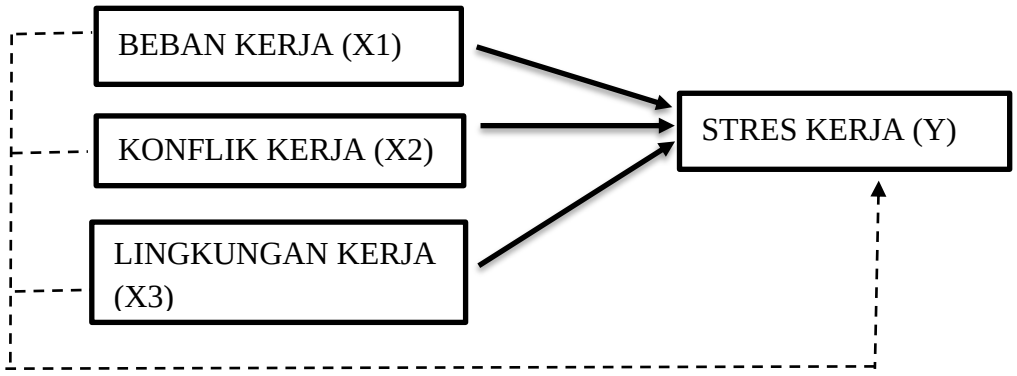
6	Pieter Novry Ruddy Rehatta, Fadila Lasmi Makatita (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Hardines Terhadap Stres Kerja Pada PT. Ninja Express di Kota Ambon.	Berdasarakan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat dipaparkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Ninja Exspress berdasarkan hasil pengujian data, lingkungan kerja secara fisik tidak memberikan pengaruh terhadap stress kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik memberikan berpengaruh terhadap stres kerya karyawan. Hal ini karena karyawan di PT. Ninja Ekspress lebih banyak bekerja diluar ruangan atau di luar lingkungan kerja fisik. 2. Motivasi Kerja dan Hardines terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Ninja Expres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data yang diolah peneliti (2024)

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah suatu hubungan yang berkaitan antara konsep yang satu terhadap konsep lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kerangka berfikir berguna untuk menjelaskan secara panjang tentang topik yang akan dibahas. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan kerangka berfikir merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Kerangka berfikir dalam penelitian ini yaitu pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja. Berikut merupakan kerangka konseptual penelitian ini:

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Parsial = ⟶

Simultan = - - - - - - - ▸

D. Hipotesis

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

Ha_1: Ada pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja PT. Bayu Tekhnik Semarang

Ho_1: Tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja PT. Bayu Tekhnik Semarang

Ha_2: Ada pengaruh antara konflik kerja terhadap stres kerja PT. Bayu Tekhnik Semarang

Ho_2: Tidak ada pengaruh antara konflik kerja terhadap stres karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang

Ha_3: Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang

Ho_3: Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang

Ha_4: Ada pengaruh secara simultan antara beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja PT. Bayu Tekhnik Semarang

Ho_4: Tidak ada pengaruh secara simultan antara beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis 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 menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Metode 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 beban kerja (X_1), konflik kerja (X_2), dan lingkungan Kerja (X_3), terhadap stres kerja (Y) .

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT Bayu Tekhnik yang berlokasi di Pudak Payung, Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang. Saya memilih PT Bayu Tekhnik Semarang karena saya telah melakukan pra survey secara langsung di PT Bayu Tekhnik Semarang, kemudian saya melakukan wawancara singkat dengan beberapa karyawan dan hasil dari wawancara menunjukkan bahwa tingkat stres kerja cukup tinggi.

C. Variabel 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).

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: beban kerja (X_1), konflik kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3)

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 (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1
Tabel Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang harus di capai Koesomowodjojo (2017)	Likert dengan interval 1-5

Konflik Kerja (X2)	1. Konflik Fungsional : a. Bersaing untuk meraih prestasi. b. Pergerakan positf menuju tujuan. c. Merangsang kreatifitas dan inovasi. d. Dorongan melakukan perubahan. 2. Konflik Disfungsional a. Mendominasi diskusi. b. Tidak senang bekerja dalam kelompok. c. Benturan kepribadian. d. Perselisihan antar individu. Winardi (2015)	Likert dengan interval 1-5
Lingkungan Kerja (X3)	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan Kerja Fachrezi dan Khair (2020)	Likert dengan interval 1-5
Stres Kerja (Y)	1. Gejala Fisiologis 2. Gejala Psikologis 3. Gejala Perilaku Robbins (2017)	Likert dengan interval 1-5

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunkan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat

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

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bayu Tekhnik Semarang yang terdiri dari 33 orang, Sehingga penelitian ini menggunakan tekhnik sensus.

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

Menurut Sugiyono (2017) jenis data ada 2 yaitu,

a. Data kualitatuf adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.
b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif karena dengan metode kuantitatif dapat membantu saya menganalisis dan mengukur hubungan antar variabel menggunakan *statistic.*

2. Sumber Data

Sumber data menurut Sugiyono (2018) ada dua jenis yaitu:

a. Data Primer,

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan data yang ada kepada pengumpul

data. Sumber data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Data Sekunder,

Data sekunder merupakan sumber dimana penelitian tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya melalui orang lain atau melalui sebuah dokumen.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer karena penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner kepada 33 orang responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni, 2015). Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuesioner

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 :

Tabel 3. 2
Skala Likert

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

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan (Sujarweni, 2015).

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudak untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian. Analisis data menurut Sugiyono (2018) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematisdata yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa,

menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

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 25 sebagai media perhitungan statistik.

1. 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.

a. 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 25.

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 signifikasi 5 % dari *degree of freedom (*df)= n-2, dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (stres kerja)

x = jumlah skor item (beban kerja X_1, konflik kerja X_2 dan lingkungan kerja X_3)

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 (pada taraf signifikansi 5%), maka item pernyataan valid.
2. Jika r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka item pernyataan tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	.sig	Keterangan
Beban kerja (X1)	X1.1	0,759	0,632	0,011	Valid
	X1.2	0,767	0,632	0,010	Valid
	X1.3	0,713	0,632	0,021	Valid
	X1.4	0,752	0,632	0,012	Valid
	X1.5	0,656	0,632	0,039	Valid

	X1.6	0,703	0,632	0,023	Valid
	X1.7	0,693	0,632	0,026	Valid
	X1.8	0,684	0,632	0,029	Valid
Konflik kerja (X2)	X2.1	0,711	0,632	0,020	Valid
	X2.2	0,757	0,632	0,011	Valid
	X2.3	0,648	0,632	0,043	Valid
	X2.4	0,736	0,632	0,015	Valid
	X2.5	0,738	0,632	0,015	Valid
	X2.6	0,758	0,632	0,011	Valid
	X2.7	0,831	0,632	0,003	Valid
	X2.8	0,709	0,632	0,022	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,871	0,632	0,001	Valid
	X3.2	0,792	0,632	0,006	Valid
	X3.3	0,826	0,632	0,003	Valid
	X3.4	0,751	0,632	0,012	Valid
	X3.5	0,660	0,632	0,038	Valid
	X3.6	0,747	0,632	0,013	Valid
	X3.7	0,859	0,632	0,001	Valid
	X3.8	0,758	0,632	0,011	Valid
Stres Kerja (Y)	Y1.1	0,820	0,632	0,004	Valid
	Y1.2	0,749	0,632	0,013	Valid
	Y1.3	0,884	0,632	0,001	Valid
	Y1.4	0,796	0,632	0,006	Valid
	Y1.5	0,865	0,632	0,001	Valid
	Y1.6	0,825	0,632	0,003	Valid
	Y1.7	0,834	0,632	0,003	Valid
	Y1.8	0,684	0,632	0,029	Valid

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dapat dikatakana valid karena hasil r hitung > dari r tabel yaitu >0,632.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2019). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable 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

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

σ_t^2 = Total varian

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

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Alpha Pembanding	Keterangan
1.	Beban kerja	0,855	0,70	Reliabel
2.	Konflik kerja	0,878	0,70	Reliabel
3.	Lingkungan kerja	0,896	0,70	Reliabel
4.	Stres kerja	0,899	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* >0,70.

2. 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 25 Interprestasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3.5
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

Menurut Priyanto dalam susanto (2018) analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua varibel. Sedangkan menurut Sugiyono (2015), analisisis korelasi sederhana didalam penelitian ini berguna untuk mengetahui keeratan hubungan antara (X) dengan (Y). Adapun metode yang digunakan dalam analisis korelasi sederhana, yaitu metode *pearson*.

Menghitung koefisien korelasi *pearson* dengan rumus berikut (Sugiyono, 2015):

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

Keterangan:

rxy = Tingkat koefisien korelasi antar variabel

x = Jumlah skor dalam sebaran X

y = Jumlah skor dalam sebaran Y

xy = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y berpasangan

n = Banyaknya data

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Rumus korelasi berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut Sugiyono (2015) =

$$Rx_1x_2 = \sqrt{\frac{R^2x_1y+r^2x_2y+2.rx_1y.rx_2y.rx_1x_2}{1-r^2x_1x_2}}$$

R.x1.x2.y = korelasi variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y

ry.x = korelasi sederhana antara X1 dengan variabel Y

ry.x2 = korelasi sederhana antara x2 dengan variabel Y

r.x1.x2 = korelasi sederhana x1 dengan x2

3. Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel 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 :

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (stres kerja Y).

X = Variabel bebas (beban kerja X_1, konflik Kerja X_2 dan Lingkungan Kerja X_3)

a = Bilangan konstanta atau jika X = 0

b = Bilangan regresi

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 menunjukan 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). Rumus persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a+b_1 X_1+b_2X_2+b_3X_3$$

Dimana :

Y = stres kerja

X_1 = beban kerja

X_2 = konflik kerja

X_3 = lingkungan kerja

a = Bilangan konstanta

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

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan.

4. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (stres kerja kayawan PT. Bayu Tekhnik Semarang) dengan menggunakan SPSS versi 25.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah

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).

5. 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_o) 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 beban

kerja konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu stres kerja PT. Bayu Tekhnik Semarang. 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. Ho : $\beta 1\ \beta 2\ \beta 3 = 0$

      artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (stres kerja karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang).

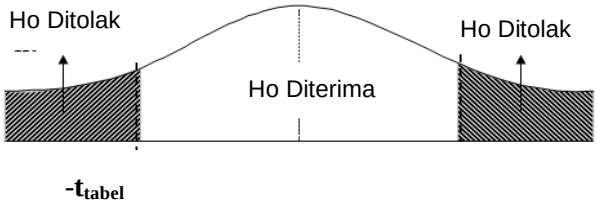
   b. Ha : $\beta 1\ \beta 2\ \beta 3 \neq 0$

      artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (stres kerja karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang).
2) Menentukan t_{tabel} dengan rumus df = n-k-1
3) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikasi 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25. 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 Ho ditolak atau menerima Ha, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (stres kerja karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang) dan apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig. > 0,05 maka Ho diterima atau menolak Ha, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (stres kerja PT. Bayu Tekhnik Semarang).

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 tarif nyata 5% (uji satu arah)
   a. Ho = β1 β2 β3 =0

      artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

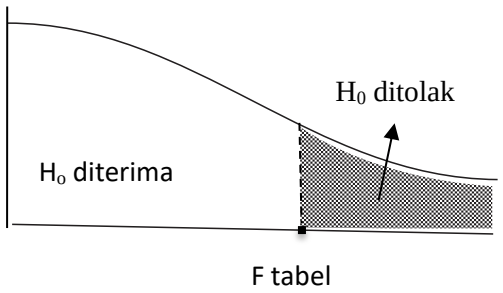
b. Ha = $\beta 1\ \beta 2\ \beta 3 \neq 0$

artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

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 23. 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 Ho ditolak atau Ha diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, konflik kerja dan lingkungan Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (stres kerja PT. Bayu Tekhnik Semarang) Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi > 0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (stres kerja karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang).

Gambar 3.2
Uji Simultan



BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT Bayu Tekhnik Semarang merupakan Biro Teknik Listrik (BTL) yang menjadi mitra dan beroperasi di wilayah kerja PT. PLN (Persero) Semarang. Perusahaan Biro Teknik Listrik (BTL) hadir karena adanya keinginan dari perusahaan mitra (perusahaan pengguna/pemesan – *user/principal*) dalam hal ini PT. PLN (Persero) Semarang untuk menyerahkan sebagian kegiatan perusahaan yaitu pasang penyambungan baru, penambahan dan penurunan daya kepada calon pelanggan listrik ke pihak lain (perusahaan Biro Teknik Listrik) agar dapat berkonsentrasi penuh pada proses bisnis perusahaan.

2. Visi

Perusahaan ini memiliki visi "Menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik nasional yang terkemuka dengan mengedepankan pelayanan dan kehandalan dalam penyaluran listrik"

3. Misi

a. Menyediakan jasa teknik listrik yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar keselamatan.
b. Membangun hubungan kerja sama yang baik dengan klien dan mitra bisnis.

c. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi tim teknik listrik melalui pelatihan.
d. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menyediakan jasa teknik listrik.

B. Identifikasi responden

Pada penelitian ini, responden yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT Bayu Tekhnik Semarang. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 33 karyawan. Kuisioner dibagikan secara manual oleh peneliti dengan membagikan kuisioner satu persatu yang dilakukan mulai tgl 2-25 Januari 2025. Berdasarkan data dari 33 responden, penjelasan responden secara menyeluruh, sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin dan umur.

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Kelamin

Responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin digunakan untuk mengidentifikasi berapa besar karyawan yang berjenis kelamin pria dan berapa besar karyawan yang berjenis kelamin wanita. Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	100.0	100.0	100.0

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti 2025

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa keseluruhan karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang berjenis kelamin laki-laki.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Responden berdasarkan klasifikasi usia responden akan mempengaruhi kematangan *skill* dan juga cara berpikir seseorang. Usia juga akan mempengaruhi perilaku dan juga sebagai gambaran tanggung jawab individu di tempat kerja. Berikut data responden yang sudah dikumpulkan peneliti berdasarkan usia. Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4. 2
Karakteristik Usia Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	2	6.1	6.1	6.1
	20-35	17	51.5	51.5	57.6
	36 - 53	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data deskriptif olahan peneliti (2025)

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden terbanyak adalah berusia 20-35 tahun yang berjumlah 17 orang dengan presentase 51,50% diikuti dengan responden yang berusia 36-53 tahun berjumlah 14 orang dengan presentase 42.40%, dan usia < 20 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 6,10%.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut merupakan identifikasi tingkat pendidikan responden karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4. 3
Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	3.0	3.0	3.0
	SMP / Sederajat	4	12.1	12.1	15.2
	SMA / Sederajat	25	75.8	75.8	90.9
	S1	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang di olah peneliti 2025

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas menujukkan bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah tingkat SMA berjumlah 25 orang diikuti dengan responden yang berpendidikan SMP berjumlah 4 orang dan responden berpendidikan S1 berjumlah 3 orang.

C. Analisis Data

1. Uji Korelasi

a. Analisis Korelasi Sederhana

Dalam penelitian ini analisis kolerasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan beban kerja (X1), konflik kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial dengan stres kerja di PT. Bayu Tekhnik Semarang. Berikut adalah hasil analisis korelasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Tabel 4. 4
Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.781**	.967**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.781**	1	.867**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	.967**	.867**	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33
Y	Pearson Correlation	**.715****	**.694****	**.693****	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

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

Sumber Data : Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data dari tabel 4.34 diatas adalah hasil analisis korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagi berikut:

1) Uji korelasi antara variabel beban kerja (X1) terhadap stress kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,715 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.3, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel beban kerja terhadap stres kerja berada dalam kategori "kuat" karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja bersifat searah.
2) Uji korelasi antara variabel konflik kerja (X2) terhadap stres kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,694 dan bernilai positif dengan nilai

signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.3, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel konflik kerja terhadap stres kerja berada dalam kategori "kuat" karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara konflik kerja terhadap stres kerja bersifat searah.

3) Uji korelasi antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap stres kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,693 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.3, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan berada dalam kategori "kuat" karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja bersifat searah.

b. Analisis Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan beban kerja (X1), konflik kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan dengan stres kerja (Y) karyawan pada PT. Bayu Tekhnik Semarang. Berikut adalah hasil analisis korelasi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4. 5
Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	**.776[a]**	.602	.561	3.570	.602	14.644	3	29	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber Data : Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji kolerasi berganda dengan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,776 yang artinya kuat dengan interprestasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 - 0,799 yang dapat dilihat dari tabel 3.3. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), konflik kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan mempunyai hubungan kuat terhadap variabel stres kerja (Y) pada karyawan PT. Bayu Tekhnik Semarang.

2. Uji Regresi

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

a. Uji regresi linier sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dependent dan variabel independen secara parsial. Uji analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada :

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

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Sederhana
Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**9.163**	2.499		3.666	.001
	Beban Kerja	**.468**	.082	.715	5.694	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber Data : Diolah peneliti (2025)

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

$$Y = 9{,}163 + 0{,}468\ (X1)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *constant* stress kerja (Y) sebesar 9,163 dan bertanda positif, dan nilai beban kerja (X1) sebesar 0,468 dan bertanda positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap stres kerja. Artinya jika beban kerja sama dengan 0 atau tetap, maka stress kerja sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 9,163 atau jika beban kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka stres kerja akan naik sebesar 0,468.

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

Tabel 4. 7
Hasil Uji Regresi Sederhana
Konflik Kerja terhadap Stres Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**6.572**	3.113		2.111	.043
	Konflik Kerja	**.673**	.125	.694	5.370	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber Data : Diolah peneliti (2025

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

$$Y = 6{,}572 + 0{,}673\ (X2)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *constant* stress kerja karyawan (Y) sebesar 6,572 dan bertanda positif, dan nilai konflik kerja (X2) sebesar 0,673 dan bertanda positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel konflik kerja terhadap stress kerja karyawan. Artinya jika konflik kerja sama dengan 0 atau tetap, maka stres kerja sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 6,672 atau jika konflik kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka stress kerja akan bertambah sebesar 0,673.

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

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Sederhana
Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**10.790**	2.362		4.568	.000
	Lingkungan Kerja	**.371**	.069	.693	5.349	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber Data : Diolah peneliti (2025)

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

$$Y = 10{,}790 + 0{,}371\ (X3)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *constant* stress kerja karyawan (Y) sebesar 10,790 dan bertanda positif, dan nilai lingkungan kerja (X3) sebesar 0,371 dan bertanda positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja sama dengan 0 atau tetap, maka stress kerja sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 10,790 atau jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,371.

b. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel beban kerja (X1), konflik kerja

(X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan dengan stres kerja (Y) di PT. Bayu Tekhnik Semarang. Berikut adalah hasil analisa uji regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**2.076**	3.646		.569	.573
	Beban Kerja	**.858**	.341	1.311	2.521	.017
	Konflik Kerja	**.660**	.256	.681	2.578	.015
	Lingkungan kerja	**-.624**	.349	-1.166	-1.789	.084

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber Data : Diolah peneliti (2025)

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

$$Y = 2{,}076 + 0{,}858\ (X1) + 0{,}660\ (X2) - 0{,}624\ (X3)$$

Maka nilai persamaan regresi linier berganda yang didapat menunjukkan bahwa :

1) Nilai konstanta variabel stres kerja sebesar 2,076 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (beban kerja, konflik kerja, lingkungan kerja) sama dengan 0 (nol) maka stres kerja mengalami kenaikan sebesar 2,076.
2) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,858 menunjukkan hubungan positif antara variabel beban kerja terhadap

stres kerja, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja naik 1 satuan maka stres kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,858.

3) Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar 0,660 menunjukkan hubungan positif antara variabel konflik kerja terhadap stres kerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel konflik kerja naik 1 satuan maka stress kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,660.
4) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0,624 menunjukkan hubungan negatif antara lingkungan kerja terhadap stress kerja, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja naik 1 satuan maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,624.

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

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

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.776[a]	.602	**.561**	3.570	.602	14.644	3	29	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber Data : Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,561. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu stres kerja sebasar 56,1% . Sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan df = n–k-1 atau 33-3-1 = 29 sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 2,045. Berikut adalah hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.076	3.646		.569	.573
	Beban Kerja	.858	.341	1.311	**2.521**	**.017**
	Konflik Kerja	.660	.256	.681	**2.578**	**.015**
	Lingkungan Kerja	-.624	.349	-1.166	**-1.789**	**.084**

a. Dependent Variable: Stres Kerja

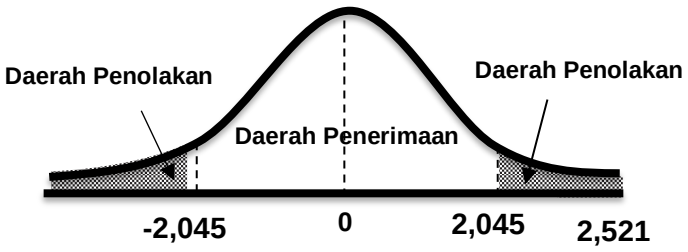
Sumber Data : Diolah peneliti (2025)

1) Pengujian hipotesis pertama adalah beban kerja terhadap stres kerja:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja di PT Bayu Tekhnik

Ha: Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja di PT Bayu Tekhnik.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji beban kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,521 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,045 (2,521 > 2,045) dan memiliki nilai signifikan 0,017 lebih kecil dari 0,05 (0,017 < 0,05) maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y).



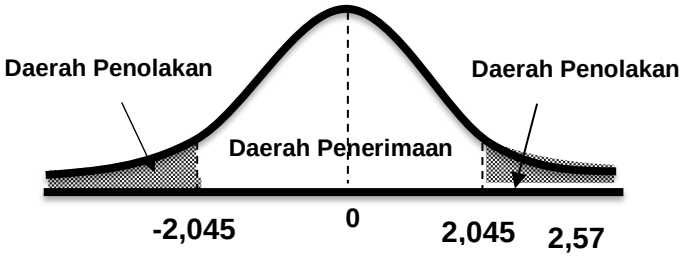
Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

2) Pengujian hipotesis kedua adalah konflik kerja terhadap stres kerja:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap stress kerja di PT. Bayu Tekhnik.

Ha: Terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap stres kerja karyawan di PT. Bayu Tekhnik.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,578 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,045 (2,578 > 2,045) dan memiliki nilai signifikan 0,015 lebih kecil dari 0,05 (0,015 < 0,05) dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti konflik kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y) .



Gambar 4. 2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

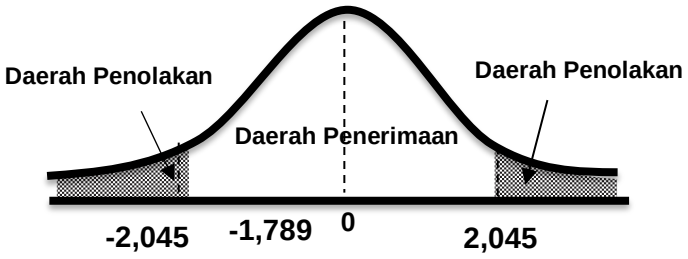
3) Pengujian hipotesis ketiga adalah lingkungan kerja terhadap stres kerja:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja di PT. Bayu Tekhnik.

Ha: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan di PT. Bayu Tekhnik.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} -1,789 lebih kecil dari nilai

t_{tabel} 2,055 (-1,789 < 2,055) dan memiliki nilai signifikan 0,084 lebih besar dari 0,05 (0,084 < 0,05) dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y).



Gambar 4. 3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}, dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan df = n–k-1 atau 33-3-1 = 29 sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,93. Berikut adalah hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

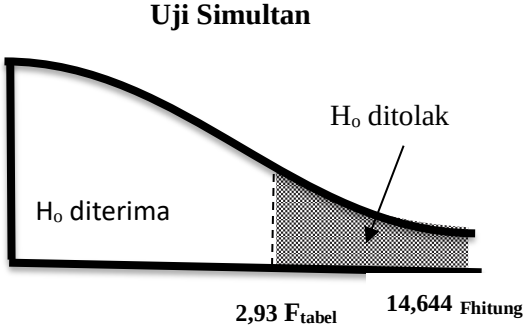
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.916	3	186.639	**14.644**	.000[b]
	Residual	369.599	29	12.745		
	Total	929.515	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber Data : Diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 14,644 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,93 (14,644 > 2,93) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), Jadi hipotesis (Ho) dalam penelitian ini ditolak dan (Ha) diterima maka dapat dikatakan bahwa beban kerja, konflik kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di PT. Bayu Tekhnik Semarang.. Berikut adalah kurva hasil uji F simultan :



Gambar 4. 4
Uji F Simultan

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian tentang beban kerja diperoleh hasil nilai positif yang menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja bersifat searah. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,858 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel beban kerja meningkat, maka variable lingkungan kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,521 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari t tabel (2,045) dan memiliki nilai signifikansi 0,017 < 0,05 dari dalam penelitian ini maka Ha diterima dan Ho ditolak, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan. Beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang di tetapkan (Koesomowidjojo, 2017). Sedangkan menurut Ivancevich dan Gibson dalam Kevin Rifandy (2021), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulmaidarleni, dkk (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai kantor Kantor Kecamatan Padang Timur.

Berdasarkan hasil penelitian tentang konflik kerja diperoleh hasil nilai positif yang menunjukkan bahwa hubungan antara konflik kerja terhadap

stres kerja bersifat searah. Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar 0,660 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel beban kerja meningkat, maka variabel beban kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,578 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari t tabel (2,045) dan memiliki nilai signifikansi 0,015 < 0,05 dari dalam penelitian ini maka Ha diterima dan Ho ditolak, hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan. Konflik kerja di bagi menjadi 2 macam, yaitu konflik fungsional dan konflik disfungsional, yaitu konflik yang merintangi tujuan kelompok menurut (winardi, 2015). Sedangkan menurut Wulandari (2020) Konflik adalah ketidak setujuan antara 2 atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumberdaya yang langka secara bersama- sama atau menjalankan kegiatan bersama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai - nilai dan presepsi yang berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan konflik kerja adalah pertentangan antara dua orang atau lebih yang memicu ketidak nyamanan diantara kedua pihak. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agrineh Kapitan, dkk (2019), yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai PD. Pasar Kota Denpasar Unit Pasar Badung.

Berdasarkan penelitian tentang lingkungan kerja diperoleh hasil nilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Nilai koefisien regresi variable

lingkungan kerja sebesar -0,624 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel lingkungan kerja menurun, maka variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar -,1789 yang artinya memiliki nilai lebih kecil dari t tabel (2,045) dan memiliki nilai signifikansi 0,084 > 0,05 dari dalam penelitian ini maka Ha ditolak dan Ho diterima, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Lingkungan Kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Fachrezi dan khair, 2020). Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020) menyatakan Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu : lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung mapun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja ,baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pieter novry ruddy rehatta dan fadila lasmi makatita (2023), Menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Ninja Express di Kota Ambon.

Berdasarkan hasil penelitian tentang variabel beban kerja (X1), konflik kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel stres kerja (Y) secara simultan atau secara bersama-sama, menunjukkan bahwa diperolah

hasil dari pengolahan data dari nilai F hitung sebesar 14,644. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja (X1), konflik kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel stres kerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (14,644 > 2,93). Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya dengan adanya pemahaman tentang beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Perbaikan beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja akan mengoptimalkan stres kerja.

Hasil dari uji koefisien determinasi (adjust R Square) menghasilkan nilai sebesar 0,561 Nilai tersebut menunjukan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini dapat menjelaskan bahwa variabel terikat sebesar 56,1% dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, konflik kerja, serta lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan di PT. Bayu Tekhnik Semarang, jadi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja memiliki hubungan terhadap stres kerja karyawan di PT. Bayu Tekhnik Semarang yang memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,715 dengan demikian dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,858 dengan nilai t_{hitung} 2,521 lebih kecil dari pada t_{tabel} 2,045 dan memiliki nilai signifikan 0,017 < 0,05 dari dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT. Bayu Tekhnik Semarang.
2. Konflik kerja memiliki hubungan terhadap stres kerja karyawan di PT. Bayu Tekhnik Semarang yang memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,694 dengan demikian dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta konflik kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,660 dengan nilai t_{hitung} 2,578 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,045 dan memiliki nilai signifikan 0,015 < 0,05 dari dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti konflik kerja

berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT. Bayu Tekhnik Semarang.

3. Lingkungan kerja memiliki hubungan Terhadap stres kerja karyawan di PT. Bayu Tekhnik Semarang yang memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,693 dengan demikian dapat diartikan dalam kategori kuat. lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,624 dengan nilai t_{hitung} -1,789 lebih kecil dari pada t_{tabel} 2,045 dan memiliki nilai signifikan 0,084 > 0,05 dari dalam penelitian ini Ha ditolak dan Ho diterima yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT. Bayu Tekhnik Semarang.
4. Beban kerja, Konflik kerja, serta Lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT. Bayu Tekhnik Semarang. Hal ini di buktikan dengan nilai F_{hitung} 14,644 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,93 (14,644 > 2,93) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05)
5. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,561. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (beban kerja, konflik kerja, serta lingkungan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu stres kerja karyawan sebasar 56,1%. Sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

B. Saran

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

1. Perluas variabel lingkungan kerja untuk mencakup aspek – aspek lain yang relevan dengan stres kerja.
2. Penggunaan metode penelitian yang lebih tepat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja.
3. Pengumpulan data yang lebih akurat dan reliabel untuk meningkatkan validitas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Achyana, M., & Sidiq, S. S. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jatra hotel pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).*

Bulolo, F. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2).*

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107– 119. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834*

Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro*.

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Irma, A., & Yusuf, M. (2020*). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Manajemen, 12(2), 253-258.*

Kapitan, A., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).*

Kapitan, Agrineh dan A.A Sagung Kartika Dewi, 2019. *Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5.*

Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja.* Jakarta: Raih Asa Sukses, Jakarta.

Manuhung, S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan, 1(1), 31-37.*

Muliati, I. (2016). *Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. Tingkap, 12(1), 39-52.*

Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1(1).*

Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan. Investasi:* Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 1-8.

Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. Lppm Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Rehatta, P. N. R., & Makatita, F. L. (2023*). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Hardines Terhadap Stres Kerja Pada PT. Ninja Express di Kota Ambon. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(3), 2723-2732.*

Rifandy, K. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara. Prosiding*: Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 729-736.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13,.

Jakarta: Salemba Empat.

Sudarmanto, Eko, dkk. 2021. *Manajemen Konflik*. Medan:Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi* (*Mixed Methods*). Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alphabet.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Susanto, R. (2018). *Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance.*

Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang*. Journal of Management, 3(3).

Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.

Yuliyani, A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat* (Doctoral dissertation, Universitas BATANGHARI Jambi).

Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.* Jurnal Ecogen, 2(1), 61-68.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
KARYAWAN PT BAYU TEKHNIK SEMARANG

A. Petunjuk Pengisian

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

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

B. Karakteristik Responden

1. Nama : …….
2. Umur : < 20
   : 21-35
   : 36-53
3. Jenis Kelamin : a. Laki - laki
   : b. Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : a. SD
   : b. SMP / Sederajat
   : c. SMA / Sederajat
   : d. S1

DAFTAR PERNYATAAN

1. 1 Beban Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sering merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang diberikan					
2	Saya memahami pekerjaan dengan baik					
3	Perusahaan konsisten dengan SOP waktu kerja					
4	Saya sering mendapat tugas secara tiba- tiba di luar jam kerja normal					
5	Saya merasa tidak puas dengan pembagian waktu kerja					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan					
7	Saya dapat menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu					
8	Waktu yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang harus di selesaikan					

2. Konflik Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu bersaing dengan rekan kerja untuk meraih prestasi					
2	Saya sering bersaing dengan rekan kerja untuk menunjukkan performa					
3	Saya selalu mendorong kreatifitas perusahaan					
4	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja walaupun tidak sesuai SOP perusahaan					
5	Saya selalu mendominasi saat diskusi					
6	Saya merasa tidak nyaman bekerja dalam tim					
7	Saya sering merasa tidak cocok dengan rekan kerja saya					
8	Saya sering berselisih dengan rekan kerja					

3. Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	S
1	Fasilitas kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Fasilitas kerja yang saya terima menjamin keselamat kerja					
3	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja					
4	Saya merasa tidak terganggu dengan kebisingan di tempat kerja					
5	Tingkat kebisingan kerja masih di tahap normal					
6	Saya merasa cukup dengan sirkulasi udara di tempaat kerja					
7	Saya merasa tidak nyaman dengan rekan kerja					
8	Rekan kerja banyak membantu pekerjaan saya					

4. Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sering merasa lelah dengan pekerjaan					
2	Saya sering menunda pekerjaan					
3	Saya merasa sulit berkonsentrasi saat bekerja					
4	Saya memiliki sikap apatis terhadap pekerjaan					
5	Saya merasa bosan terhadap pekerjaan					
6	Saya sering merasa tidak puas terhadap tugas yang diberikan					
7	Produktivitas saya sering menurun karena pekerjaan					
8	Saya sering tidak berangkat bekerja					

DATA 10 RESPONDEN

NO	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
1	BRAJA ARGA	23	Pria	SMK
2	RIDWAN AJI	20	Pria	SMK
3	DITO ANGGARA	20	Pria	SMK
4	REZA SEPTIAWAN	27	Pria	SMK
5	SUJOYO	52	Pria	SMP
6	MARIYONO	50	Pria	SMP
7	KAMIDI	52	Pria	SD
8	SUGIONO	53	Pria	SMP
9	DAFFA BINTANG	27	Pria	SMK
10	AJI KURNIAWAN	23	Pria	SMK

TABULASI DATA
HASIL UJI COBA 10 RESPONDEN

A. Variable X1 Beban Kerja

NO.									TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	3	4	4	5	5	3	4	33
2	4	5	3	3	4	5	5	5	34
3	3	5	5	5	5	4	4	4	35
4	1	4	3	4	4	5	3	5	29
5	2	3	4	5	4	4	5	5	32
6	5	5	4	4	5	5	5	4	37
7	4	5	5	5	4	5	5	5	38
8	2	3	4	3	2	4	3	4	25
9	2	3	3	3	4	3	2	2	22
10	1	3	2	2	3	4	4	3	22

B. Variable X2 Konflik Kerja

NO.									TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	4	4	4	3	4	5	5	34
2	5	5	5	3	5	3	5	4	35
3	5	3	2	4	5	5	4	3	31
4	4	5	5	5	3	4	3	5	34
5	3	3	4	4	4	3	5	4	30
6	5	4	5	3	3	5	4	2	31
7	2	3	1	2	2	3	2	3	18
8	2	2	3	5	5	4	3	4	28
9	3	2	2	1	1	1	1	2	13
10	2	2	4	3	2	1	3	1	18

C. Variable X3 Lingkungan kerja

NO.									TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
1	5	3	4	5	5	4	5	5	36
2	4	5	5	4	5	5	5	5	38
3	1	1	4	2	5	4	1	4	22
4	3	2	3	1	3	3	2	4	21
5	2	3	3	1	3	2	3	4	21
6	5	5	5	4	5	5	4	5	38
7	5	4	5	5	4	4	5	5	37
8	3	3	4	3	3	4	2	3	25
9	4	4	5	2	4	4	4	4	31
10	5	5	5	1	5	5	3	4	33

D. Variable Y1 stres kerja

NO.									TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	1	3	1	4	1	3	4	3	20
2	4	5	4	5	4	5	5	3	35
3	2	4	5	4	5	5	5	4	34
4	4	5	3	5	4	4	5	4	34
5	3	5	4	4	1	5	4	3	29
6	1	4	4	5	3	4	4	4	29
7	5	5	5	5	4	5	5	4	38
8	3	4	4	4	3	3	4	3	28
9	4	5	5	5	5	5	5	3	37
10	1	4	1	3	1	3	4	1	18

HASIL UJI VALIDITAS

4. Validitas X1 Beban Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	total
X1.1	Pearson Correlation	1	.506	.515	.339	.619	.563	.391	.227	.759*
	Sig. (2-tailed)		.136	.128	.338	.057	.090	.264	.528	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.506	1	.436	.411	.474	.543	.599	.461	.767**
	Sig. (2-tailed)	.136		.208	.238	.166	.105	.067	.180	.010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.515	.436	1	.839**	.373	.201	.287	.389	.713*
	Sig. (2-tailed)	.128	.208		.002	.289	.578	.421	.267	.021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.339	.411	.839**	1	.571	.277	.371	.563	.752*
	Sig. (2-tailed)	.338	.238	.002		.085	.439	.291	.090	.012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.619	.474	.373	.571	1	.337	.214	.119	.656*
	Sig. (2-tailed)	.057	.166	.289	.085		.341	.552	.744	.039
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.563	.543	.201	.277	.337	1	.491	.735*	.703*
	Sig. (2-tailed)	.090	.105	.578	.439	.341		.150	.015	.023
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	.391	.599	.287	.371	.214	.491	1	.619	.693*
	Sig. (2-tailed)	.264	.067	.421	.291	.552	.150		.056	.026
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.8	Pearson Correlation	.227	.461	.389	.563	.119	.735*	.619	1	.684*
	Sig. (2-tailed)	.528	.180	.267	.090	.744	.015	.056		.029
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.759*	.767**	.713*	.752*	.656*	.703*	.693*	.684*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.010	.021	.012	.039	.023	.026	.029	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

5. Uji Validitas X2 Konflik Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	total
X2.1	Pearson Correlation	1	.724*	.459	.169	.360	.592	.608	.320	.717*
	Sig. (2-tailed)		.018	.182	.640	.307	.071	.062	.367	.020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.724*	1	.635*	.288	.277	.480	.531	.580	.757*
	Sig. (2-tailed)	.018		.049	.420	.438	.161	.114	.079	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.459	.635*	1	.429	.246	.191	.601	.261	.648*
	Sig. (2-tailed)	.182	.049		.216	.493	.597	.066	.467	.043
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.169	.288	.429	1	.669*	.607	.519	.644*	.736*
	Sig. (2-tailed)	.640	.420	.216		.034	.063	.124	.045	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.360	.277	.246	.669*	1	.613	.665*	.474	.738*
	Sig. (2-tailed)	.307	.438	.493	.034		.059	.036	.166	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.592	.480	.191	.607	.613	1	.492	.474	.758*
	Sig. (2-tailed)	.071	.161	.597	.063	.059		.149	.166	.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.608	.531	.601	.519	.665*	.492	1	.460	.831**
	Sig. (2-tailed)	.062	.114	.066	.124	.036	.149		.181	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.8	Pearson Correlation	.320	.580	.261	.644*	.474	.474	.460	1	.709*
	Sig. (2-tailed)	.367	.079	.467	.045	.166	.166	.181		.022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.717*	.757*	.648*	.736*	.738*	.758*	.831**	.709*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.011	.043	.015	.015	.011	.003	.022	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

6. Uji Validitas X3 Lingkungan Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	total
X3.1	Pearson Correlation	1	.781**	.657*	.552	.392	.582	.778**	.569	.871**
	Sig. (2-tailed)		.008	.039	.098	.262	.078	.008	.086	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.781**	1	.748*	.304	.357	.609	.689*	.426	.792**
	Sig. (2-tailed)	.008		.013	.393	.311	.062	.028	.220	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.657*	.748*	1	.467	.646*	.859**	.547	.420	.826**
	Sig. (2-tailed)	.039	.013		.174	.044	.001	.101	.227	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.552	.304	.467	1	.403	.437	.710*	.671*	.751*
	Sig. (2-tailed)	.098	.393	.174		.248	.207	.021	.034	.012
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.392	.357	.646*	.403	1	.769**	.355	.609	.660*
	Sig. (2-tailed)	.262	.311	.044	.248		.009	.314	.062	.038
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	.582	.609	.859**	.437	.769**	1	.330	.349	.747*
	Sig. (2-tailed)	.078	.062	.001	.207	.009		.352	.323	.013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.7	Pearson Correlation	.778**	.689*	.547	.710*	.355	.330	1	.783**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.008	.028	.101	.021	.314	.352		.007	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3.8	Pearson Correlation	.569	.426	.420	.671*	.609	.349	.783**	1	.758*
	Sig. (2-tailed)	.086	.220	.227	.034	.062	.323	.007		.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.871**	.792**	.826**	.751*	.660*	.747*	.859**	.758*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.003	.012	.038	.013	.001	.011	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

7. Uji Validitas Y Stres Kerja

Correlations

		Y1..1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.840**	.610	.625	.576	.606	.714*	.361	.820**
	Sig. (2-tailed)		.002	.061	.054	.081	.063	.020	.306	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.2	Pearson Correlation	.840**	1	.591	.545	.458	.726*	.603	.208	.749*
	Sig. (2-tailed)	.002		.072	.103	.183	.017	.065	.565	.013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.3	Pearson Correlation	.610	.591	1	.591	.759*	.787**	.560	.626	.884**
	Sig. (2-tailed)	.061	.072		.072	.011	.007	.092	.053	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.4	Pearson Correlation	.625	.545	.591	1	.658*	.553	.603	.726*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.054	.103	.072		.039	.097	.065	.017	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.5	Pearson Correlation	.576	.458	.759*	.658*	1	.591	.859**	.591	.865**
	Sig. (2-tailed)	.081	.183	.011	.039		.072	.001	.072	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.6	Pearson Correlation	.606	.726*	.787**	.553	.591	1	.688*	.474	.825**
	Sig. (2-tailed)	.063	.017	.007	.097	.072		.028	.167	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.7	Pearson Correlation	.714*	.603	.560	.603	.859**	.688*	1	.459	.834**
	Sig. (2-tailed)	.020	.065	.092	.065	.001	.028		.182	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y1.8	Pearson Correlation	.361	.208	.626	.726*	.591	.474	.459	1	.684*
	Sig. (2-tailed)	.306	.565	.053	.017	.072	.167	.182		.029
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.820**	.749*	.884**	.796**	.865**	.825**	.834**	.684*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.001	.006	.001	.003	.003	.029	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

HASIL UJI REALIBILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	8

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	8

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	8

DATA DIRI 30 RESPONDEN

NO	NAMA	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	RIYAN SAPUTRA	18	PRIA	SMK
2	SINDHU WAHYU SURYA	18	PRIA	SMA
3	MULYOTO	53	PRIA	SD
4	BAGAS SETIAWAN	22	PRIA	SMK
5	SARWONO	50	PRIA	SMP
6	ADI SETIAWAN	36	PRIA	SMK
7	NURKHOLIS	35	PRIA	SMA
8	ARGY RIZAL	22	PRIA	SMA
9	FADHOLIN	40	PRIA	SMP
10	EKO PRIYANTO	31	PRIA	SMA
11	CAHYADI	29	PRIA	SMK
12	JOKO SUSILO	29	PRIA	SMA
13	BACHTIAR	27	PRIA	S1
14	ABDUL ZAILANI	42	PRIA	SMA
15	NUR AHMAD	41	PRIA	SMK
16	BAYU KISWORO	25	PRIA	S1
17	ISTAROM	51	PRIA	SMP
18	SURYADI	33	PRIA	SMK
19	PARJO EDI	41	PRIA	SMK
20	DIDIK WICAKSONO	25	PRIA	S1
21	ANDIKA BINTANG	29	PRIA	SMK
22	ALBARICO DIAS	22	PRIA	SMK
23	SUPARMAN	47	PRIA	SMK
24	SLAMET	47	PRIA	SMK
25	HENDIKA IVAN	26	PRIA	SMK
26	HERI SETIAWAN	31	PRIA	SMK
27	BUDI HARTONO	44	PRIA	SMK
28	JOKO PARWONO	44	PRIA	SMK
29	ANDRE HARFANTORO	26	PRIA	SMK
30	FIRAS SAPUTRA	33	PRIA	SMK
31	ROCHIMAN	36	PRIA	SMP
32	AJI WAHYU	29	PRIA	SMK
33	RISWANTO	48	PRIA	SMK

TABULASI DATA UJI 33 RESPONDEN

NO	BEBAN KERJA (X1)									KONFLIK KERJA (X2)									LINGKUNGAN KERJA (X3)									STRES KERJA (Y)								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	JML	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	JML	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	JML	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	JML
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	4	2	2	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	3	1	2	16
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	3	2	3	2	1	1	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	2	3	2	3	2	2	20
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	3	2	1	3	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	2	2	2	1	2	2	16
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	1	2	2	1	3	2	16
5	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	16
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	3	5	3	2	3	3	27	5	5	5	5	5	4	2	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40
7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	8
8	3	5	4	5	2	5	4	4	32	4	4	4	2	3	3	2	2	26	5	4	4	4	4	5	5	5	35	3	2	4	3	4	4	3	24
9	2	4	3	4	3	4	5	5	29	3	3	4	4	2	3	3	2	25	5	5	4	5	4	2	4	4	33	4	3	3	2	3	4	3	26
10	2	4	3	4	3	4	5	4	29	3	4	4	4	3	3	2	2	26	5	4	4	5	5	2	4	4	34	4	3	3	2	3	4	3	25
11	3	4	3	4	5	4	4	4	31	3	3	4	5	3	3	3	3	27	5	4	5	4	4	4	5	5	36	3	1	2	2	3	4	4	21
12	3	5	3	5	3	5	5	5	34	4	3	4	5	4	2	3	2	27	5	5	4	5	4	4	5	5	37	3	1	3	3	3	3	2	21
13	3	4	4	5	4	4	5	4	32	3	4	4	5	4	3	3	2	28	4	5	4	5	5	4	4	5	36	3	2	3	2	3	4	2	23
14	3	4	4	5	4	4	5	5	34	3	4	3	5	4	4	2	3	28	5	4	5	5	4	5	5	4	37	3	1	3	3	4	4	4	25
15	2	5	5	3	4	4	5	5	33	4	4	4	4	3	3	3	3	27	5	4	4	5	5	4	5	4	36	4	3	3	3	3	3	3	25
16	3	5	5	4	2	5	5	4	33	4	4	3	5	4	3	3	2	28	4	5	5	5	4	5	4	5	37	4	3	2	3	3	4	2	25
17	3	4	4	4	4	4	4	5	32	3	4	4	5	3	4	1	3	27	5	4	5	5	5	4	4	4	36	3	3	2	2	3	4	3	21
18	3	5	4	5	4	4	4	4	33	4	4	3	5	4	2	3	3	28	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	3	3	3	4	4	4	28
19	3	4	4	4	4	5	4	5	33	4	4	4	4	2	3	2	2	27	4	5	4	5	5	4	5	5	38	3	4	2	3	4	3	3	26
20	2	4	5	4	3	4	5	4	31	4	4	5	4	4	2	2	2	29	5	5	5	4	5	5	4	5	37	3	3	2	2	3	4	3	22
21	3	4	4	5	4	4	5	4	33	4	4	4	3	3	3	2	3	26	5	5	5	5	4	5	4	5	39	4	2	3	2	4	3	4	24
22	2	5	3	4	4	4	4	4	30	3	3	4	4	2	3	3	2	26	4	5	5	5	5	5	5	5	38	4	2	3	2	4	3	3	24
23	2	5	5	4	3	5	4	4	32	4	4	4	5	2	3	2	2	27	5	5	4	5	5	4	5	4	37	4	2	3	3	4	3	2	24
24	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	4	5	2	3	2	3	25	4	4	4	4	4	5	5	5	34	3	2	3	4	4	3	2	24
25	2	5	3	4	4	5	4	5	32	3	3	4	4	2	3	3	3	26	4	4	5	5	5	5	5	5	36	3	3	3	4	4	3	3	24
26	3	5	4	5	4	4	4	4	33	3	4	4	5	2	4	3	3	27	4	4	5	4	4	5	5	4	35	3	1	3	2	3	4	4	21
27	2	4	4	5	4	5	4	4	32	4	3	3	5	2	3	3	3	26	4	5	5	5	5	5	4	5	39	3	3	1	3	4	4	3	22
28	2	5	4	5	3	4	5	4	32	3	3	3	5	4	3	3	3	27	5	4	5	5	5	4	4	5	37	5	3	3	3	4	4	4	28
29	3	4	3	4	3	4	5	5	31	3	3	4	4	3	3	3	3	27	5	5	4	5	5	4	5	5	38	3	4	2	3	4	3	3	26
30	3	4	5	4	2	5	5	4	32	3	4	3	4	4	2	3	2	25	5	5	4	5	5	4	5	5	36	3	3	2	3	4	3	4	25
31	3	4	4	5	3	5	4	5	33	4	3	4	4	3	3	3	3	27	4	4	5	5	5	4	5	5	37	4	3	3	3	4	3	4	28
32	3	5	5	4	4	5	4	4	32	4	3	4	4	3	4	2	3	27	4	5	5	4	4	5	5	4	36	4	3	3	2	4	5	5	27
33	3	5	5	4	3	4	4	4	32	3	3	4	4	2	4	2	3	24	4	5	5	5	4	5	4	4	36	3	3	3	2	3	5	5	27

HASIL UJI KOLERASI SEDERHANA DAN KOLERASI BERGANDA

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

Correlations

		Beban Kerja	Konflik Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.781**	.967**	**.715****
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
Konflik Kerja	Pearson Correlation	.781**	1	.867**	**.694****
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.967**	.867**	1	**.693****
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33
Stres Kerja	Pearson Correlation	**.715****	**.694****	**.693****	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

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

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

Model Summary

					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	**.776**[a]	.602	.561	3.570	.602	14.644	3	29	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

Hasil Uji Regresi Sederhana 30 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

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

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**9.163**	2.499		3.666	.001
	Beban Kerja	**.468**	.082	.715	5.694	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

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

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**6.572**	3.113		2.111	.043
	Konflik Kerja	**.673**	.125	.694	5.370	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

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

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**10.790**	2.362		4.568	.000
	Lingkungan Kerja	**.371**	.069	.693	5.349	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Hasil Uji Regresi berganda 30Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	**2.076**	3.646		.569	.573
	Beban Kerja	**.858**	.341	1.311	2.521	.017
	Konflik Kerja	**.660**	.256	.681	2.578	.015
	Lingkungan Kerja	**-.624**	.349	-1.166	-1.789	.084

a. Dependent Variable: Stres Kerja

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.776[a]	.602	**.561**	3.570	.602	14.644	3	29	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

HASIL UJI T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.076	3.646		.569	.573
	Beban Kerja	.858	.341	1.311	**2.521**	**.017**
	Konflik Kerja	.660	.256	.681	**2.578**	**.015**
	Lingkungan Kerja	-.624	.349	-1.166	**-1.789**	**.084**

a. Dependent Variable: Stres Kerja

HASIL UJI F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.916	3	186.639	**14.644**	.000[b]
	Residual	369.599	29	12.745		
	Total	929.515	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Distribusi R Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
1	0.997	0.999	38	0.320	0.413
2	0.950	0.990	39	0.316	0.408
3	0.878	0.959	40	0.312	0.403
4	0.811	0.917	41	0.308	0.398
5	0.754	0.874	42	0.304	0.393
6	0.707	0.834	43	0.301	0.389
7	0.666	0.798	44	0.297	0.384
8	**0.632**	0.765	45	0.294	0.380
9	0.602	0.735	46	0.291	0.376
10	0.576	0.708	47	0.288	0.372
11	0.553	0.684	48	0.284	0.368
12	0.532	0.661	49	0.281	0.364
13	0.514	0.641	50	0.279	0.361
14	0.497	0.623	55	0.266	0.345
15	0.482	0.606	60	0.254	0.330
16	0.468	0.590	65	0.244	0.317
17	0.456	0.575	70	0.235	0.306
18	0.444	0.561	75	0.227	0.296
19	0.433	0.549	80	0.220	0.286
20	0.432	0.537	85	0.213	0.278
21	0.413	0.526	90	0.207	0.267
22	0.404	0.515	95	0.202	0.263
23	0.396	0.505	100	0.195	0.256
24	0.388	0.496	125	0.176	0.230
25	0.381	0.487	150	0.159	0.210
26	0.374	0.478	175	0.148	0.194
27	0.367	0.470	200	0.138	0.181
28	0.361	0.463	300	0.113	0.148
29	0.355	0.456	400	0.098	0.128
30	0.349	0.449	500	0.088	0.115
31	0.344	0.442	600	0.080	0.105
32	0.339	0.436	700	0.074	0.097
33	0.334	0.430	800	0.070	0.091
34	0.329	0.424	900	0.065	0.086
35	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi T tabel

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

Tabel Uji F

α = 0,05	df_1=(k-1)							
df_2=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199,500	215.707	224,583	230,162	233.986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	**2,934**	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

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 21 Maret 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 165/A.I/6/X/2023 tanggal 13 Oktober 2023 perihal Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi:

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE.,MM.
   Jabatan Akademik : Asisten Ahli
   Pangkat / Golongan : Penata Muda, Tk. I, III/b
   Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S. E., M. Si.
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan : Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

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

Nama : Arian Raya Pribadi
NIM : 20510022
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban kerja Konflik kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Stres kerja karyawan di PT BAYU TEKHNIK Semarang

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	11 November 2023	
2	Penyusunan Proposal Skripsi	30 Mei 2024	
3	Instrumen penelitian	12 Agustus 2024	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	18 September 2024	
5	Pengumpulan Data	3 Oktober 2024	
6	Analisis Data	17 Januari 2025	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	21 Februari 2025	

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

Pembimbing Utama,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE.,MM.
NIDN. 0622047503

Pembimbing Pendamping,

Dr. Sri Rahayu, S. E., M. Si
NIDN. 0606056901

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Muhammad Arif Rakhman,SE.,ME.
NIDN 0614068702

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 UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal 21 Maret 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 154/A.I/6/VIII/2024 tanggal 23 Oktober 2024 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Kurniati, SE.,MM
   Jabatan Akademik : Guru Besar
   Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
   Bertugas sebagai : Ketua Penguji

2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE.,MM
   Jabatan Akademik : Asisten Ahli
   Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
   Bertugas sebagai : Anggota

3. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S. E., M. Si
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan: Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Arian Raya Pribadi
N I M : 20510022
Program Studi: Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban kerja Konflik kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Stres kerja karyawan di PT BAYU TEKHNIK Semarang

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 88,16 Equivalent = A

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

Ketua,	Anggota,	Anggota,
Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Kurniati, SE.,MM	Fajar Suryatama, S.Sos., SE.,MM.	Dr. Sri Rahayu, S. E., M. Si
NIDN. 0606096201	NIDN. 0603037301	NIDN. 0606056901

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Muhammad Arif Rakhman,SE.,ME.
NIDN 0614068702

KARTU BIMBINGAN PENULISAN [illegible]

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDARIS
PRODI MANAJEMEN

Nama Mahasiswa	:	Arian Raya Pribadi
NIM	:	20510022
Fakultas/Prodi	:	Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama	:	Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM.
Pembimbing Pendamping	:	Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Judul Skripsi	:	PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI PT BAYU TEKHNIK SEMARANG

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	30 mei 2024	Bimbingan bab 1	
2	12/06/24	Revisi Bab 1 tambah teori & variabel	
3	19/06/24	Revisi Bab III buat kuesioner	
4	27/06/24.	Revisi 1 2 & 3	
5	18/7/24.	ACC Bab 1 Revisi 2 & 3	
6	3/8/24	Revisi Bab 2 jurnal & pengolahan.	
7		Revisi Bab 3. rumus bab 4	
8	6/8/24.	ACC Bab 1 2/3.	
9		Buat kuos.	
10		Revisi kuesioner.	
11	12/8/24.	kuesioner OK, siap diujikan	
12		ACC proposal	
13	4-2-25	Revisi Bab IV	
14	13-2-25	Revisi bab IV & V	
15	8-3-25	Revisi Bab V, Bab IV	
16		ACC (saran)	
17	9/3-25	revisi Bab IV, buat abstrak dll	
18	11/3	revisi saran	
19	12/3	revisi abstrak acc	
20		1/1 5-	
21	12/3 25	ACC siap diujikan	
22		Abstrak revisi, ACC.	
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui

Ketua Program Studi