

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP STRES KERJA  
KARYAWAN PADA PT.CIPTA LANGGENG  
MITRA SUKSES GORONTALO**

**Oleh**  
**RENA MAULUD**  
**E2117050**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

# PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO

Oleh

**RENA MAULUD**  
**E21.17.050**

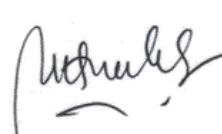
## SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah memenuhi syarat untuk diujiankan

Pada Tanggal 24 November 2021

Menyetujui

Pembimbing I

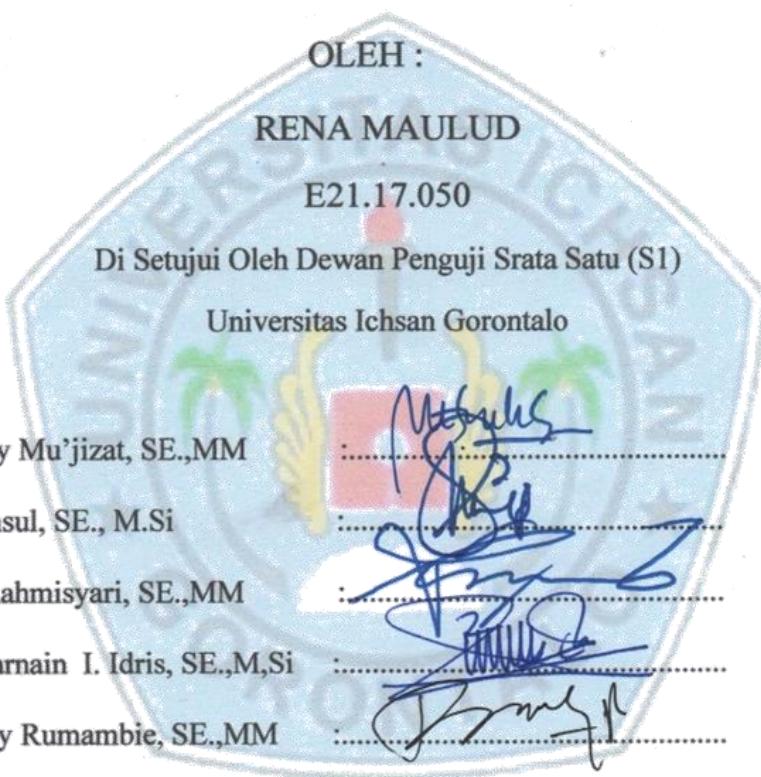
  
**Poppy Mu'jizat, SE.,MM**  
NIDN:0915016704

Pembimbing II

  
**Syamsul, SE., M.Si**  
NIDN: 0921108502

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA  
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP STRES  
KERJA KARYAWAN PADA PT.CIPTA  
LANGGENG MITRA SUKSES  
GORONTALO**



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karyatulis saya ( Skripsi ) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( Sarjana ) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karyatulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabut tassel yang telah diperoleh karena karyatulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 24 November 2021

Yang membuat pernyataan



(Rena Maulud)

Nim : E2117050

## **ABSTRAK**

**RENA MAULUD, E2117050, PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap streskerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui ujivailiditas dan ujireliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa bebankerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap streskerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yaitu sebesar 0,396 atau 39,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja (X1), berpengaruh signifikan terhadap streskerja akaryawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yakni sebesar 0.560 atau 56,0%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yakni sebesar -0,255 atau -25,5%. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yakni sebesar -0,373 atau -37,3%.

Kata Kunci : *beban kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan stress kerja*

## **ABSTRACT**

**RENA MAULUD. E217050. THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, AND WORK EXPERIENCE ON THE EMPLOYEE WORK STRESS (AT PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO)**

*This study aims to find out the effect of workload (X1), work environment (X2), and work experience (X3) on employee work stress (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. The primary data collection is through a list of statements tested are through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis. The result of the first test shows that workload (X1), work environment (X2), and work experience (X3) have a significant effect on employee work stress (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo by 0.396 or 39.6%. The result of the second hypothesis testing indicates that the workload (X1) has a significant effect on employee work stress (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo by 0.560 or 56.0%. The work environment (X2) significantly affects employee work stress (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo by -0.255 or -25.5% as the result of the third test. Significantly, the work experience (X3) affects employee work stress (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo by -0.373 or -37.3% as the fourth hypothesis testing result.*

*Keywords:* workload, work environment, work experience, work stress

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

- Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya fikiran (Albert Einstein)
- teruslah berjuang tanta harus memperdulikan ucapan dari orang lain sebab setiap manusia sudah di tentukan jalannya masing-masing oleh Allah SWT (Rena Maulud)

### **PERSEMBAHAN :**

- Untuk kedua orang tuaku keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini saya persembahkan untuk kalian, yang telah mengsupport dan mendoakan sehingga saya dapat menyelsaikan semunya.
- Untuk bapak ibu dosen pembimbing dan penguji, terima kasih telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk mengarahkan saya, dan memberikan bimbingan yang tiada ternilai harganya, terima kasih banyak juga untuk bapak ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
- Untuk sahabat saya Sinta nur Malimbuo, Novita Humolungo, Nadya Abuu dan Rosmawaty Hamzah, terima kasih atas bantuan dan kebersamaannya selama ini tak lupa pula dungan serta doa doanya.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh BebanKerja, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap StresKerja Karyawan Pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo**”, sesuai dengan yang direncanakan. Dan taklupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terimakasih kepada: Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. AbdGaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M. Siselaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus sebagai pembimbing II, Ibu Poppy Mu'jizat, SE.,MM selaku pembimbing I, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan

keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, 24 November 2021

Penulis,

( Rena Maulud )

Nim : E2117050

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusa Masalah .....	6
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Kajian Pustaka .....	8
2.1.1. Pengertian Beban Kerja .....	8
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	9
2.1.3. Indikator Beban Kerja.....	10
2.1.4. Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	13

2.1.6. Indikator Lingkungan Kerja.....	14
2.1.7. Pengertian Pengalaman Kerja.....	15
2.1.8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	16
2.1.9. Indikator Pengalaman Kerja .....	17
2.1.10. Pengertian Stress Kerja.....	18
2.1.11. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja .....	20
2.1.12. Indikator Stress Kerja.....	22
2.1.13. Hubungan Beban Kerja Dan Stress Kerja .....	24
2.1.14. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stress Kerja .....	25
2.1.15. Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Stress Kerja .....	26
2.1.16. PenelitianTerdahulu.....	27
2.2. Kerangka Pemikiran.....	27
2.3. Hipotesis .....	29

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1. Objek Penelitian.....	31
3.2. Metode Penelitian .....	31
3.2.1. Metode Yang Digunakan .....	31
3.2.2. Operasional Variable Penelitian .....	32
3.2.3. Populasi Dan Sampel .....	34
3.2.4. Jenis Dan Sumber Data.....	36
3.2.5. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.6. Pengujian Instrument Penelitian .....	37
3.2.7. Metode Analisis Data.....	41
3.2.8. Pengujian Hipotesis .....	43

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum lokasi Penelitian .....	44
4.1.1. PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo .....	44
4.1.2. Struktur Organisasi PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo .....	45
4.2. Hasil Penelitian .....	46
4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden .....	46
4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variable Penelitian .....	48
4.2.3. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas.....	54
4.2.4. Analisis Data Statistik.....	58
4.2.5. Pengujian Hipotesis .....	60
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	62

## **BAB V PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran .....	73

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

3.1. Operasional Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja .....	32
3.2. Operasional Variabel Stress Kerja .....	33
3.3. Daftar Pilihan Kuisioner .....	34
3.4. Populasi Penelitian .....	35
3.5. Koefisien Korelasi.....	39
4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.5. Kriteria Interpretasi Skor .....	49
4.6. Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja ( $X_1$ ) .....	49
4.7. Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	50
4.8. Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) .....	52
4.11. Tanggapan Responden Stres Kerja (Y) .....	53
4.12. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ).....	55
4.13. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	56
4.14. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) .....	57
4.15. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Y) .....	58
4.18. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Dan Pengaruh $X_1, X_2, X_3$ , Terhadap Stres Kerja (Y) .....	60

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1. Kerangka Pemikiran.....	29
3.1. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	42
4.1 Struktur Organisasi PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo .....	45
4.1. Hubungan Antara Variabel Dan Pengaruh Langsung.....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 kuesioner/angket.....	80
Lampiran 2 data ordinal dan data interval.....	89
Lampiran 3 deskriptif variabel penelitian .....	118
lampiran 4 uji validitas dan reliabilitas .....	126
lampiran 5 uji korelasi.....	137
lampiran 6 uji hipotesis .....	138
lampiran 7 R tabel dan F tabel .....	140
lampiran 8 surat ijin penelitian.....	142
lampiran 9 surat keterangan telah melakukan penelitian .....	143
lampiran 10 surat bebas plagiasi .....	144
lampiran 11 hasil turnitin .....	145
lampiran 12 abstrak dari lemit .....	146
lampiran 13 curiculum vitae .....	147

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut setiap organisasi beradaptasi dengan perubahan yang cepat berubah dalam menjaga stabilitas organisasi. Model adaptasi ini hanya dapat ditransfer ke sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing organisasi. Salah satu sumber yang mereka miliki adalah sumber daya manusia. Dalam berbagai bidang, terutama dalam kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan hal yang penting yang ada dalam setiap dalam keberlangsungan organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor paling strategis dan kunci dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang diberikan. Perusahaan adalah organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk melaksanakan kegiatan yang direncanakan. Suatu organisasi dapat bekerja secara efektif jika fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pemotivasiyan, disiplin, dan pengendalian berjalan dengan baik dan memiliki unsur-unsur yang mendukung dan memenuhi persyaratan.

Karyawan sebagai faktor penting di dalam perusahaan yang harus diperhatikan, sehingga tidak memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Karena karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik tentu akan berimbang terhadap keberlangsungan perusahaan. Hal yang memungkinkan kurang baiknya kinerja karyawan di dalam perusahaan adalah disebabkan stres kerja yang

dialami oleh karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan pasti akan merugikan perusahaan.

Stres kerja selama bekerja bisa jadi sulit untuk diatasi, dan stres diperburuk ketika mereka tidak dapat menyesuaikan kebutuhan mereka dengan keadaan internal dan eksternal. Menurut Charles D, Spielberger (Ulya, 2016:67) mengemukakan bahwa stres merupakan keinginan eksternal yang mempengaruhi seseorang, seperti faktor lingkungan atau rangsangan negatif. Stres menunjukkan kecemasan, atau ketidaknyamanan dari luar orang tersebut. Sedangkan, menurut Rivai (2011:352), stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi yang sangat serius yang dapat menyebabkan kecacatan fisik dan mental yang mempengaruhi emosi, pikiran dan sikap karyawan. Stres di tempat kerja adalah salah satu alasan mengapa karyawan menderita ketika mereka terlalu banyak bekerja.

Karyawan yang mengalami stres kerja disebabkan berbagai faktor, diantaranya disebabkan beban kerja di dalam perusahaan, lingkungan kerja perusahaan, dan pengalama kerja karyawan itu sendiri. Setiap beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan maupun keterbatasan karyawan yang menerima beban tersebut. Menurut Gopher & Doncin (Rizky, 2018:19) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu konsep yang muncul karena pemrosesan informasi yang terbatas ketika dihadapkan pada tugas-tugas tertentu yang diharapkan dapat dilakukan sampai batas tertentu, jika kendala tersebut menghalangi atau menghambat pencapaian hasil yang

diharapkan, maka terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat pencapaian yang dilakukan, maka dari itu pentingnya pemahaman yang lebih dalam pengukuran beban kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan stres dalam bekerja.Karena lingkungan yang kondusif membuat karyawan betah dan nyaman bekerja, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan stres dan bahkan tidak betah dalam bekerja. Menurut Aprillia, (2018:20) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik di dalam maupun diluar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja menurut Nurisman, (2018:28) yaitu sebagai pekerjaan dan tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.Aspek lingkungan kerja di sini meliputi hubungan antara atasan dan rekan kerja, kesetaraan dan keadilan, kesesuaian dalam pekerjaan secara pribadi.

PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses merupakan salah satu perusahaan yang berada di Provinsi Gorontalo.Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak pada distribusi barang harian di provinsi Gorontalo. Dalam menunjang proses distribusi barang harian di provinsi Gorontalo, karyawan menjadi faktor sangat penting dalam menunjang seluruh kegiatan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses, sehingga apabila karyawan mengalami stres dalam bekerja makan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Asnawati Unini pada bagian HRD PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses mengemukkan bahwa selama ini terlihat ada beberapa karyawan yang mengalami gejala stres selama bekerja, namun biasanya tidak berlangsung lama. Gejala stres biasanya yang dialami oleh karyawan terlihat dari sikap dan perilakunya dalam bekerja, seperti banyak melamun, merasa kebingungan pada saat bekerja, dan tidak konsentrasi, sehingga hasil pekerjaannya tidak maksimal. Bahkan terdapat juga karyawan yang memilih keluar dari perusahaan dengan alasan tidak mampu melakukan pekerjaan. Adanya penyebab stres kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan beban kerja yang berlebihan yang di kerjakan oleh karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan pengalaman kerja dari setiap karyawan yang bekerja pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses.

Beban kerja karyawan dianggap sebagai salah satu penyebab stres yang dialami karyawan, meskipun pada dasarnya setiap karyawan pada setiap bagian telah memiliki tugas masing-masing sesuai dengan aturan perusahaan, namun terdapat waktu tertentu karyawan harus bekerja lebih lama dan lebih banyak, seperti jika pada saat barang baru masuk di perusahaan di waktu sore hari maka karyawan harus tinggal dulu untuk memastikan bahwa barang yang masuk tersebut sudah sesuai baik dari segi jumlah maupun jenis. Selain itu, karyawan terkadang disuruh oleh atasan untuk membantu karyawan lainnya walaupun bukan bidangnya.

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja karyawan yang turut mempengaruhi stres yang dialami oleh karyawan. Lingkungan yang tidak

kondusif membuat karyawan mudah stres dikarenakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses terlihat dari segi ruangan telah ditetapkan berdasarkan bagian masing-masing, namun karena keterbatasan bagunan maka terdapat bagian yang ruangannya tidak mencukupi untuk menampung jumlah karyawan, seperti pada bagian Helper yang sebagian karyawannya mengambil tempat di gudang bersama staff gudang, begitupun dengan driver yang tidak memiliki ruangan tersendiri. Selain itu, lingkungan perusahaan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses berada di sekitar pemukiman yang dapat mengganggu akivitas karyawan.

Faktor lainnya adalah pengalaman kerja. Karyawan yang lama bekerja pada perusahaan cendrung mengalami gejala stres. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat 10 karyawan yang keluar dan karyawan yang keluar kebanyakan adalah karyawan yang sudah lama bekerja di PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang lama bekerja memiliki pengalaman kerja yang lama, namun bisa saja karyawan dengan pengalaman yang lama keluar dari perusahaan dikarenakan stres kerja yang dialami di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan permasalahan yang telah di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja Terhadap stres kerja karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
4. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja (X3) terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

## **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap stres kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X3) terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis  
sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia
2. Manfaat praktis  
Sebagai bahan informasi bagi pemimpim dan karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap stres kerja karyawan
3. Manfaat peneliti  
Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.
4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapakan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel beban kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Gopher & Docin (Rizky, 2018:77), ketika beban kerja dihadapkan pada masalah tertentu yang diharapkan tidak dapat dipenuhi oleh karyawan sampai batas tertentu, maka dapat diartikan sebagai konsep yang muncul karena keterbatasan karyawan dalam mengolah informasi, apa yang harus dilakukan jika keterbatasan tersebut menghalangi pencapaian hasil yang diharapkan, maka terdapat kesenjangan antara tingkat yang diharapkan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Inilah yang menjadi dasar pentingnya pemahaman yang lebih dalam tentang beban kerja.

Menurut Achyana (Diana, 2019:19) beban kerja adalah suatu kondisi kerja dari tugas yang diberikan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan dapat dibedakan dari beban kerja yang berlebihan disebabkan pekerjaan terlalu banyak yang harus diselesaikan pada waktu tertentu, dan beban kerja sedikit yaitu jika orang merasa tidak mampu melakukan suatu pekerjaan atau tidak menggunakan keterampilan dan / atau kemampuan karyawan. Beban kerja merupakan besarnya tugas pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan pada jabatan atau bagian tertentu.

Menurut Dhini (Abdullah, 2015:41) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau beberapa tugas yang harus diselesaikan oleh bagian organisasi atau karyawan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar

(Paramita, 2019:118) segala sesuatu yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja bagi dirinya, yang bergantung pada cara seseorang bekerja, sehingga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja merupakan situasi dimana karyawan menghadapi masalah yang perlu ditangani pada waktu tertentu. Selain itu, menurut Ambar (Rizki, 2018:21), beban kerja adalah banyaknya tanggung jawab yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau departemen pada waktu dan satuan waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian beban kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam kurun waktutertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan pada bagian masing-masing anggota organisasi.

### **2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Beban kerja di pengaruhi oleh faktor eksternal dan internal sebagaimana yang dimeukakan oleh Manuaba (Suryaningrum, 2015:328), sebagai berikut.

1. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh (stresor), seperti:
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tempat kerja, lokasi, tempat kerja, alat dan fasilitas kerja, kondisi kerja, sikap kerja, kompleksitas pekerjaan, tingkat pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti jam kerja, waktu senggang, kerja shift, kerja malam, sistem penggajian, model struktur organisasi, fungsi dan kewenangan

- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal yaitu yaitu faktor yang muncul dari dalam tubuh akibat beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, status kesehatan), faktor psikologis (nafsu, emosi, keyakinan, keinginan, dan kepuasan).

### **2.1.3 Indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan Koesomowidjojo (Diana, 2019:25) yang antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan  
Seberapa baik karyawan tersebut memahami pekerjaannya. Misalnya karyawan yang bekerja di bagian manufaktur pasti akan bekerja dengan mesin produksi untuk mencapai tujuan produksi yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Penggunaan Waktu Kerja  
Jam kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan mengurangi beban kerja karyawan. Namun, terdapat kerugian pada organisasi yang tidak memiliki SOP atau tidak sesuai dengan penerapan SOP, dan penggunaan jam kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak atau terlalu sempit.
3. Target yang Harus Dicapai  
Tingkat pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan tentunya akan berdampak langsung pada beban kerja yang diterima karyawan. Semakin

sempit waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka beban kerja yang terima karyawan semakin besar.

#### **2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan tersebut di dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan (Nitisemito dalam Putra & Rahyuda, 2016:813). Menurut Irshad (Putra & Rahyuda, 2016:813), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Sedangkan menurut Kwenin (Putra & Rahyuda, 2016:814), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.

Menurut Maharani (Edwin, 2012:6), bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan berbagai tugasnya. Hal yang sama dikemukakan Aprillia, (2018:20) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di luar organisasi yang dapat mempengaruhi tenaga kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kerja organisasi. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang dapat mempengaruhi karyawan di tempat kerja. Pada saat yang sama, lingkungan kerja non-fisik adalah yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Menurut Nurism, (2018: 28) lingkungan kerja diartikan sebagai tempat kerja dan tempat kerja yang mempengaruhi suatu pekerjaan dilakukan oleh karyawan. Aspek lingkungan kerja disini meliputi hubungan antara manajemen dengan rekan kerja, kesetaraan dan kewajaran, kesesuaian dalam bekerja, dan pengawasan kerja pribadi. Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2009: 130), semua alat dan bahan yang dihadapi lingkungan kerja internal, lingkungan kerja orang-orang dalam organisasi, cara kerja dan tata kerja yang dilakukan individu dan kelompok.

Menurut Mardiana (Budianto & Katini, 2015: 101) lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Tempat kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika seorang karyawan menyukai tempat kerjanya, maka karyawan tersebut betah berada di tempat kerja sehingga jam kerjanya efektif dan optimis, serta efisiensi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antar rekan kerja dan hubungan kerja antara bawahan dan eksekutif, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Rivai (2011: 146), lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang bekerja dengannya. Menurut Robbins (Syafrina & Manik, 2018: 183) lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu kelembagaan atau kekuatan luar yang dapat mempengaruhi kerja organisasi, lingkungan adalah lingkungan umum dan lingkungan

individu. Lingkungan umum adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi bagian luar organisasi berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam keadaan tertentu. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

### **2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitiseminto (Syafrina & Manik, 2018:184) faktor-faktor lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi situasi kerja karyawan dalam organisasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Warna

Faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Terutama warna akan mempengaruhi hati mereka. Keceriaan dan kenyamanan staf akan tetap terjaga dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat lainnya.

#### 2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Hal tersebut dapat berdampak tidak langsung pada seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan tempat kerja, tapi lebih luas lagi

### 3. Penerangan

Dalam hal ini, tidak hanya penerangan listrik, tapi juga sinar matahari.Karyawan membutuhkan informasi yang cukup untuk melakukan pekerjaannya jika pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

### 4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

### 5. Jaminan Terhadap Keamanan

Keamanan menjamin ketenangan pikiran.Keamanan untuk keamanan pribadi sering kali terbatas pada keamanan kerja, meskipun lebih luas, termasuk keamanan properti pribadi karyawan dan pembangunan gedung kerja. Ini akan menciptakan ketenangan pikiran yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja.

#### **2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (Budianto & Katini, 2015:105-106) adalah sebagai berikut:

##### 1. Penerangan

Penerangan yang cukup terang untuk setiap tempat kerja karyawan. Kondisi pencahayaan yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan

##### 2. Suhu udara

Suhu udara adalah besarnya suhu di tempat kerja karyawan.Ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin merupakan tempat yang bagus untuk bekerja.

### 3. Suara bising

Kebisingan merupakan tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan.

### 4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah untuk memilih warna ruangan yang digunakan untuk bekerja.

### 5. Ruang gerak yang perlukan

Ruang gerak merupakan tempat kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, termasuk peralatan kerja: meja, kursi lemari pakaian, dan lain sebagainya.

### 6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

### 7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang diembakkannya

#### **2.1.7 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah

laku yang lebih baik (Adriyan, 2019:88). Menurut Trijoko (Sasongko, 2018:79), pengalaman kerja merupakan ilmu yang diketahui dan dikelola seseorang sebagai akibat dari suatu pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016:43), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018:80), pengalaman kerja adalah terciptanya pengetahuan atau keterampilan tentang cara kerja karena adanya keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2009: 158), pengalaman kerja merupakan kunci dari kemampuan karyawan untuk menempatkan dirinya pada tempat yang tepat, mengambil risiko, menghadapi masalah dengan penuh tanggung jawab, dan memelihara komunikasi yang baik. Menurut Mangkuprawira (2009: 223), pengalaman kerja seseorang merupakan kombinasi antara keberhasilan dan kegagalan, serta kombinasi antara kekuatan dan kelemahan dalam melaksanakan pekerjaannya

### **2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman kerja**

Menurut Djauzak (Sasongko, 2018:92) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja atau kehidupan kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis penugasan, kinerja, dan hasil. Dijelaskan sebagai berikut:

- a) Waktu;

Semakin lama seseorang melakukan pekerjaan dan semakin banyak pengalaman kerja yang didapatnya

b) Frekuensi;

Jika Anda sering melakukan banyak pekerjaan seperti ini, biasanya seseorang akan mendapatkan lebih banyak pengalaman kerja.

c) Jenis tugas;

Semakin banyak seseorang melakukan, semakin banyak pengalaman kerja yang akan dia dapatkan

d) Penerapan;

Penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang secara berlebihan dalam melakukan tugas tentu akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang.

e) Hasil

Seseorang dengan lebih banyak pengalaman kerja dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut

### **2.1.9 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (Sasongko, 2018:94) terdapat beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja karyawan, yaitu:

a) Lama waktu / masa kerja;

Lamanya waktu seseorang mengambil atau jumlah pekerjaan dia dapat memahami tanggung jawab suatu pekerjaan dan melakukannya dengan baik

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki;

Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan, termasuk kemampuan untuk memahami dan menerapkan pengetahuan untuk tanggung jawab pekerjaan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai atau menyelesaikan tugas atau tugas.

- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan;

Tingkat keahlian dalam penerapan aspek teknis peralatan dan metode kerja.

#### **2.1.10 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja selama bekerja bisa jadi sulit untuk diatasi, dan stres diperburuk ketika mereka tidak dapat menyesuaikan kebutuhan mereka dengan keadaan internal dan eksternal. Menurut Charles D, Spielberger (Ulya, 2016:66) mengemukakan bahwa stres merupakan keinginan eksternal yang mempengaruhi seseorang, seperti faktor lingkungan atau rangsangan negatif. Stres menunjukkan kecemasan, atau ketidaknyamanan dari luar orang tersebut.

Gibson et al (Ulya, 2016:67) mengemukakan bahwa stres kerja berasal dari berbagai macam perspektif, yaitu stres untuk merangsang, stres untuk merespons, dan stres untuk merespons-stimulus dalam memperhatikan lingkungan. Pengertian stimuli yang mempersiapkan stres merupakan kekuatan yang sangat memotivasi orang untuk merespon stres. Pendekatan ini melihat bobot sebagai interaksi interaksi antara rangsangan lingkungan dan respons manusia. Pendekatan stimulus-reaksi mengidentifikasi stres menurut penerimaan interaksi antara rangsangan lingkungan dan respons manusia. Respon stres

bukanlah stimulus atau respon, tetapi hasil interaksi antara kondisi stimulus alami dan kemauan seseorang untuk merespon.

Stres kerja Menurut Hasibuan (2013:129) adalah keadaan stres yang berkaitan dengan emosi, pikiran, dan kesadaran diri. Stres dapat mengancam kemampuan seseorang untuk bekerja dalam suatu lingkungan kerja, akibatnya karyawan mengalami berbagai stres gejala yang dapat mengganggu aktivitas kerja, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2011:562), stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi yang sangat serius yang dapat menyebabkan kecacatan fisik dan mental yang mempengaruhi emosi, pikiran dan sikap karyawan. Stres di tempat kerja adalah salah satu alasan mengapa karyawan menderita ketika mereka terlalu banyak bekerja. Selain stres kerja, stres di tempat kerja disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain konflik, jam kerja, dan sistem kerja yang berat

Menurut Phil Kitchel (Nurrohmah & Sunuharyo, 2018:127) “stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan akan lebih banyak pekerja ”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa beban kerja merupakan penyebab stres dari dalam diri individu karena intensitas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sunyoto (2015:72) stres merupakan hasil dari segala aktivitas dan aspek lingkungan yang mampu mengendalikan pikiran dan tubuh. Sedangkan, menurut Handoko (Aldi & Susanti, 2019:8) menyebutkan bahwa Stres adalah tuntutan eksternal seseorang, seperti benda-benda di

lingkungan atau rangsangan yang secara obyektif merugikan. Stres juga secara umum diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau ketidaknyamanan yang datang dari luar seseorang.

Berdasarkan pengertian stres kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan situasi ketegangan yang dirasakan karyawan yang dapat menjadi stimulus karyawan dalam bekerja lebih baik atau menurunkan cara kerja karyawan.

### **2.1.11 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Robbin (Ulya, 2016:70) penyebab stres ada 3 faktor yaitu:

#### 1. Faktor lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu;

- a. Perubahan situasi komersial yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi turun, orang-orang semakin khawatir tentang kesejahteraan mereka
- b. Ketidakpastian politik. Sepasang persoalan politik seperti yang terjadi di Indonesia diungkapkan oleh banyak kalangan yang tidak menyukai keadaan ini. Jenis proyek ini akan menimbulkan masalah bagi masyarakat. Misalnya, penutupan jalan disebabkan oleh tanggung jawab publik atau oleh senjata dan personel yang sudah lama bertugas.
- c. Prestasi teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, hotel juga menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang memaksa karyawan untuk belajar dari awal dan beradaptasi dengannya.

- d. Terorisme merupakan salah satu sumber tekanan lingkungan yang berkembang di abad ke-21, seperti runtuhnya gedung WTC oleh teroris, yang membuat warga Amerika merasa terancam dan tertekan.

## 2. Faktor organisasi

Ada banyak hal dalam organisasi yang bisa menjadi masalah. Tekanan untuk menghindari tidak bekerja atau bekerja sementara, terlalu banyak bekerja, bos yang sulit dan tidak responsif, dan rekan kerja yang kasar. Dari contoh-contoh tersebut, dapat dibagi menjadi beberapa kategori, sebagai berikut:

- a. Persyaratan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan persyaratan atau tekanan untuk menjalankan fungsinya dengan baik dan benar.
- b. Persyaratan untuk pekerjaan yang berkaitan dengan stres dibebankan pada orang tersebut berdasarkan peran spesifiknya dalam organisasi itu. Argumen untuk menetapkan ekspektasi sulit untuk dihubungkan atau diselesaikan. Beban tanggung jawab dapat dilihat ketika karyawan perlu melakukan lebih banyak pekerjaan daripada kemampuan mereka. Ketidakjelasan pekerjaan dapat dilihat sebagai harapan yang tidak jelas pada pekerjaan dan karyawan tidak yakin apa pekerjaan itu.
- c. Tuntutan interpersonal adalah tekanan yang dibuat oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan lemahnya hubungan individu dapat menjadi perhatian utama, terutama bagi pekerja dengan kebutuhan sosial yang tinggi..
- d. Struktur organisasi, menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat norma dan aturan, serta tempat pengambilan keputusan. Aturan

yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi karyawan merupakan sumber stres yang potensial.

### 3. Faktor individu

Faktor tersebut meliputi kehidupan pribadi karyawan, terutama faktor masalah keluarga, masalah keuangan pribadi dan ciri kepribadian bawaan.

#### a. Faktor masalah keluarga.

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa penting untuk hubungan individu dan keluarga. Kesulitan dalam perkawinan, perpisahan, dan membesarakan anak adalah contoh masalah hubungan yang membuat karyawan stres dan menimbulkan stres di tempat kerja.

#### b. Masalah ekonomi.

Membuat orang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka adalah contoh kesulitan individu yang dapat membuat karyawan stres karena menunda-nunda dalam pekerjaan mereka.

#### c. Karakteristik kepribadian bawaan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi stres adalah keinginan individu. Artinya gejala stres yang terwujud di tempat kerja memengaruhi suasana hati seseorang.

#### **2.1.12 Indikator Stress Kerja**

Stres tidak selalu merugikan dan harus dihindari, kadar stres atau stimulasi dalam jumlah tertentu penting bagi hasil kerja seseorang. Menurut Ernie Tisnawati, (2018:391) mengkategorikan jenis-jenis stres kerja menjadi dua yaitu:

### 1. *Eustres*

Stres yang memberikan dampak positif diistilahkan dengan *Eustress*. Hasil reaksi tubuh terhadap sumber-sumber stres merupakan *eustress*. Ketika *eustress* (stres yang berdampak baik) dialami seseorang, maka terjadilah peningkatan kinerja. *Eustress* yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan seseorang dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

### 2. *Distres*

Ketika seseorang mengalami distress (stres yang berdampak buruk), maka mengakibatkan semakin buruknya kinerja, kesehatan dan timbul gangguan hubungan dengan orang lain. *Distres* yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi seseorang dan juga organisasi seperti penyakit *Kardiovaskular* dan ketidakhadiran yang tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu hanya mengambil yang berkaitan dengan kondisi tempat penelitian, dimana *Eustres* menggunakan indikator pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai. Sedangkan, *Distres* menggunakan indikator ketidakhadiran yang tinggi, keadaan sakit, dan penurunan kinerja.

### **2.1.13 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja**

Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial.Beban kerja merupakan beban yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi, dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi. Menurut Gopher & Doncin (Rizky, 2018:48) juga mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan atau organisasi, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres kerja. Luthan (Rizky, 2018:48) mengatakan bahwa stres kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari.Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan

karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja.

#### **2.1.14 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja**

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap bagian perusahaannya. Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi keletihan dan kejemuhan dalam bekerja (Rizki, 2016:10).

Perusahaan dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang dimakud bisa berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih, tidak terganggu akan adanya kebisingan, atau sirkulasi udara yang nyaman dan sejuk bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa berupa komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan

tingkat stres karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya stres kerja karyawan (Rizki, 2016:10).

### **2.1.15 Hubungan Pengalaman Kerja dengan Stres Kerja**

Menurut Kawatu, (Manabung, 2018:3) bahwa masa kerja dalam hal ini pengalaman kerja juga mempengaruhi munculnya stres kerja.Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanantekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari pada individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman.Pengalaman kerja berhubungan dengan pengalaman seorang pekerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja.Masa kerja berpotensi timbulnya stres kerja, baik itu untuk masa kerja yang sebentar ataupun masa kerja yang sudah lama dapat memicu terjadinya stres kerja pada seorang pekerja.Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan.

Pengalaman kerja dapat mengontrol terjadinya stres kerja karyawan yang pada awalnya berdampak negatif berubah menjadi positif terhadap kinerja. Rumaningsih (Haryanti, 2014:157) menyatakan bahwa perbedaan individual darisisi pengalamankerja memegang peranan penting dalammenghadapirealitas pekerjaan dan individu yang tetap lebih lama berada dalam pekerjaannya adalah

mereka dengan ciri yang lebih tahan terhadap stres, yang akhirnya akan mengembangkan mekanisme untuk mengatasi stres.

### **2.1.16 Penelitian Terdahulu**

1. Agam, dkk (2015) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Pelayaran Sindutama Bahari Cabang Lembar. Menggunakan 80 jumlah sampel. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Stres Kerja karyawan.
2. Abdullah, (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis yaitu uji F statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan t statistik untuk mengetahui pengaruh secara parsial. Hasil uji hipotesis yaitu uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, hasil uji t juga menunjukkan bahwa beban kerja dan

lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan

## 2.2 Kerangka Pemikiran

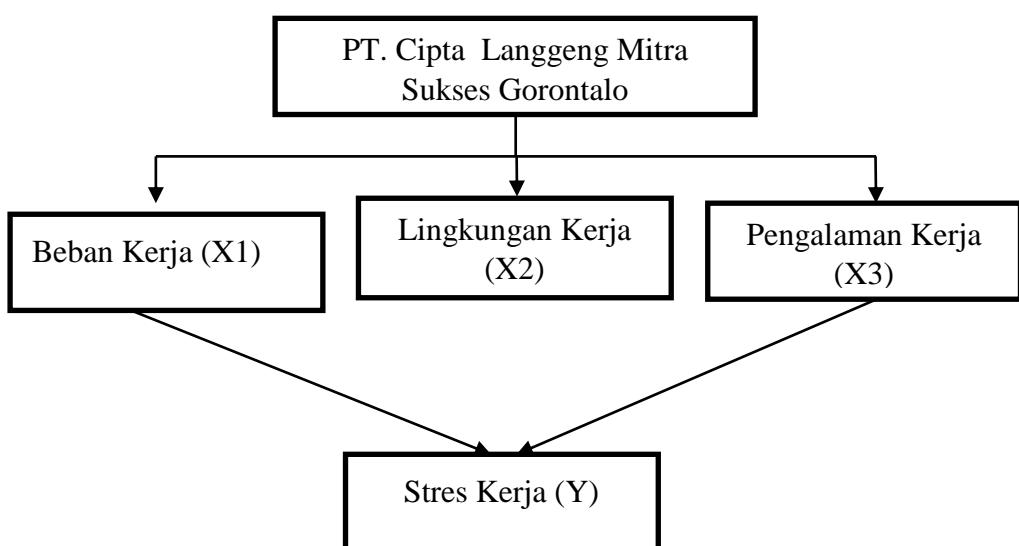
Menurut Gopher & Docin (Rizky, 2018:48), ketika beban kerja dihadapkan pada masalah tertentu yang diharapkan tidak dapat dipenuhi oleh karyawan sampai batas tertentu, maka dapat diartikan sebagai konsep yang muncul karena keterbatasan karyawan dalam mengolah informasi, apa yang harus dilakukan jika keterbatasan tersebut menghalangi pencapaian hasil yang diharapkan, maka terdapat kesenjangan antara tingkat yang diharapkan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Inilah yang menjadi dasar pentingnya pemahaman yang lebih dalam tentang beban kerja. Sedangkan menurut Ambar (Rizky, 2018:48) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*)

Menurut Irshad (Putra & Rahyuda, 2016:813), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Sedangkan menurut Kwenin (Putra & Rahyuda, 2016:814), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan. Lingkungan kerja menurut Nurisman, (2018:28) didefinisikan sebagai pekerjaan dan tempat kerja yang berpengaruh pada pekerja itu sendiri pada waktu melakukan pekerjaannya.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik (Adnyan, 2019). Menurut Trijoko (Sasongko, 2018), pengalaman kerja merupakan ilmu yang diketahui dan dikelola seseorang sebagai akibat dari suatu pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Stres kerja selama bekerja bisa jadi sulit untuk diatasi, dan stres diperburuk ketika mereka tidak dapat menyesuaikan kebutuhan mereka dengan keadaan internal dan eksternal. Menurut Charles D, Spielberger (Ulya, 2016) mengemukakan bahwa stres merupakan keinginan eksternal yang mempengaruhi seseorang, seperti faktor lingkungan atau rangsangan negatif. Stres berarti stres, kecemasan, atau kenyamanan dari luar orang tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat di lihat dalam gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### **2.3 Hipotesis**

1. Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
2. Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
3. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo
4. Pengalaman kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah pengaruh Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) terhadap stres kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1Metode yang digunakan**

Metode penelitian yangdigunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut Sugiyono (2010:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu stres kerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Beban Kerja (X1)	Kondisi pekerjaan	1. Memahami pekerjaan dengan baik	Ordinal
	Penggunaan waktu kerja	2. Memiliki waktu kerja sesuai SOP	
	Target yang harus dicapai	3. Target yang ditetapkan perusahaan	
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan	1. Cahaya yang masuk di ruang kerja	
	Suhu udara	2. suhu udara ditempat kerja	
	Suara bising	3. kebisingan ditempat kerja	
	Penggunaan warna	4. warna ruangan di tempat kerja	

	Ruang gerak	5. posisi kerja antar karyawan	Ordinal
	Kemampuan bekerja	6. kondisi rasa tenang bekerja	
	Hubungan karyawan	7. kebersamaan	
Pengalaman Kerja (X3)	Lama waktu kerja	1. lama waktu seseorang mengambil pekerjaan	Ordinal
	Tingkat Pengetahuan dan keterampilan	2. kemampuan memahami tanggung jawab 3. keterampilan menyelesaikan tugas	
	Penguasaan pekerjaan dan Peralatan	4. penguasaan pekerjaan 5. penguasaan peralatan	

Sumber:

X1: Diana, (2019)

X2: Budianto & Katini, (2015)

X3: Sasongko, (2018)

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres Kerja (Y)	<i>Eustres</i>	1. kemampuan adaptasi 2. tingkat <i>performance</i>	Ordinal
	<i>Distres</i>	1. ketidakhadiran yang tinggi 2. keadaan sakit 3. penurunan kinerja	

Sumber Y: Ernie Tisnawati, (2018:391)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) terhadap stres kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### **3.2.3 Populasi Dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“.

Berdasarkan pengertian populasi yang telah dikemukakan di atas, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Cipta Langgeng Mitra Sukses pada tahun 2020 yang berjumlah 94 orang, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah	No	Jabatan	Jumlah
1	Komisaris Utama	1	12	Account Receivable	4
2	Direktur	1	13	Collector	2
3	Kepala Accounting	1	14	Marketing Support	1
4	Kepala Admin	1	15	Admin	5
5	Kepala Gudang	1	16	Sales	9
6	Operasional manager	3	17	Kanvasser	4
7	SPV Dalam kota	1	18	Driver	8
8	SPV Luar Kota	1	19	Helper	29
9	Purchasing	1	20	Staff Gudang	15
10	Finance	1	21	Security	3
11	Cashier	2			
Total					94

Sumber: PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, 2019

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 94 orang karyawan, namun dalam penelitian ini pimpinan yang terdiri dari Komisari

utama dan Direktur tidak dimasukkan sebagai sampel, maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 karyawan. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010) mengatakan bahwa apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan.

### **3.2.4Jenis dan sumber data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden/karyawan di PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo..
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden di PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah di luar dari PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan karyawan dalam organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian. Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi Karyawan

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif)

sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

### 1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2\}.(n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

$XY = \text{Skor pertanyaan dikali total pertanyaan}$

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**

**Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

## **3. Konversi Data**

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu

cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

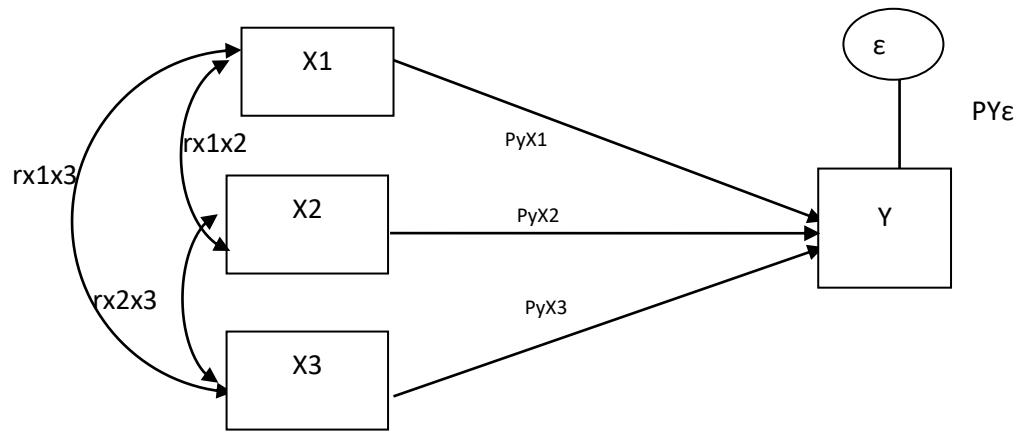
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{\text{Prop Kum } (i) - \text{Prop Kum } (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan apakah ada pengaruh Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) terhadap stres kerja (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PYx_3 + PY\epsilon$$

X1 : Beban Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Pengalaman Kerja

Y : Stres Kerja

$\epsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1, X2 dan X3 tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### **3.2.8 Pengujian Hipotesis**

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2, X_3$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $P_{YX_i}$  ( $i = 1$  dan  $2$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh varibel lain ( $P_{Y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

## **BAB IV**

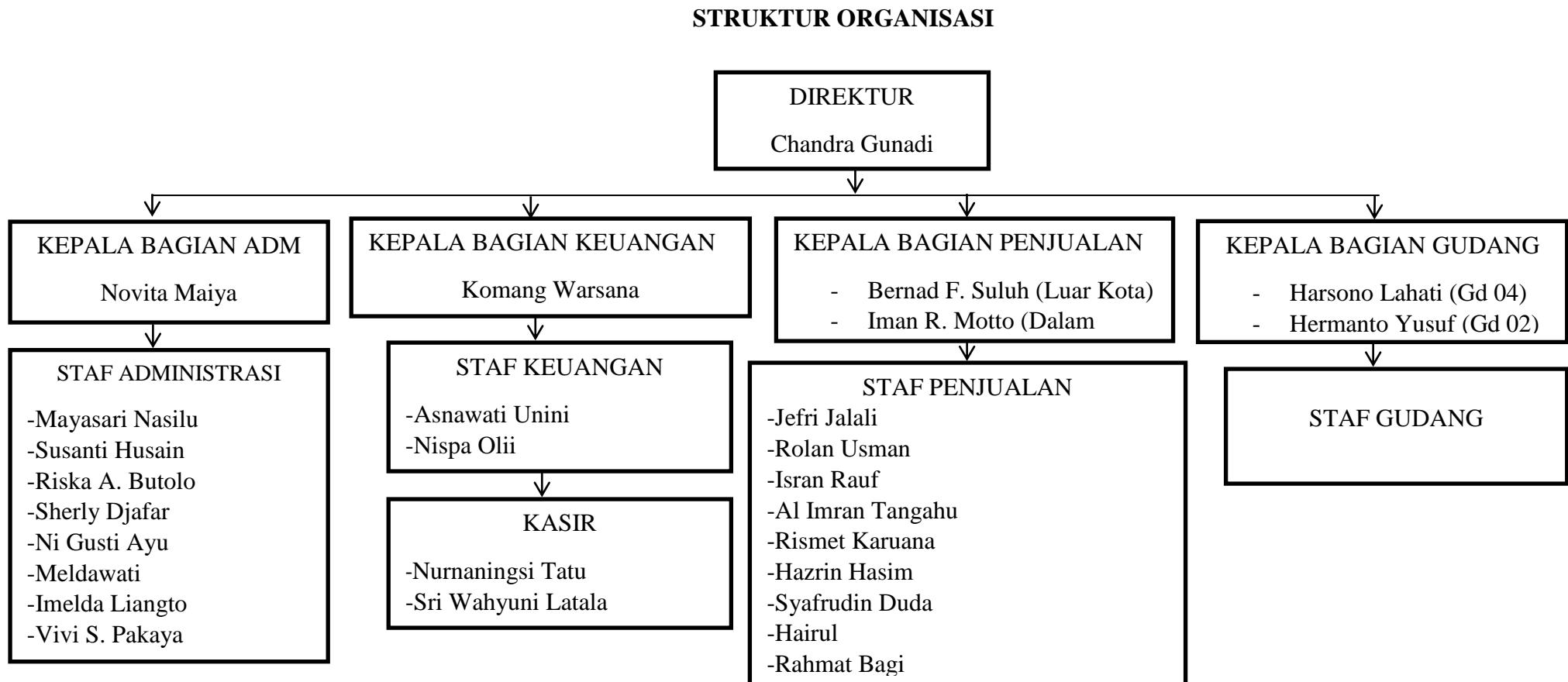
### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo**

PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo merupakan salah satu perusahaan bertempat di Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo.PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo bergerak dibidang penjualan dan pendistribusian barang harian rumah tangga, berdiri sejak tahun 2008. PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses di dirikan oleh generasi pertama yang baru datang kegorontalo, nama asal Cinguan kemudian berganti nama menjadi UD, Gunawan dan berkembang menjadi UD Cipta Langgeng, hingga akhirnya menjadi PT.Cipta Mitra Sukses Gorontalo.Dalam perjalannya, PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo mampu mendistribusikan barang ke seluruh Kabupaten/Kota di Provinsi Gorontalo.PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo dalam melayani konsumen maupun pelanggan di dukung dengan ketersedian Sumber daya manusia, sarana dan prasarana.Pendistribusian dilakukan dengan menggunakan kendaraan perusahaan kepada pelanggan yang melakukan permintaan.Bahkan untuk diluar daerah PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo terus berupaya untuk menambah jumlah pelanggan.Hingga tahun 2021 jumlah pelanggan PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo terus mengalami peningkatan.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden**

#### **1) Jenis Kelamin**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	62	67.4
Perempuan	30	32.6
Jumlah	92	100

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang atau 67,4, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau 32,6, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

#### **2) Usia Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	27	29.3
26 - 35 Tahun	35	38.0
36 - 45 Tahun	20	21.7
Diatas 45 Tahun	10	10.9
Jumlah	92	100

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang berumur 17-25 Tahun sebanyak 27 orang atau 29,3%, responden yang berumur 26-35 Tahun sebanyak 35 orang atau 38%, responden yang berumur 36-45 Tahun sebanyak 20 orang atau 21,7%, responden yang berumur diatas 45 tahun sebanyak 10 orang atau 10.9% Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 26-35 tahun.

### **3) Pendidikan Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkanjabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	68	84.0
Diploma	3	3.7
Sarjana	21	25.9
Magister	0	0.0
Jumlah	92	100.0

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang pendidikanya sebagai SLTA sebanyak 68 orang atau 84,0%, responden yang pendidikanya sebagai Diploma sebanyak 3 orang atau 3,7%, responden yang pendidikanya sebagai Sarjana sebanyak 21 orang atau 25,9%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang tingkat pendidikanya SLTA.

### **4) Lama Bekerja Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkanmasa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	17	18.5
1 - 2 Tahun	28	30.4
3 - 4 Tahun	30	32.6
5 Tahun Ke atas	17	18.5
Jumlah	92	100.0

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang masa kerjanya selama di bawah 1 tahun sebanyak 17 orang atau 18,5%, responden yang memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 28 orang atau 30,4%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 30 orang atau 32,6%, dan responden yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 17 orang atau 18,5%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja selama 3-4 Tahun.

#### **4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian**

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi stres kerja Karyawan Pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 92 = 460$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 92 = 92$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{460-92}{5} = 73,6 \text{ dibulatkan menjadi } 74$$

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
92 – 166	Sangat Rendah
167 – 241	Rendah
242 – 316	Sedang
317 – 391	Tinggi
392 – 466	Sangat Tinggi

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 92 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### 1) Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel beban kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Beban kerja(X1)**

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	1.1	1	2	1.1	3	6	3.3
3	39	117	42.4	40	120	43.5	37	111	40.2
4	31	124	33.7	31	124	33.7	31	124	33.7
5	21	105	22.8	20	100	21.7	21	105	22.8
$\Sigma$	92	348	100	92	346	100	92	346	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 92 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel beban kerja yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 348, item pernyataan X1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 346, item pernyataan X1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 346. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa tingginya beban kerja karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

## 2) Lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Lingkungan kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja (X2)**

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	1.1	2	4	2.2	1	2	1.1	1	2	1.1
3	38	114	41.3	36	108	39.1	41	123	44.6	43	129	46.7
4	30	120	32.6	32	128	34.8	27	108	29.3	26	104	28.3
5	23	115	25.0	22	110	23.9	23	115	25.0	22	110	23.9
$\Sigma$	92	351	100	92	350	100	92	348	100	92	345	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.5			X2.6			X2.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	3.3	3	6	3.3	0	0	0.0
3	37	111	40.2	35	105	38.0	39	117	42.4
4	31	124	33.7	32	128	34.8	30	120	32.6
5	21	105	22.8	22	110	23.9	23	115	25.0
$\Sigma$	92	340	100	92	349	100	92	352	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 92 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel lingkungan kerja yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 351, item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 350, item pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 348, item pernyataan X2.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 345, item pernyataan X2.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 340, item pernyataan X2.6 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 349, dan item pernyataan X2.7 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 352. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo memiliki lingkungan kerja yang baik dimana karyawan bekerja.

### 3) Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pengalaman kerja (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman kerja (X3)**

Bobot	Item								
	X3.1			X3.2			X3.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	3.3	3	6	3.3	3	6	3.3
3	36	108	39.1	35	105	38.0	35	105	38.0
4	32	128	34.8	31	124	33.7	31	124	33.7
5	21	105	22.8	23	115	25.0	23	115	25.0
$\Sigma$	92	341	100	92	350	100	92	350	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi		

Bobot	Item					
	X3.4			X3.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	39	117	42.4	41	123	44.6
4	30	120	32.6	32	128	34.8
5	23	115	25.0	19	95	20.7
$\Sigma$	92	352	100	92	346	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 92 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada

variabel pengalaman kerja yaitu item pernyataan X3.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 341, item pernyataan X3.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 350, item pernyataan X3.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 350, item pernyataan X3.4 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 352, dan item pernyataan X3.5 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 346. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo memiliki pengalaman kerja.

#### 4) Stres Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel stres kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Tanggapan Responden Stres kerja (Y)**

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	31	0	33.7
2	1	2	1.1	1	2	1.1	24	48	26.1
3	39	117	42.4	38	114	41.3	37	111	40.2
4	30	120	32.6	32	128	34.8	0	0	0.0
5	22	110	23.9	21	105	22.8	0	0	0.0
$\Sigma$	92	347	100	92	349	100	92	159	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sangat Rendah		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	31	0	33.7	30	0	32.6
2	24	48	26.1	23	46	25.0
3	37	111	40.2	39	117	42.4
4	0	0	0.0	0	0	0.0
5	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	92	111	100	92	163	100
Kategori	Sangat Rendah		Sangat Rendah			

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 92 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel stres kerja yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 347, pernyataan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 349, pernyataan Y1.3 berada pada kategori sangat rendah dengan skor sebesar 159, pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat rendah dengan skor sebesar 111, dan pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat rendah dengan skor sebesar 163. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berada pada kategori tinggi dan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo dalam bekerja merasakan tingkat stres kerja yang berbeda.

#### **4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara

menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 92 responden.

### **1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban kerja**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable beban kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban kerja (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,935	0,205	Valid	0,897	> 0,6 = reliable
X1.2	0,903	0,205	Valid		
X1.3	0,895	0,205	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

Tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban kerja (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,205) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,897 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel beban kerja adalah valid dan reliable.

### **2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja**

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable jamianan hari tua (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan kerja (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.934	0,205	Valid	0.948	> 0,6 = reliable
X2.2	0.876	0,205	Valid		
X2.3	0.894	0,205	Valid		
X2.4	0.857	0,205	Valid		
X2.5	0.810	0,205	Valid		
X2.6	0.804	0,205	Valid		
X2.7	0.938	0,205	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,205) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,948 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja adalah valid dan reliable.

### 3) Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable jamianan kematian (X3) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja (X3)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X3.1	0.886	0,205	Valid	0.825	> 0,6 = reliable
X3.2	0.857	0,205	Valid		
X3.3	0.888	0,205	Valid		
X3.4	0.790	0,205	Valid		
X3.5	0.385	0,205	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.14 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,205) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,825 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja adalah valid dan reliable.

#### 4) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel stres kerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres kerja (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.359	0,205	Valid	0.694	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.574	0,205	Valid		
Y1.3	0.540	0,205	Valid		
Y1.4	0.579	0,205	Valid		
Y1.5	0.276	0,205	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

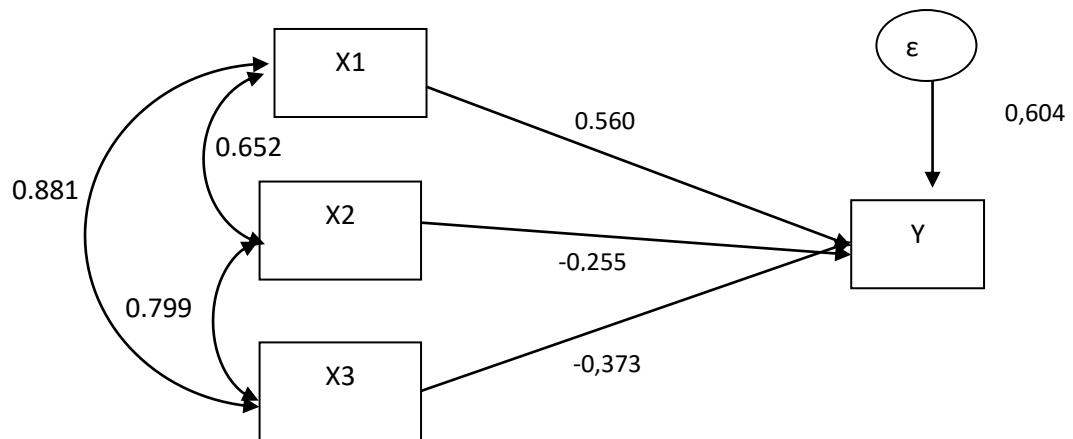
Tabel 4.15 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable stres kerja (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,205) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,694 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel stres kerja adalah valid dan reliable.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja erhadap stres kerja karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1,X2, dan X3, terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.560X_1 - 0.255X_2 - 0.373X_3 + 0.604\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.1Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara beban kerja (X1) dengan lingkungan kerja (X2) sebesar 0.652 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat. Hubungan antara beban kerja (X1) dengan pengalaman kerja (X3) sebesar 0.881 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat. Hubungan antara lingkungan kerja (X2) dengan pengalaman kerja(X3) sebesar 0.799 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di peroleh informasi bahwa besarnya pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja karyawan sebesar 0.560 atau 56%, lingkungan kerja (X2) dengan nilai sebesar -0.255 atau -25,5%, pengalaman kerja (X3) dengan nilai sebesar -0.373 atau -37,7%.

Pengaruh simultan beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap stres kerja karyawan sebesar 0,396 atau 39,6% sedangkan sisanya sebesar 0,604 atau 60,4% di pengaruhi variabel lain yang tida diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.18**

**Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 , X2, X3, terhadap Stres kerja (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> yx1x2x3)
		Langsung	Total	
X1	0,560	0,560	56%	
X2	-0,255	-0,255	-25,5%	
X3	-0,373	-0,373	-37,3%	
€	0,604	0,604	60,4%	
X1,X2, dan X3				0,396 ( 39,6%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

#### **4.2.5 Pengujian Hipotesis**

- 1) Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 6,603 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,710 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,603 > 2,710$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja

(X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**2) Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh beban kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,560 atau 56% dengan nilai sig sebesar 0,008, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,008 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**3) Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh pengalaman kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,255 atau -25,5% dengan nilai sig sebesar 0,021, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,021 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta

Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**4) Pengalaman kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh pengalaman kerja (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,373 atau -37,3% dengan nilai sig sebesar 0,046, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,046 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

#### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.**

Besarnya pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara simultan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, dimana bila beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) dinaikkan 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan stres kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja dari PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo berdampak terhadap stres kerja karyawan. Hal ini dikarenakan stres kerja memiliki dampak positif dan dampak negatif. Apabila karyawan diberikan beban tinggi maka dapat membuat karyawan stres yang berdampak negatif pada pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja yang kondusif pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo justru memberikan dampak positif pada perusahaan, begitupun juga dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga mampu mengatasi stress yang dialami sehingga berdampak positif bagi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson et al (Ulya, 2016) mengemukakan bahwa stres kerja berasal dari berbagai macam perspektif, yaitu stres untuk merespons, dan stres untuk merespons-stimulus dalam memperhatikan lingkungan. Pengertian stimuli yang mempersepsikan stres merupakan kekuatan yang sangat memotivasi orang untuk merespon stres. Pendekatan ini melihat bobot sebagai interaksi-interaksi antara rangsangan lingkungan dan respons manusia. Pendekatan stimulus-reaksi mengidentifikasi stres menurut penerimaan interaksi antara rangsangan lingkungan dan respons manusia. Respon stres bukanlah stimulus atau respon, tetapi hasil interaksi antara kondisi stimulus alami dan kemauan seseorang untuk merespon.

Menurut Ernie Tisnawati, (2018:391) stres terdiri dari *Eustres* dan *Distres*. *Eustres* merupakan stres yang memberikan dampak positif

diistilahkan dengan *Eustress*. Hasil reaksi tubuh terhadap sumber-sumber stres merupakan *eustress*. Ketika *eustress* (stres yang berdampak baik) dialami seseorang, maka terjadilah peningkatan kinerja. *Eustress* yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan seseorang dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi. Sedangkan, *Distres* merupakan ketika seseorang mengalami distress (stres yang berdampak buruk), maka mengkibatkan semakin buruknya kinerja, kesehatan dan timbul gangguan hubungan dengan orang lain. *Distres* yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi seseorang dan juga organisasi seperti penyakit *Kardiovaskular* dan ketidakhadiran yang tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Menurut Phil Kitchel (Nurrohmah & Sunuharyo, 2018) “stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan akan lebih banyak pekerja ”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa beban kerja merupakan penyebab stres dari dalam diri individu karena intensitas pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Agam, dkk (2015) yang mengemukakan bahwa Variabel Beban Kerja, Lingkungan

Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Stres Kerja karyawan.

**2) Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.**

Besarnya pengaruh beban kerja (X1) secara parsial terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, dimana bila beban kerja meningkat maka stres kerja karyawan juga akan meningkat . Ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan berdampak pada stres kerja karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Hal ini terlihat dari kondisi pekerjaan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, meskipun karyawan telah memahami tugas dan fungsinya dalam pekerjaan, akan tetapi jika diberikan beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan stress, contohnya atasan yang penuntut, atasan akan bersikap dan berperilaku seperti apapun untuk mendapatkan kinerja yang sempurna dari perusahaan. Kecenderungan seperti itu sangat memungkinkan atasan memiliki sikap ‘penuntut’, baik secara lembut ataupun dengan cara mendikte, atasan pasti menuntut kualitas pekerjaan karyawan, kondisi seperti ini yang dapat membuat karyawan mengalami stress. Kemudian penggunaan waktu kerja karyawan sebagaimana dalam standar operasional prosedur (SOP) perusahaan, dimana pekerjaan harus terselesaikan pada hari itu juga tanpa

harus menunggu hari esok, namun karena banyaknya pekerjaan maka karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan hari itu dan harus melanjutkan besok sehingga karyawan lebih mudah stres. Selain itu, tingginya target yang harus dicapai oleh karyawan tidak sesuai dengan waktu yang disediakan sehingga beban kerja yang diterima oleh karyawan semakin besar. Oleh karena itu pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi, dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gopher & Doncin (Rizky, 2018:48) juga mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan atau organisasi, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres kerja. Luthan (Rizky, 2018:48) mengatakan bahwa stres kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, (2015) yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

**3) Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.**

Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, dimana bila lingkungan kerja dinaikkan maka stres kerja karyawan akan berkurang. Ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan menurunkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Hal ini terlihat dari lingkungan

kerja seperti ketersediaan penerangan yang cukup baik di setiap ruang kerja karyawan, sehingga membuat kondisi kerja karyawan yang menyenangkan.Kemudian, suhu udara di tempat kerja karyawan yang cukup sejuk membuat karyawan bekerja dengan nyaman seperti ketersediaan pendingin udara disetiap ruang kerja karyawan.Kemudian, ruang gerak karyawan yang cukup luas membuat karyawan tidak terasa sesak dalam melakukan aktivitasnya.Selanjutnya, hubungan antar karyawan yang baik memberikan suasana kerja bagi karyawan yang menyenangkan.Karyawan saling mendukung dan membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Irshad (Putra & Rahyuda, 2016:813), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Sedangkan menurut Kwenin (Putra & Rahyuda, 2016:814), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap bagian perusahaannya. Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima

karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejemuhan dalam bekerja (Rizki, 2016:10).

Menurut Rivai (2011:146) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbins (Syafrina & Manik, 2018:183) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi

Perusahaan dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang dimakud bisa berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih, tidak terganggu akan adanya kebisingan, atau sirkulasi udara yang nyaman dan sejuk bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa berupa komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif

dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya stres kerja karyawan (Rizki, 2016:10).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Agam,dkk (2015) yang mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan.

**4) Pengalaman kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo**

Besarnya pengaruh pengalaman kerja (X3) secara parsial terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, dimana bila pengalaman kerja dinaikkan maka stres kerja karyawannya akan menurun .Ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berpengalaman dapat meminimalisir munculnya stres yang dialami oleh karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Hal tersebut terlihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan, sebagaimana dari hasil distribusi responden dimana paling banyak karyawan yang bekerja memiliki masa kerja 3-4 tahun.Dengan lama bekerja karyawan tentunya tidak begitu sulit dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang berlebihan karena karyawan telah memiliki pengalaman. Selain itu, tingkat pengetahuan karyawan, meskipun jika dilihat dari tingkat pendidikan karyawan yang paling banyak lulusan SLTA akan tetapi karyawan memiliki keterampilan

pada pekerjaannya dikarenakan adanya pengalaman kerja yang lama sehingga membuat pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan. Kemudian, penguasaan karyawan terhadap pekerjaan dan peralatan yang ada di PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo, dimana karyawan telah menguasai pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018), pengalaman kerja adalah terciptanya pengetahuan atau keterampilan tentang cara kerja karena adanya keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Kawatu, (Manabung, 2018:3) bahwa masa kerja dalam hal ini pengalaman kerja juga mempengaruhi munculnya stres kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanantekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari pada individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman. Pengalaman kerja berhubungan dengan pengalaman seorang pekerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Masa kerja berpotensi timbulnya stres kerja, baik itu untuk masa kerja yang sebentar ataupun masa kerja yang sudah lama dapat memicu terjadinya stres kerja pada seorang pekerja. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun

negatif. Akan memberikan pengaruh positif bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan.

Pengalaman kerja dapat mengontrol terjadinya stres kerja karyawan yang pada awalnya berdampak negatif berubah menjadi positif terhadap kinerja. Rumaningsih (Haryanti, 2014:157) menyatakan bahwa perbedaan individual dari sisi pengalamankerja memegang peranan penting dalam menghadapi realitas pekerjaan dan individu yang tetap lebih lama berada dalam pekerjaannya adalah mereka dengan ciri yang lebih tahan terhadap stres, yang akhirnya akan mengembangkan mekanisme untuk mengatasi stres.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, (2015) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.
2. Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.
3. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.
4. Pengalaman kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo.

#### **5.2 Saran**

1. Disarankan kepada PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo agar lebih memperhatikan tentang pekerjaan yang akan diberikan pada karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Disarankan kepada PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan adanya stress kerja.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam tentang stress kerja karyawan dengan meneliti variable lain seperti kinerja karyawan,dan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakar Pusat Listrik Bakaru. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(2), 146-158.
- Adnyan, N. P. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073-4101.
- Agam, F. (2015). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Pelayaran Sindutama Bahari Cabang Lembar. *Jurnal Magister Manajemen UNRAM*, 4(3), 1-15.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *osf.io*, 1-11.
- Aprillia, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, 1(1), 19-26.
- Budianto , A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu

- Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).
- Edwin. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Lion Wings. *Binus University Repository*, 1-62.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Cetakan ke-11. Depok : Prenadamedia
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkuprawira, TB S. 2009. Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua IPB Press, Bogor
- Masyichah, I., Prihatini, D., & Syaharud, M. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi. *Repostory Universitas Jember*, 1-7.
- Nurisman, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi

- Karyawan Generasi Y Di Pt Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(2), 26-37.
- Nurrohmah, W. L., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(1), 11-17.
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan [Studi Kasus Di Pt. La Luna Semarang]. *jurnal.upad.ac.id*, 5(2), 1-21.
- Putra, I. B., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 810-837.
- Rivai Zainal, Veithzal.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Rizky, D. (2018). Engaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya) Denizia Ri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 47-53.
- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia. *Universitas Sanata Dharma, Fakultas Ekonomi*. Yogyakarta: Repository.usd.ac.id.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia(Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suryaningrum, T. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi . Yogyakarta: <https://eprints.uny.ac.id/>.
- Sutrisno E. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf:Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Ulya, B. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 4(1).

### **Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2020				2021					
		Desember				Januari					
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
I	Persiapan:										
	a. Studi Pendahuluan										
	b. Penyusunan Proposal										
	c. Konsultasi ke Pembimbing										
	d. Seminar Proposal										
	e. Perbaikan Proposal										
II	Jenis Kegiatan										
		Agustus				September				Oktober	
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
	Pelaksanaan:										
	a. Pengumpulan Data										
	b. Pengolahan Data										
	c. Konsultasi ke Pembimbing										
III	d. Seminar Skripsi										
	e. Perbaikan Hasil Seminar										
	f. Konsultasi ke Pembimbing										
	g. Perbaikan/Finalisasi										

#### **Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian**

#### **Kuisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen sdm, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja Terhadap stres kerja karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

## **KUISIONER PENELITIAN**

### **A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner**

#### 1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita : .....

b. Usia : .....

2. Pendidikan terakhir : .....

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

3. Lama bekerja : .....

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

## B. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan

memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia.

## C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

### Variabel Beban Kerja (X1)

1. Karyawan memahami kondisi pekerjaan dengan baik:

a. Selalu memahami kondisi pekerjaan dengan baik

- b. Sering memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - c. Kadang-kadang memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - d. Jarang memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - e. Tidak pernah memahami kondisi pekerjaan dengan baik
2. Karyawan menggunakan waktu kerja sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
- a. Selalu sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
  - b. Sering sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
  - c. Kadang-kadang sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
  - d. Jarang sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
  - e. Tidak pernah sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
3. Karyawan meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
- a. Selalu meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
  - b. Sering meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
  - c. Kadang-kadang meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
  - d. Jarang meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
  - e. Tidak pernah meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan

### Variabel Lingkungan Kerja (X2)

1. Penerangan ruang kerja membuat kondisi kerja menyenangkan
  - a. Selalu membuat kondisi kerja menyenangkan
  - b. Sering membuat kondisi kerja menyenangkan
  - c. Kadang-kadang membuat kondisi kerja menyenangkan
  - d. Jarang membuat kondisi kerja menyenangkan
  - e. Tidak pernah membuat kondisi kerja menyenangkan
2. Suhu udara tempat kerja membuat karyawan lebih nyaman bekerja
  - a. Selalu membuat karyawan lebih nyaman bekerja
  - b. Sering membuat karyawan lebih nyaman bekerja
  - c. Kadang-kadang membuat karyawan lebih nyaman bekerja
  - d. Jarang membuat karyawan lebih nyaman bekerja
  - e. Tidak pernah membuat karyawan lebih nyaman bekerja
3. Adanya suara bising di tempat kerja membuat tidak nyaman dalam bekerja
  - a. Selalu membuat tidak nyaman dalam bekerja
  - b. Sering membuat tidak nyaman dalam bekerja
  - c. Kadang-kadang membuat tidak nyaman dalam bekerja
  - d. Jarang membuat tidak nyaman dalam bekerja
  - e. Tidak pernah membuat nyaman bekerja
4. Warna ruangan di tempat bekerja membuat karyawan nyaman bekerja
  - a. Selalu membuat karyawan nyaman bekerja
  - b. Sering membuat karyawan nyaman bekerja
  - c. Kadang-kadang membuat karyawan nyaman bekerja

- d. Jarang membuat karyawan nyaman bekerja
  - e. Tidak pernah membuat karyawan nyaman bekerja
5. Tersedianya Ruang gerak yang luas membuat karyawan leluasa melakukan pekerjaannya
- a. Selalu membuat karyawan leluasa melakukan pekerjaannya
  - b. Sering membuat karyawan leluasa melakukan pekerjaannya
  - c. Kadang-kadang membuat karyawan leluasa melakukan pekerjaannya
  - d. Jarang membuat karyawan leluasa melakukan pekerjaannya
  - e. Tidak pernah membuat karyawan leluasa melakukan pekerjaannya
6. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang membuat rasa aman dan nyaman dalam bekerja
- a. Selalu membuat rasa aman dan nyaman dalam bekerja
  - b. Sering membuat rasa aman dan nyaman dalam bekerja
  - c. Kadang-kadang membuat rasa aman dan nyaman dalam bekerja
  - d. Jarang membuat rasa aman dan nyaman dalam bekerja
  - e. Tidak pernah membuat rasa aman dan nyaman dalam bekerja
7. Karyawan memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya
- a. Selalu memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya
  - b. Sering memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya
  - c. Kadang-kadang memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya
  - d. Jarang memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya
  - e. Tidak pernah memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya

**Variabel Pengalaman Kerja(X3)**

1. Karyawan yang lama bekerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
  - a. Selalu dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
  - b. Sering dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
  - c. Kadang-kadang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
  - d. Jarang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
  - e. Tidak pernah dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
2. Karyawan yang memiliki kemampuan lebih mudah menjalankan pekerjaannya
  - a. Selalu lebih mudah menjalankan pekerjaannya
  - b. Sering lebih mudah menjalankan pekerjaannya
  - c. Kadang-kadang lebih mudah menjalankan pekerjaannya
  - d. Jarang lebih mudah menjalankan pekerjaannya
  - e. Tidak pernah lebih mudah menjalankan pekerjaannya
3. Karyawan yang memiliki keterampilan lebih mudah menjalankan pekerjaannya
  - a. Selalu lebih mudah menjalankan pekerjaannya
  - b. Sering lebih mudah menjalankan pekerjaannya
  - c. Kadang-kadang lebih mudah menjalankan pekerjaannya
  - d. Jarang lebih mudah menjalankan pekerjaannya
  - e. Tidak pernah lebih mudah menjalankan pekerjaannya
4. Karyawan yang memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan

- a. Selalu memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
  - b. Sering memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
  - d. Jarang memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
  - e. Tidak pernah memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
5. Karyawan yang memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
- a. Selalu memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
  - b. Sering memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
  - d. Jarang memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
  - e. Tidak pernah memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan

## **Variabel Stres Kerja Karyawan(Y)**

### ***EUSSTRES***

1. Stres dari pekerjaan yang dialami karyawan membuat karyawan cepat beradaptasi dengan pekerjaan
  - a. Selalu beradaptasi dengan pekerjaan
  - b. Sering beradaptasi dengan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang beradaptasi dengan pekerjaan
  - d. Jarang beradaptasi dengan pekerjaan
  - e. Tidak pernah beradaptasi dengan pekerjaan
2. Stres membuat karyawan memiliki performance yang baik
  - a. Selalu memiliki performance yang baik
  - b. Sering memiliki performance yang baik
  - c. Kadang-kadang memiliki performance yang baik
  - d. Jarang memiliki performance yang baik
  - e. Tidak pernah memiliki performance yang baik

### ***DISTRES***

1. Akibat karyawan Stress berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat kerja
  - a. Selalu berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat
  - b. Sering berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat
  - c. Kadang-kadang berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat
  - d. Jarang berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat

- e. Tidak pernah berdampak terhadap ketidakhadiran di tempat
2. Akibat karyawan yang stres membuat karyawan sakit
    - a. Selalu membuat karyawan sakit
    - b. Sering membuat karyawan sakit
    - c. Kadang-kadang membuat karyawan sakit
    - d. Jarang membuat karyawan sakit
    - e. Tidak pernah membuat karyawan sakit
  3. Akibat stres membuat penurunan kinerja karyawan
    - a. Selalu membuat penurunan kinerja karyawan
    - b. Sering membuat penurunan kinerja karyawan
    - c. Kadang-kadang membuat penurunan kinerja karyawan
    - d. Jarang membuat penurunan kinerja karyawan
    - e. Tidak pernah membuat penurunan kinerja karyawan

## Lampiran 2.Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal Variabel Beban kerja (X1)

No.Res	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
1	5	4	5	14
2	4	4	3	11
3	4	3	4	11
4	3	4	3	10
5	3	3	4	10
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	4	3	10
9	4	4	4	12
10	4	4	3	11
11	3	3	4	10
12	4	4	4	12
13	3	3	3	9
14	4	4	3	11
15	5	5	5	15
16	3	3	4	10
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	4	3	3	10
20	3	3	3	9
21	3	4	3	10
22	3	3	4	10
23	4	3	3	10
24	3	3	3	9

25	5	5	5	15
26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	3	4	4	11
29	3	3	2	8
30	4	3	3	10
31	2	3	2	7
32	3	2	3	8
33	3	3	3	9
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	4	3	11
40	3	3	4	10
41	4	3	4	11
42	3	4	3	10
43	3	3	3	9
44	5	5	5	15
45	3	3	2	8
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	4	3	10
49	3	3	4	10
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	4	4	4	12

53	3	3	4	10
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	4	4	3	11
57	4	4	4	12
58	3	3	4	10
59	3	3	3	9
60	5	5	5	15
61	3	4	4	11
62	4	4	3	11
63	5	5	5	15
64	4	3	4	11
65	3	4	4	11
66	4	4	3	11
67	5	5	5	15
68	4	3	4	11
69	3	4	3	10
70	3	3	4	10
71	4	4	4	12
72	3	3	3	9
73	3	4	3	10
74	4	4	4	12
75	4	4	3	11
76	3	3	4	10
77	4	4	4	12
78	3	3	3	9
79	3	3	3	9
80	4	4	4	12

81	5	5	5	15
82	5	5	5	15
83	5	5	5	15
84	4	4	3	11
85	3	3	4	10
86	4	3	4	11
87	5	5	5	15
88	4	4	3	11
89	4	3	4	11
90	5	5	5	15
91	4	3	4	11
92	4	3	3	10

### Data Interval Variabel Beban kerja(X1)

#### Succesive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	Total X2
4.957	3.939	4.559	13.455
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
3.898	3.939	3.499	11.335
3.898	3.939	2.435	10.272

2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	3.499	9.077
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	2.806	2.435	9.139
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	2.435	9.139
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	3.499	10.210
2.772	2.806	1.000	6.578
3.898	2.806	2.435	9.139
1.000	2.806	1.000	4.806
2.772	1.000	2.435	6.207
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	3.499	11.335
4.957	4.983	4.559	14.499

4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	1.000	6.578
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	3.499	9.077
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	3.499	9.077
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	3.939	3.499	10.210
3.898	3.939	2.435	10.272

4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	3.499	10.210
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
3.898	3.939	3.499	11.335
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	3.499	11.335
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	3.499	10.203
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272

3.898	2.806	3.499	10.203
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	2.806	3.499	10.203
3.898	2.806	2.435	9.139

### Data Ordinal Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	5	4	5	4	5	4	5	32
2	3	3	4	4	3	3	3	23
3	4	4	3	3	4	4	4	26
4	4	3	3	3	3	3	4	23
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	3	4	4	3	4	3	3	24
7	3	3	3	4	3	3	3	22
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	3	3	3	3	4	4	3	23
12	4	4	4	3	4	4	4	27
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	3	3	4	3	4	3	23
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	3	2	3	2	4	3	3	20
17	4	4	3	4	3	3	4	25
18	3	3	4	3	3	3	3	22
19	3	4	3	3	3	4	3	23
20	4	3	3	3	3	3	4	23
21	4	4	4	4	3	3	4	26
22	4	3	4	3	4	3	4	25
23	3	4	3	3	3	3	3	22
24	3	3	3	4	3	4	3	23
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	3	3	3	3	3	2	3	20





83	5	5	5	5	5	5	5	35
84	4	3	3	4	3	4	4	25
85	3	4	4	3	4	4	3	25
86	5	5	5	5	4	4	5	33
87	5	5	5	5	5	5	5	35
88	3	3	4	4	3	3	3	23
89	4	4	3	3	4	4	4	26
90	4	3	3	3	5	5	4	27
91	4	4	4	4	4	3	4	27
92	2	2	3	3	3	4	3	20

### Data Interval Variabel Lingkungan Kerja (X2)

#### Succesive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
4.707	4.440	4.529	2.747	4.604	4.554	3.178	16.422
2.601	2.356	3.540	3.873	2.460	2.444	1.000	12.370
3.681	3.388	2.507	2.747	3.543	3.502	2.152	12.322
3.681	2.356	2.507	3.873	2.460	2.444	2.152	12.417
3.681	3.388	3.540	3.873	3.543	3.502	2.152	14.481
2.601	3.388	3.540	2.747	3.543	2.444	1.000	12.275
2.601	2.356	2.507	2.747	2.460	2.444	1.000	10.211
2.601	2.356	2.507	3.873	2.460	2.444	1.000	11.338
3.681	3.388	3.540	2.747	3.543	3.502	2.152	13.355
2.601	2.356	2.507	2.747	2.460	2.444	1.000	10.211
2.601	2.356	2.507	3.873	3.543	3.502	1.000	11.338
3.681	3.388	3.540	2.747	3.543	3.502	2.152	13.355

2.601	2.356	2.507	2.747	2.460	2.444	1.000	10.211
2.601	2.356	2.507	4.951	2.460	3.502	1.000	12.416
4.707	4.440	4.529	1.000	4.604	4.554	3.178	14.676
2.601	1.000	2.507	3.873	3.543	2.444	1.000	9.982
3.681	3.388	2.507	2.747	2.460	2.444	2.152	12.322
2.601	2.356	3.540	3.873	2.460	2.444	1.000	12.370
2.601	3.388	2.507	2.747	2.460	3.502	1.000	11.243
3.681	2.356	2.507	3.873	2.460	2.444	2.152	12.417
3.681	3.388	3.540	2.747	2.460	2.444	2.152	13.355
3.681	2.356	3.540	3.873	3.543	2.444	2.152	13.450
2.601	3.388	2.507	2.747	2.460	2.444	1.000	11.243
2.601	2.356	2.507	4.951	2.460	3.502	1.000	12.416
4.707	4.440	4.529	2.747	4.604	4.554	3.178	16.422
2.601	2.356	2.507	2.747	2.460	1.000	1.000	10.211
3.681	2.356	3.540	3.873	2.460	3.502	2.152	13.450
3.681	3.388	3.540	3.873	3.543	3.502	2.152	14.481
2.601	3.388	2.507	2.747	1.000	2.444	1.000	11.243
2.601	2.356	1.000	2.747	2.460	2.444	1.000	8.704
2.601	2.356	2.507	2.747	1.000	1.000	1.000	10.211
2.601	2.356	2.507	2.747	2.460	2.444	1.000	10.211
2.601	2.356	2.507	2.747	2.460	1.000	1.000	10.211
2.601	2.356	2.507	3.873	2.460	3.502	1.000	11.338
3.681	3.388	3.540	4.951	3.543	4.554	2.152	15.559
4.707	4.440	4.529	4.951	4.604	4.554	3.178	18.627
4.707	4.440	4.529	4.951	4.604	4.554	3.178	18.627
4.707	4.440	4.529	3.873	4.604	4.554	3.178	17.549
3.681	3.388	3.540	3.873	2.460	3.502	2.152	14.481
2.601	3.388	3.540	3.873	3.543	3.502	1.000	13.402
3.681	3.388	3.540	3.873	3.543	3.502	2.152	14.481

3.681	3.388	3.540	2.747	2.460	2.444	2.152	13.355
2.601	2.356	2.507	4.951	2.460	2.444	1.000	12.416
4.707	4.440	4.529	3.873	4.604	4.554	3.178	17.549
3.681	3.388	2.507	4.951	1.000	2.444	2.152	14.527
4.707	4.440	4.529	4.951	4.604	4.554	3.178	18.627
4.707	4.440	4.529	3.873	4.604	4.554	3.178	17.549
2.601	3.388	2.507	2.747	2.460	2.444	1.000	11.243
3.681	2.356	3.540	4.951	3.543	2.444	2.152	14.528
4.707	4.440	4.529	4.951	4.604	4.554	3.178	18.627
4.707	4.440	4.529	2.747	4.604	4.554	3.178	16.422
3.681	2.356	2.507	3.873	3.543	3.502	2.152	12.417
2.601	3.388	3.540	4.951	3.543	2.444	1.000	14.480
4.707	4.440	4.529	4.951	4.604	4.554	3.178	18.627
4.707	4.440	4.529	2.747	4.604	4.554	3.178	16.422
2.601	2.356	2.507	2.747	2.460	2.444	1.000	10.211
2.601	2.356	3.540	3.873	3.543	3.502	1.000	12.370
3.681	3.388	2.507	2.747	3.543	3.502	2.152	12.322
2.601	2.356	2.507	4.951	2.460	2.444	1.000	12.416
4.707	4.440	4.529	2.747	4.604	4.554	3.178	16.422
3.681	2.356	2.507	3.873	3.543	2.444	2.152	12.417
2.601	3.388	2.507	4.951	2.460	3.502	1.000	13.447
4.707	4.440	4.529	2.747	4.604	4.554	3.178	16.422
2.601	2.356	2.507	3.873	3.543	2.444	1.000	11.338
3.681	3.388	3.540	3.873	3.543	3.502	2.152	14.481
2.601	3.388	2.507	4.951	2.460	3.502	1.000	13.447
4.707	4.440	4.529	4.951	4.604	4.554	3.178	18.627
4.707	4.440	4.529	2.747	3.543	3.502	3.178	16.422
2.601	2.356	3.540	3.873	2.460	2.444	1.000	12.370
3.681	3.388	2.507	2.747	3.543	3.502	2.152	12.322

3.681	2.356	2.507	3.873	3.543	2.444	2.152	12.417
3.681	3.388	3.540	3.873	2.460	2.444	2.152	14.481
2.601	3.388	3.540	2.747	2.460	2.444	1.000	12.275
2.601	2.356	2.507	2.747	3.543	3.502	1.000	10.211
2.601	2.356	2.507	3.873	2.460	2.444	1.000	11.338
3.681	3.388	3.540	2.747	3.543	3.502	2.152	13.355
2.601	2.356	2.507	4.951	3.543	3.502	1.000	12.416
4.707	4.440	4.529	4.951	2.460	2.444	3.178	18.627
4.707	4.440	4.529	3.873	2.460	3.502	3.178	17.549
2.601	3.388	2.507	2.747	3.543	4.554	1.000	11.243
3.681	2.356	3.540	4.951	4.604	4.554	2.152	14.528
4.707	4.440	4.529	4.951	4.604	4.554	3.178	18.627
4.707	4.440	4.529	2.747	4.604	4.554	3.178	16.422
3.681	2.356	2.507	3.873	2.460	3.502	2.152	12.417
2.601	3.388	3.540	4.951	3.543	3.502	1.000	14.480
4.707	4.440	4.529	4.951	3.543	3.502	3.178	18.627
4.707	4.440	4.529	2.747	4.604	4.554	3.178	16.422
2.601	2.356	3.540	3.873	2.460	2.444	1.000	12.370
3.681	3.388	2.507	2.747	3.543	3.502	2.152	12.322
3.681	2.356	2.507	4.951	4.604	4.554	2.152	13.495
3.681	3.388	3.540	3.873	3.543	2.444	2.152	14.481
1.000	1.000	2.507	2.747	2.460	3.502	1.000	7.254

**Data Ordinal Variabel Pengalaman Kerja (X3)**

No.Resp	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
1	4	5	4	5	3	21
2	3	4	3	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	4	17
5	4	3	4	4	3	18
6	4	4	3	3	3	17
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	3	4	4	3	18
10	3	4	3	3	3	16
11	4	4	4	3	4	19
12	4	3	4	4	3	18
13	3	4	3	3	3	16
14	3	4	4	3	5	19
15	5	5	5	5	3	23
16	4	3	3	3	4	17
17	3	3	3	4	3	16
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	4	3	4	18
20	3	3	3	4	4	17
21	3	3	3	4	4	17
22	4	4	3	4	3	18
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	4	3	5	18
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	2	3	4	15

27	3	3	4	4	4	18
28	4	4	4	4	3	19
29	2	2	3	3	3	13
30	3	4	3	3	3	16
31	2	2	2	3	3	12
32	3	3	3	3	3	15
33	3	2	2	3	3	13
34	3	3	4	3	4	17
35	4	4	5	4	5	22
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	4	24
39	3	3	4	4	3	17
40	4	4	4	3	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	4	3	16
43	3	3	3	3	5	17
44	5	5	5	5	4	24
45	2	3	3	4	5	17
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	3	23
48	3	3	3	3	4	16
49	4	4	3	4	5	20
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	4	24
52	4	3	4	4	3	18
53	4	3	3	3	5	18
54	5	5	5	5	5	25

55	5	5	5	5	3	23
56	3	4	3	3	3	16
57	4	3	4	3	4	18
58	4	3	4	4	3	18
59	3	3	3	3	5	17
60	5	5	5	5	4	24
61	4	4	3	4	3	18
62	3	3	4	3	5	18
63	5	5	5	5	3	23
64	4	4	3	3	4	18
65	4	3	4	4	3	18
66	3	4	4	3	5	19
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	5	3	20
69	3	3	3	3	4	16
70	4	3	4	4	4	19
71	4	4	3	4	4	19
72	3	3	3	4	3	16
73	3	4	3	3	3	16
74	4	3	4	3	3	17
75	3	4	3	3	4	17
76	4	4	4	4	3	19
77	4	3	4	3	5	19
78	3	4	3	5	5	20
79	3	3	4	5	3	18
80	4	4	5	3	4	20
81	5	5	5	4	4	23
82	5	5	5	5	3	23

83	5	5	5	5	5	25
84	3	3	4	4	4	18
85	4	4	4	3	3	18
86	4	4	4	5	4	21
87	5	5	5	5	4	24
88	3	4	3	3	3	16
89	4	4	4	4	3	19
90	5	5	5	4	4	23
91	5	4	5	4	3	21
92	4	4	3	3	4	18

### Data Interval Variabel Pengalaman Kerja (X3)

#### Succesive Interval

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X1
3.541	4.611	3.486	3.203	1.000	15.842
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	3.528	2.419	1.000	1.000	11.488
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398

2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	2.435	2.419	1.000	2.204	11.599
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	3.486	1.000	2.204	12.669
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	1.000	1.000	2.204	9.091
2.452	2.435	3.486	2.155	2.204	12.731
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	13.710
1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	6.419
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	1.000	1.000	1.000	1.000	6.452
2.452	2.435	3.486	1.000	2.204	11.577
3.541	3.528	4.559	2.155	3.274	17.056
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
2.452	2.435	3.486	2.155	1.000	11.527
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460

2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
1.000	2.435	2.419	2.155	3.274	11.282
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	2.419	1.000	2.204	10.510
3.541	3.528	2.419	2.155	3.274	14.916
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	2.435	2.419	1.000	3.274	12.669
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	2.435	3.486	1.000	2.204	12.666
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	3.528	2.419	1.000	2.204	12.692
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
3.541	3.528	3.486	3.203	1.000	14.758
2.452	2.435	2.419	1.000	2.204	10.510
3.541	2.435	3.486	2.155	2.204	13.821
3.541	3.528	2.419	2.155	2.204	13.847

2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	2.435	3.486	1.000	1.000	11.462
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	13.710
3.541	2.435	3.486	1.000	3.274	13.736
2.452	3.528	2.419	3.203	3.274	14.875
2.452	2.435	3.486	3.203	1.000	12.576
3.541	3.528	4.559	1.000	2.204	14.832
4.611	4.611	4.559	2.155	2.204	18.140
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
2.452	2.435	3.486	2.155	2.204	12.731
3.541	3.528	3.486	1.000	1.000	12.555
3.541	3.528	3.486	3.203	2.204	15.963
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	13.710
4.611	4.611	4.559	2.155	2.204	18.140
4.611	3.528	4.559	2.155	1.000	15.853
3.541	3.528	2.419	1.000	2.204	12.692

**Data Ordinal Variabel Stres Kerja (Y)**

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
1	5	4	2	2	2	15
2	4	4	3	1	1	13
3	4	3	1	1	1	10
4	3	4	3	3	3	16
5	3	3	1	3	3	13
6	4	4	1	1	1	11
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	1	3	14
9	4	4	1	3	1	13
10	4	4	3	1	1	13
11	3	3	1	1	3	11
12	4	4	1	3	1	13
13	3	3	3	1	3	13
14	4	4	3	1	1	13
15	5	5	2	2	2	16
16	3	3	1	3	3	13
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	1	1	12
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	3	3	3	16
22	3	3	1	1	3	11
23	4	3	3	3	1	14
24	3	3	3	3	3	15
25	5	5	2	2	2	16
26	3	3	3	3	3	15

27	3	3	3	3	3	15
28	3	4	1	1	3	12
29	3	3	2	2	3	13
30	4	3	3	1	1	12
31	2	3	2	2	2	11
32	3	2	3	3	3	14
33	3	3	3	2	3	14
34	3	3	3	3	3	15
35	4	4	1	1	1	11
36	5	5	2	2	2	16
37	5	5	2	2	2	16
38	5	5	2	2	2	16
39	4	4	3	3	1	15
40	3	3	1	1	3	11
41	4	3	1	1	1	10
42	3	4	3	3	3	16
43	3	3	3	3	3	15
44	5	5	2	2	2	16
45	3	3	2	3	3	14
46	5	5	2	2	2	16
47	5	5	2	2	2	16
48	3	4	3	3	3	16
49	3	3	1	1	3	11
50	5	5	2	2	2	16
51	5	5	2	2	2	16
52	4	4	1	3	1	13
53	3	3	1	3	3	13
54	5	5	2	2	2	16

55	5	5	2	2	2	16
56	4	4	3	1	1	13
57	4	4	1	3	1	13
58	3	3	1	3	3	13
59	3	3	3	3	3	15
60	5	5	2	2	2	16
61	3	4	1	1	3	12
62	4	4	3	3	1	15
63	5	5	2	2	2	16
64	4	3	1	1	1	10
65	3	4	1	3	3	14
66	4	4	3	1	1	13
67	5	5	2	2	2	16
68	4	3	1	1	1	10
69	3	4	3	3	3	16
70	3	3	1	3	3	13
71	4	4	1	1	1	11
72	3	3	3	3	3	15
73	3	4	3	1	3	14
74	4	4	1	3	1	13
75	4	4	3	1	1	13
76	3	3	1	1	3	11
77	4	4	1	3	1	13
78	3	3	3	1	3	13
79	3	3	3	3	3	15
80	4	4	1	1	1	11
81	5	5	2	2	2	16
82	5	5	2	2	2	16

83	5	5	2	2	2	16
84	4	4	3	3	1	15
85	3	3	1	1	3	11
86	4	3	1	1	1	10
87	5	5	2	2	2	16
88	4	4	3	1	1	13
89	4	3	1	1	1	10
90	5	5	2	2	2	16
91	5	5	1	3	1	15
92	4	4	3	3	2	16

### Data Interval Variabel Stres Kerja (Y)

#### Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total Y
4.957	3.912	1.585	1.585	1.880	13.919
3.898	3.912	2.452	1.527	1.858	13.646
3.898	2.772	3.527	1.527	1.858	13.581
2.772	3.912	2.452	2.452	2.781	14.368
2.772	2.772	3.527	2.452	2.781	14.303
3.898	3.912	3.527	3.527	3.858	18.721
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
2.772	3.912	2.452	3.527	2.781	15.443
3.898	3.912	3.527	2.452	3.858	17.646
3.898	3.912	2.452	3.527	3.858	17.646
2.772	2.772	3.527	3.527	2.781	15.378
3.898	3.912	3.527	2.452	3.858	17.646

2.772	2.772	2.452	3.527	2.781	14.303
3.898	3.912	2.452	3.527	3.858	17.646
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
2.772	2.772	3.527	2.452	2.781	14.303
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
3.898	2.772	2.452	3.527	3.858	16.506
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
2.772	3.912	2.452	2.452	2.781	14.368
2.772	2.772	3.527	3.527	2.781	15.378
3.898	2.772	2.452	2.452	3.858	15.431
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
2.772	3.912	3.527	3.527	2.781	16.518
2.772	2.772	1.000	1.000	2.781	10.325
3.898	2.772	2.452	3.527	3.858	16.506
1.000	2.772	1.000	1.000	1.000	6.772
2.772	1.000	2.452	2.452	2.781	11.456
2.772	2.772	2.452	1.000	2.781	11.777
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
3.898	3.912	3.527	3.527	3.858	18.721
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
3.898	3.912	2.452	2.452	3.858	16.571
2.772	2.772	3.527	3.527	2.781	15.378
3.898	2.772	3.527	3.527	3.858	17.581

2.772	3.912	2.452	2.452	2.781	14.368
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
2.772	2.772	1.000	2.452	2.781	11.777
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
2.772	3.912	2.452	2.452	2.781	14.368
2.772	2.772	3.527	3.527	2.781	15.378
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
3.898	3.912	3.527	2.452	3.858	17.646
2.772	2.772	3.527	2.452	2.781	14.303
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
3.898	3.912	2.452	3.527	3.858	17.646
3.898	3.912	3.527	2.452	3.858	17.646
2.772	2.772	3.527	2.452	2.781	14.303
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
2.772	3.912	3.527	3.527	2.781	16.518
3.898	3.912	2.452	2.452	3.858	16.571
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
3.898	2.772	3.527	3.527	3.858	17.581
2.772	3.912	3.527	2.452	2.781	15.443
3.898	3.912	2.452	3.527	3.858	17.646
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
3.898	2.772	3.527	3.527	3.858	17.581
2.772	3.912	2.452	2.452	2.781	14.368
2.772	2.772	3.527	2.452	2.781	14.303

3.898	3.912	3.527	3.527	3.858	18.721
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
2.772	3.912	2.452	3.527	2.781	15.443
3.898	3.912	3.527	2.452	3.858	17.646
3.898	3.912	2.452	3.527	3.858	17.646
2.772	2.772	3.527	3.527	2.781	15.378
3.898	3.912	3.527	2.452	3.858	17.646
2.772	2.772	2.452	3.527	2.781	14.303
2.772	2.772	2.452	2.452	2.781	13.228
3.898	3.912	3.527	3.527	3.858	18.721
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
3.898	3.912	2.452	2.452	3.858	16.571
2.772	2.772	3.527	3.527	2.781	15.378
3.898	2.772	3.527	3.527	3.858	17.581
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
3.898	3.912	2.452	3.527	3.858	17.646
3.898	2.772	3.527	3.527	3.858	17.581
4.957	4.983	4.585	4.585	4.880	23.990
4.957	4.983	3.527	2.452	3.858	19.777
3.898	3.912	2.452	2.452	4.880	17.593

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Beban kerja (X1)

##### Frequency Table

**X1\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.1	1.1	1.1
3.00	39	42.4	42.4	43.5
4.00	31	33.7	33.7	77.2
5.00	21	22.8	22.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X1\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.1	1.1	1.1
3.00	40	43.5	43.5	44.6
4.00	31	33.7	33.7	78.3
5.00	20	21.7	21.7	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X1\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.3	3.3	3.3
3.00	37	40.2	40.2	43.5
4.00	31	33.7	33.7	77.2
5.00	21	22.8	22.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**Variabel Lingkungan Kerja (X2)****X2\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.1	1.1	1.1
3.00	38	41.3	41.3	42.4
4.00	30	32.6	32.6	75.0
5.00	23	25.0	25.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X2\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.2	2.2	2.2
3.00	36	39.1	39.1	41.3
4.00	32	34.8	34.8	76.1
5.00	22	23.9	23.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X2\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.1	1.1	1.1
3.00	41	44.6	44.6	45.7
4.00	27	29.3	29.3	75.0
5.00	23	25.0	25.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X2\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.1	1.1	1.1
3.00	43	46.7	46.7	47.8
4.00	26	28.3	28.3	76.1
5.00	22	23.9	23.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X2\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.3	3.3	3.3
3.00	37	40.2	40.2	43.5
4.00	31	33.7	33.7	77.2
5.00	21	22.8	22.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X2\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.3	3.3	3.3
3.00	35	38.0	38.0	41.3
4.00	32	34.8	34.8	76.1
5.00	22	23.9	23.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X2\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	39	42.4	42.4	42.4
4.00	30	32.6	32.6	75.0
5.00	23	25.0	25.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

### Variabel Pengalaman Kerja (X3)

**X3\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.3	3.3	3.3
3.00	36	39.1	39.1	42.4
4.00	32	34.8	34.8	77.2
5.00	21	22.8	22.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X3\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.3	3.3	3.3
3.00	35	38.0	38.0	41.3
4.00	33	35.9	35.9	77.2
5.00	21	22.8	22.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X3\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.3	3.3	3.3
3.00	35	38.0	38.0	41.3
4.00	31	33.7	33.7	75.0
5.00	23	25.0	25.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X3\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	39	42.4	42.4	42.4
4.00	30	32.6	32.6	75.0
5.00	23	25.0	25.0	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**X3\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	41	44.6	44.6	44.6
4.00	32	34.8	34.8	79.3
5.00	19	20.7	20.7	100.0
Total	92	100.0	100.0	

### **Variabel Stres Kerja (Y)**

#### **Y1\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.1	1.1	1.1
3.00	39	42.4	42.4	43.5
4.00	30	32.6	32.6	76.1
5.00	22	23.9	23.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

#### **Y1\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.1	1.1	1.1
3.00	38	41.3	41.3	42.4
4.00	32	34.8	34.8	77.2
5.00	21	22.8	22.8	100.0
Total	92	100.0	100.0	

#### **Y1\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	31	33.7	33.7	33.7
2.00	24	26.1	26.1	59.8
3.00	37	40.2	40.2	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**Y1\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	31	33.7	33.7	33.7
2.00	24	26.1	26.1	59.8
3.00	37	40.2	40.2	100.0
Total	92	100.0	100.0	

**Y1\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	30	32.6	32.6	32.6
2.00	23	25.0	25.0	57.6
3.00	39	42.4	42.4	100.0
Total	92	100.0	100.0	

#### Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban kerja (X1)

###### CORRELATIONS

/VARIABLES=X1\_1 X1\_2 X1\_3 TOTAL\_X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

###### Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.798**	.760**	.935**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
X1_2	Pearson Correlation	.798**	1	.677**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
X1_3	Pearson Correlation	.760**	.677**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.935**	.903**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

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

## RELIABILITY

```
/VARIABLES= VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	92	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	3

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

#### **CORRELATIONS**

/VARIABLES=X1\_1 X1\_2 X1\_3 X1\_4 X1\_5 X1\_6 X1\_7 TOTAL\_X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### **Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.799**	.802**	.795**	.694**	.638**	.992**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2_2	Pearson Correlation	.799**	1	.794**	.772**	.577**	.632**	.787**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2_3	Pearson Correlation	.802**	.794**	1	.788**	.673**	.604**	.807**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2_4	Pearson Correlation	.795**	.772**	.788**	1	.508**	.581**	.801**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2_5	Pearson Correlation	.694**	.577**	.673**	.508**	1	.793**	.697**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

		N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2_6	Pearson Correlation		.638**	.632**	.604**	.581**	.793**	1	.656**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N		92	92	92	92	92	92	92	92
X2_7	Pearson Correlation		.992**	.787**	.807**	.801**	.697**	.656**	1	.938**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N		92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL_X2	Pearson Correlation		.934**	.876**	.894**	.857**	.810**	.804**	.938**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N		92	92	92	92	92	92	92	92

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

## RELIABILITY

```
/VARIABLES= VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### **Reliability**

#### **Scale: ALL VARIABLES**

##### **Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	92	100.0

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

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	7

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X3)**

#### **CORRELATIONS**

/VARIABLES=X2\_1 X2\_2 X2\_3 X2\_4 X2\_5 TOTAL\_X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### **Correlations**

**Correlations**

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	Total_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.773**	.810**	.671**	.101	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.339	.000
	N	92	92	92	92	92	92
X3_2	Pearson Correlation	.773**	1	.693**	.611**	.173	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.099	.000
	N	92	92	92	92	92	92
X3_3	Pearson Correlation	.810**	.693**	1	.667**	.194	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.064	.000
	N	92	92	92	92	92	92
X3_4	Pearson Correlation	.671**	.611**	.667**	1	.056	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.598	.000
	N	92	92	92	92	92	92
X3_5	Pearson Correlation	.101	.173	.194	.056	1	.385**

	Sig. (2-tailed)	.339	.099	.064	.598		.000
	N	92	92	92	92	92	92
Total_X 3	Pearson Correlation	.886**	.857**	.888**	.790**	.385**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92

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

## RELIABILITY

/VARIABLES= X2\_1 X2\_2 X2\_3 X2\_4 X2\_5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### **Reliability**

#### **Scale: ALL VARIABLES**

#### **Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	92	100.0

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

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Y)

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1\_1 Y1\_2 Y1\_3 Y1\_4 Y1\_5 TOTAL\_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

**Correlations**

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.817**	-.136	-.167	-.591**	.359**
	Sig. (2-tailed)		.000	.195	.111	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92
Y1_2	Pearson Correlation	.817**	1	-.044	-.044	-.318**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000		.679	.679	.002	.000
	N	92	92	92	92	92	92
Y1_3	Pearson Correlation	-.136	-.044	1	.216*	.183	.540**
	Sig. (2-tailed)	.195	.679		.039	.081	.000
	N	92	92	92	92	92	92
Y1_4	Pearson Correlation	-.167	-.044	.216*	1	.301**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.111	.679	.039		.004	.000
	N	92	92	92	92	92	92
Y1_5	Pearson Correlation	-.591**	-.318**	.183	.301**	1	.276**

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.081	.004		.008
	N	92	92	92	92	92	92
TOTAL	Pearson Correlation	.359**	.574**	.540**	.579**	.276**	1
_Y							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	
	N	92	92	92	92	92	92

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

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

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### **Reliability**

#### **Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	92	100.0

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

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	5

## Lampiran 5. Uji Korelasi

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2 X3 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

**Correlations**

		Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Pengalaman Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.652**	.881**	.397**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.652**	1	.799**	.322**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002
	N	92	92	92	92
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.881**	.799**	1	.324**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002
	N	92	92	92	92
Stres Kerja	Pearson Correlation	.397**	.322**	.324**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	
	N	92	92	92	92

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

## Lamipran 6. Uji Hipotesis

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2 X3.

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.396	.356	1.80143

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1    Regression	64.287	3	21.429	6.603	.000 <sup>b</sup>
Residual	285.572	88	3.245		
Total	349.859	91			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1    (Constant)	9.433	1.084		8.701	.000
Beban Kerja	.445	.165	.560	2.705	.008
Lingkungan Kerja	-.188	.120	-.255	-1.567	.021
Pengalaman Kerja	-.209	.146	-.373	-1.431	.046

a. Dependent Variable: Stres Kerja

## Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	<b>Tingkat signifikansi untuk uji satu arah</b>				
	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.0005</b>
	<b>Tingkat signifikansi untuk uji dua arah</b>				
	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.001</b>
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

### F-Tabel

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3131/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Pimpinan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

di,-

Tempat

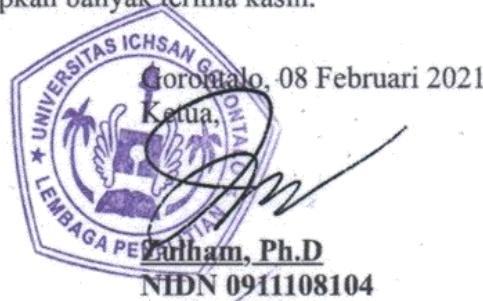
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Rena Maulud  
NIM : E2117050  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PT.CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO**

Jln Yusuf Hasiru No. 282 Kelurahan bulotadaa Timur

Kec Sipatana Kota Gorontalo (0435)828815 Kode Pos 96124

Nomor : 005/CLMS/10/21

Lampiran :

Hal : Surat Balasan

Kepada Yth

Ketua Lembaga Penelitian

Universitas ichsan gorontalo

Di Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku Direktur PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses menerangkan bahwa :

Nama : Rena Maulud

Nim : E2117050

Fakultas : Ekonomi

Telah kami setujui untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan proposal/skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada  
PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo"**

Demikian surat ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 7 Oktober 2021

Direktur



Chandra Gunadi Witedja



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0886/UNISAN-G/S-BP/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : RENA MAULUD  
NIM : E2117050  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman kerja Terhadap Stress Kerja pada PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 28%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 08 November 2021  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

Tembusan :

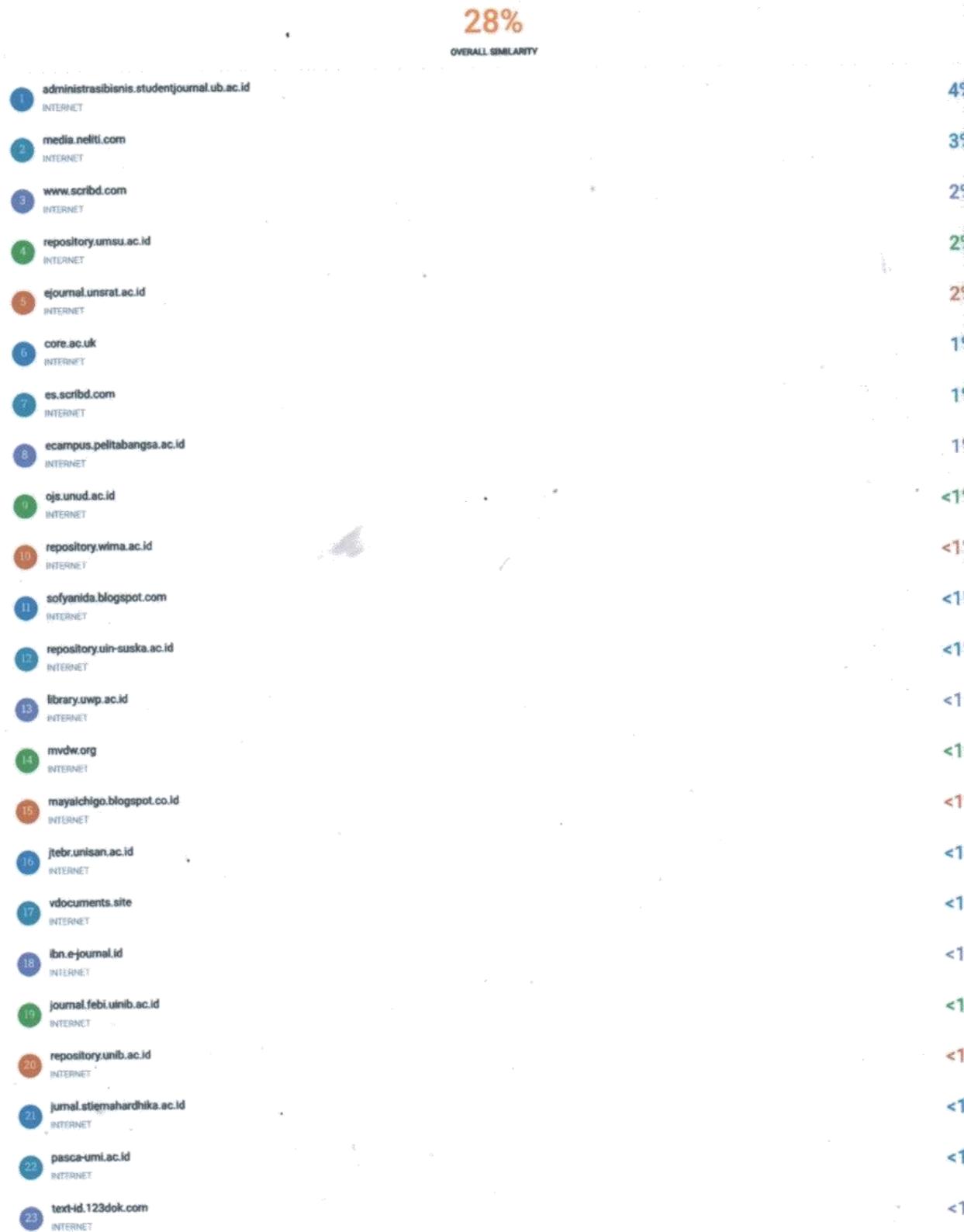
1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



E2117050

## Skripsi\_RENA MAULUD.docx

### Sources Overview



24	repository.usd.ac.id	INTERNET	<1%
25	jurnal.stitradenwijaya.ac.id	INTERNET	<1%
26	repository.radenintan.ac.id	INTERNET	<1%
27	pt.scribd.com	INTERNET	<1%
28	digilib.unhas.ac.id	INTERNET	<1%
29	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	INTERNET	<1%
30	id.123dok.com	INTERNET	<1%
31	repo.darmajaya.ac.id	INTERNET	<1%
32	repository.uinsu.ac.id	INTERNET	<1%
33	eprints.undip.ac.id	INTERNET	<1%
34	sinta.unud.ac.id	INTERNET	<1%

**Excluded search repositories:**

- Submitted Works

**Excluded from document:**

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words)

**Excluded sources:**

- None

## ***ABSTRACT***

***RENA MAULUD. E2170500. THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, AND WORK EXPERIENCE ON THE EMPLOYEE WORK STRESS (AT PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO)***

*This study aims to find out the effect of workload (X1), work environment (X2), and work experience (X3) on employee work stress (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. The primary data collection is through a list of statements tested are through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis. The result of the first test shows that workload (X1), work environment (X2), and work experience (X3) have a significant effect on employee work stress (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo by 0.396 or 39.6%. The result of the second hypothesis testing indicates that the workload (X1) has a significant effect on employee work stress (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo by 0.560 or 56.0%. The work environment (X2) significantly affects employee work stress (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo by -0.255 or -25.5% as the result of the third test. Significantly, the work experience (X3) affects employee work stress (Y) at PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo by -0.373 or -37.3% as the fourth hypothesis testing result.*



**Keywords:** workload, work environment, work experience, work stress

## ABSTRAK

**RENA MAULUD, E2117050, PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES GORONTALO)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yaitu sebesar 0,396 atau 39,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja (X1), berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yakni sebesar 0,560 atau 56,0%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yakni sebesar -0,255 atau -25,5%. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan (Y) pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses Gorontalo yakni sebesar -0,373 atau -37,3%.



Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja

## CURRICULUM VITAE



### 1. Identitas Pribadi

Nama : Rena Maulud  
Nim : E2117050  
Tempat/Tanggal lahir : Biniha, 10 Oktober 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Angkatan : 2017  
Jurusan : Ekonomi  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Biniha, Kec. Helumo, Kab. Bolaang Mongondow Selatan

### 2. Riwayat Pendidikan

#### a. Pendidikan Formal

1. Bersekolah di SDN Biniha Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Pada Tahun 2006
2. Kemudian Melanjutkan ke jenjang menengah Pertama di MTS Negeri 2 Bolsel, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Pada Tahun 2012
3. Selanjunya Melanjutkan belajar di SMK Cokroaminoto Salongo, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan pada tahun 2015
4. Dan melanjutkan Pendidikan Tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi.