

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN
PT. SUBUR SEDAYA MAJU KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Disusun Oleh :

SRI SULASTRI

2021110014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
Stres Kerja Pada Karyawan PT. Subur Sedaya Maju
Kota Prabumulih

Disusun Oleh :

Nama : SRI SULASTRI

NIM : 2021110014

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Menyetujui,

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

1. Amandin, S.Pt., M.M
Pembimbing I

23-07-2025



2. Jumadi Walajiro, S.E., M.M
Pembimbing II

23-07-2025



Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih



AMANDIN, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
Stres Kerja Pada Karyawan PT. Subur Sedaya Maju
Kota Prabumulih

Disusun Oleh :

Nama : SRI SULASTRI

NIM : 2021110014

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Menyetujui,
Ketua Penguji

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji I

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

Anggota Penguji II

Sebri H. Sinto, S.E., M.Si
NIDN. 0203098701

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Sulatri

NIM : 2021110014

Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih”** ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



SRI SULASTRI

NIM. 2021110014

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu pasti akan ada kemudahan”

“Tuhan tidak akan pernah membebani seorang hambanya diluar batas kemampuannya”

“apa yang melewatkan ku tidak akan pernah menjadi takdirku dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkan ku”

KUPERSEMBAHKAN KEPADA:

Kedua orangtuaku tercinta dan tersayang: bapak Sukirno dan Ibu Paryuti

Saudara-saudariku tersayang

Keponakan kecilku yang senantiasa menjadi penghibur

Keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan

Teman-teman seperjuanganku

Almamaterku Universitas Prabumulih

ABSTRAK

SRI SULASTRI (2025): “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan hubungan kausal. Dengan teknik pengumpulan data menyebar kuesioner kepada 41 responden. Hasil uji regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = 82,503 - 0,364X_1 - 0,460X_2 + e$. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja dengan nilai $|t_{hitung}|$ sebesar $-3,431 > t_{tabel} 2,022$ dan $sig. = 0,001 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh negatif dengan nilai $|t_{hitung}|$ sebesar $-4,268 > t_{tabel} 2,022$ dan $sig. = 0,000$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja. Besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,493 sedangkan sisanya 0,507 dijelaskan oleh variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja yang tepat sehingga dapat menekan tingkat stres kerja pada karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja fisik, Stres Kerja karyawan

ABSTRACT

SRI SULASTRI (2025): *"The Effect of Workload and Physical Work Environment on Work Stress in Employees of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih".*

This study aims to find out whether there is an influence of workload and physical work environment on work stress in employees of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. The method used is a quantitative method with a causal relationship. With the data collection technique, the questionnaire was distributed to 41 respondents. The results of the multiple regression test produced the equation $Y = 82,503 - 0,364X_1 - 0,460X_2 + e$. The results of the partial test showed that the workload had a negative effect on work stress with a calculated t value of $-3.431 > t\text{-table } 2.022$ and $\text{sig.} = 0.001 < 0.05$. The physical work environment also had a negative effect with a calculated $|t_{\text{hitung}}|$ of $-4.268 > t\text{-table } 2.022$ and $\text{sig.} = 0.000$. The results of the simultaneous test showed that the workload and physical work environment together had an effect on work stress. The magnitude of the influence of workload and physical work environment on work stress is shown by the Adjusted R Square value of 0.493 while the remaining 0.507 is explained by other variables. The results of this study show that it is important to manage the workload and the right work environment so that it can reduce the level of work stress in employees..

Keywords: *Workload, Physical Work Environment, Employee Work Stress*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah segala puji hanya milik Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga semua kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Hal ini disebabkan karena pengalaman dan pengetahuan yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangatlah penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap semoga dengan tersusunnya skripsi ini dapat berguna serta bermanfaat bagi banyak.

Prabumulih, April 2025

Sri Sulastri
NIM. 2021110014

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim,

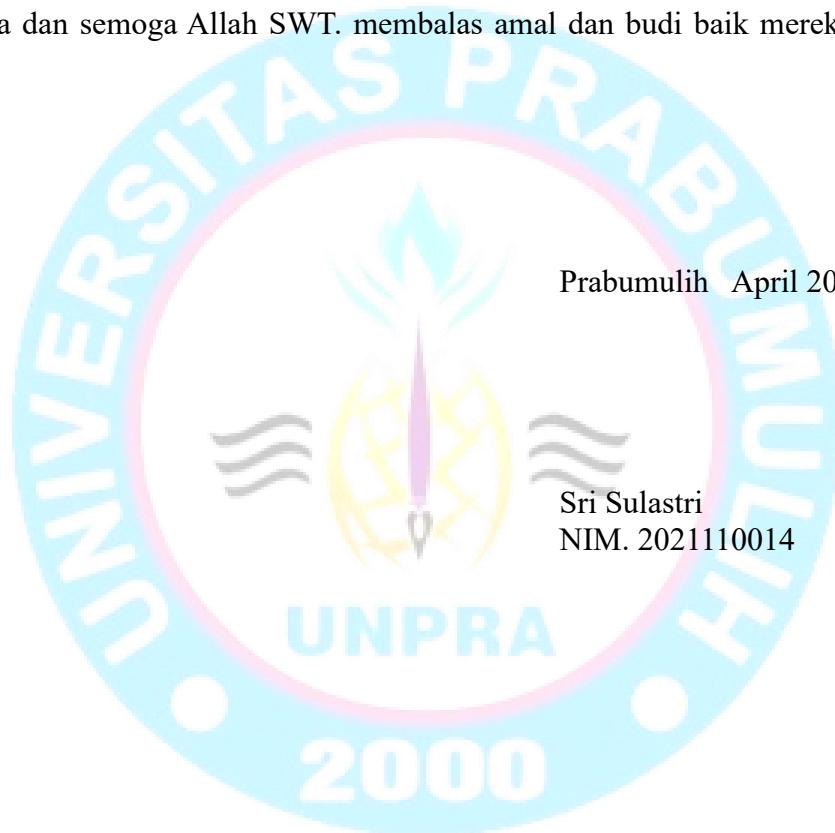
Dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis menyadari betul bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya arahan, bimbingan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Bapak Ajabar, S.IP., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulisan skripsi ini
3. Bapak Amandin, S. Pt., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Bapak Jumadi Walajro, S.E., M. M selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulisan skripsi ini
5. Bapak Hasan Hanafiah selaku Direktur Utama PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih yang telah memberi izin tempat penelitian.
6. Kedua Orangtuaku Bapak Sukirno dan Ibu Paryuti yang senantiasa mendoakan dan membantu serta memberi dukungan tanpa henti dalam segala hal selama ini, baik secara moril maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini
7. Saudara-saudariku yang selalu memberikan arahan, dukungan, dan motivasinya
8. Seluruh karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih yang telah memberikan bantuan dan kontribusinya dalam penyelesaian skripsi ini
9. Bapak/ibu Dosen yang telah memberikan ilmunya sehingga dapat menghantarkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Seluruh teman-teman seperjuangan di kelas manajemen angkatan 2021

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan doa serta dukungannya sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

12. Serta kepada diri penulis sendiri terima kasih banyak karena telah berhasil kuat untuk berjuang serta bertahan hingga saat ini. Penulis berharap semoga diri ini dapat lebih kuat dari sebelumnya untuk kelak menghadapi episode selanjutnya.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan semoga Allah SWT. membalas amal dan budi baik mereka semua. Aamiin.



Prabumulih April 2025

Sri Sulastri
NIM. 2021110014

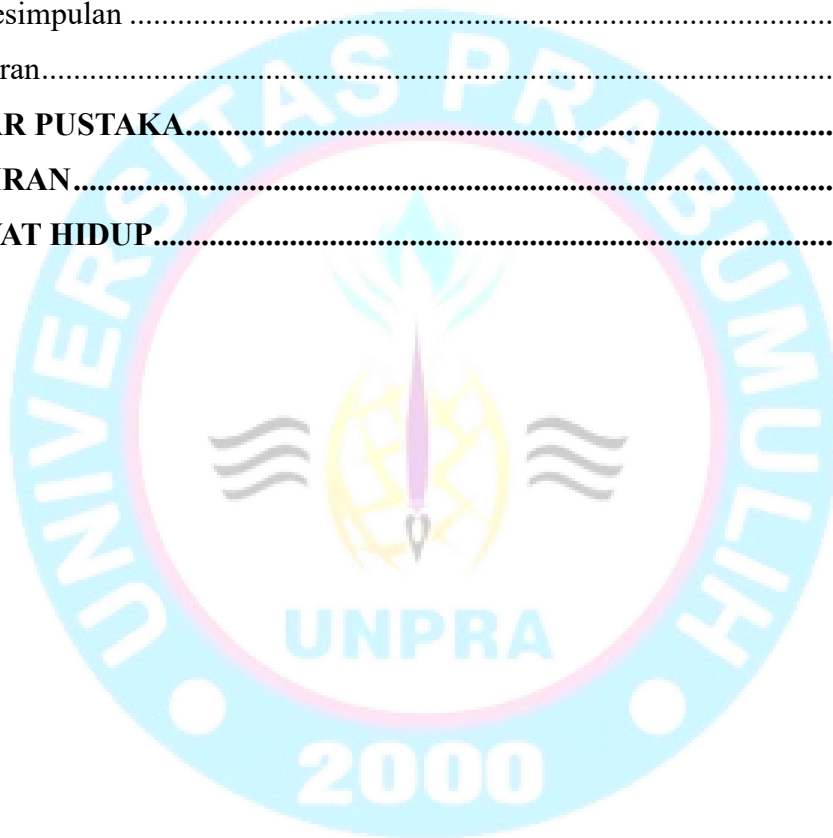
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Teori	8
2.1.1 Beban Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	8
2.1.1.2 Jenis Beban Kerja.....	10
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Beban Kerja	12
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik	14

2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	14
2.1.2.2	Jenis Lingkungan Kerja Fisik.....	16
2.1.2.3	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	16
2.1.2.4	Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	17
2.1.3	Stres Kerja.....	19
2.1.3.1	Pengertian Stres Kerja.....	19
2.1.3.2	Jenis Stres Kerja.....	21
2.1.3.3	Faktor Penyebab Stres Kerja.....	22
2.1.3.4	Gejala Stres Kerja	24
2.1.3.5	Indikator Stres Kerja	25
2.2	Penelitian Terdahulu.....	27
2.3	Kerangka Pemikiran.....	29
2.4	Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Metode Penelitian.....	31
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.2.1	Lokasi Penelitian.....	31
3.2.2	Waktu Penelitian	31
3.3	Populasi dan Sampel	32
3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Jenis dan Sumber Data	33
3.4.1	Jenis Data	33
3.4.2	Sumber Data.....	33
3.5	Definisi Operasional Variabel	34
3.6	Teknik Pengumpulan Data	35
3.7	Instrumen Penelitian.....	36
3.7.1	Uji Validitas.....	37
3.7.2	Uji Reliabilitas	37
3.8	Uji Asumsi Klasik	38
3.8.1	Uji Normalitas.....	38

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.8.3 Uji Multikolinearitas	39
3.9 Uji Regresi Berganda	39
3.10 Pengujian Hipotesis.....	40
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	40
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	41
3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Objek Penelitian.....	42
4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Subur Sedaya Maju.....	42
4.1.1.2 Visi Dan Misi PT. Subur Sedaya Maju	44
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	45
4.1.2 Karakteristik Responden	51
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja.....	53
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
4.1.3 Analisis Tanggapan Responden	55
4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X_1).....	56
4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2).....	57
4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (Y)	58
4.1.4 Hasil Instrumen Penelitian	59
4.1.4.1 Uji Validitas.....	59
4.1.4.2 Uji Reliabilitas	63
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	64
4.1.5.1 Uji Normalitas	64
4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	66

4.1.5.3 Uji Multikolinearitas	67
4.1.6 Uji Regresi Linier Berganda	68
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	70
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	70
4.1.7.2 Uji Simultan (Uji F)	73
4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	88
RIWAYAT HIDUP.....	112

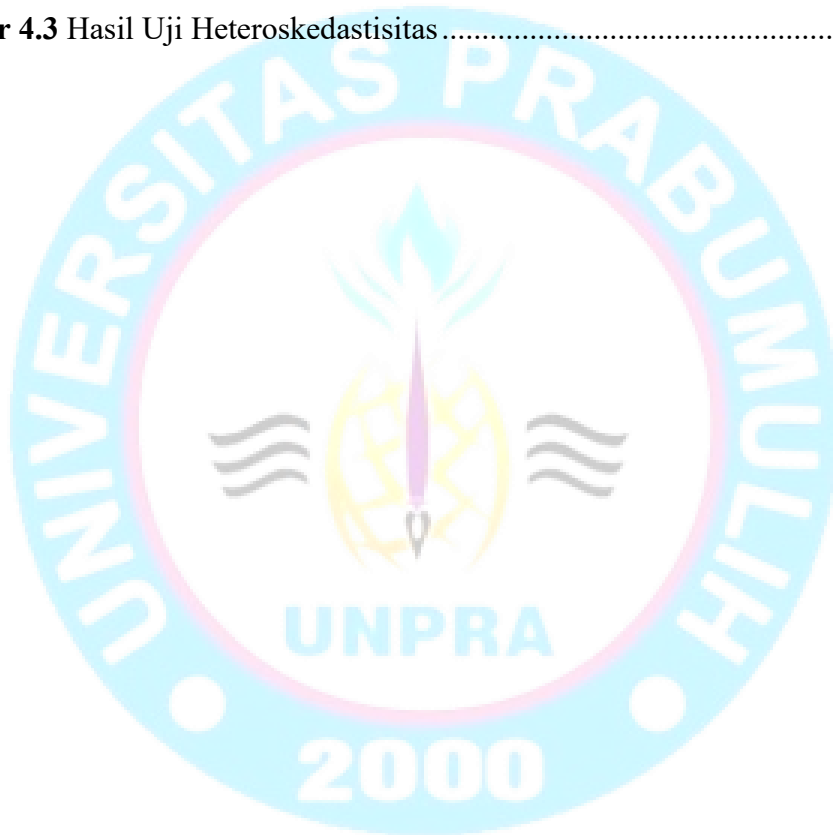


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Pengukuran Skala <i>Likert</i>	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.5 Frekuensi Distribusi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja (X_1)	56
Tabel 4.6 Frekuensi Distribusi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	57
Tabel 4.7 Frekuensi Distribusi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja (Y).....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Y)	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	73
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Konsep Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Subur Sedaya Maju	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	65
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi keadaan suatu perusahaan dan menjadi *asset* penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tugasnya (Ajabar, 2020). Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan yang dapat bekerja dengan produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan, terutama bagi perusahaan yang telah lama berdiri dan memiliki banyak mitra bisnis pengguna serta penyewa jasa dari bisnis mereka.

Hal ini tentu saja menuntut perusahaan untuk dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki beban kerja atau tugas yang terkelola dengan baik sesuai kemampuan karyawan. Menurut Munandar (dalam Safria, dkk. 2023), “beban kerja adalah suatu keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu”. Beban kerja yang terlalu berlebihan atau tidak terstruktur tentu saja dapat menyebabkan kelelahan, stres serta penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Selain itu juga keadaan lingkungan kerja yang seringkali berubah-ubah tentu saja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Lingkungan kerja yang kurang optimal, seperti pencahayaan yang kurang memadai,

kebisingan yang berlebihan secara terus menerus tentu dapat memicu munculnya stres kerja pada karyawan. Menurut Boka & FoEh, J (2024) dalam penelitiannya mengatakan lingkungan kerja yang baik akan meminimalkan tingkat stres karyawan. Dalam penelitiannya Ekawarna (dalam Maryani, dkk. 2024) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

Apabila keadaan lingkungan kerja tidak dapat menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan, maka akan berpotensi besar mengalami stres kerja. Stres kerja yang di rasakan oleh karyawan dapat menjadi suatu perasaan yang menghambat karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja seseorang. Setyowati & Ulfa (2020) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu yang dapat mengakibatkan stres, hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harefa dan Parasmeswari (2024) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan relevan terhadap stres kerja.

PT. Subur Sedaya Maju merupakan salah satu perusahaan swasta di Kota Prabumulih yang sudah ada dari tahun 1998. Perusahaan yang meresmikan namanya pada tahun 2004 ini telah menjadi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri penyedia dan penyewaan jasa transportasi angkutan dan alat berat di Sumatera Selatan. Perusahaan yang menyewakan berbagai peralatan alat berat seperti *crane*, *excavator*, *bulldozer*, *motor grader*, *compactor* ini telah menjalin banyak kerjasama dengan berbagai mitra perusahaan pengguna baik yang berada di dalam maupun diluar wilayah Sumatera Selatan seperti PT Bukit Asam, PT. Duta

Bara Utama, PT. Energi Tanjung Tiga, PT. Hutama Karya Infrastruktur (HKI), PT Enecal Indonesia, PT Manambang Muara Enim, dan masih banyak lagi.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyewaan transportasi angkutan dan alat berat, PT. Subur Sedaya Maju tentu saja juga menyediakan jasa *service* dan perawatan alat berat sebagai penunjang aktivitas perusahaan agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada berbagai mitra perusahaan yang telah bekerja sama dengannya. Perbaikan dan perawatan transportasi peralatan sudah menjadi kegiatan penting yang harus dilakukan perusahaan, hal ini bertujuan untuk memastikan setiap alat yang disediakan tetap dapat berfungsi secara optimal nantinya. Kegiatan ini biasanya dilakukan di halaman bengkel perusahaan atau yang lebih dikenal dengan sebutan workshop.

Para karyawan yang bertugas di workshop PT. Subur Sedaya Maju ini diuntut untuk dapat bekerja dengan penuh ketelitian dalam melakukan perbaikan serta perawatan kendaraan dan mesin yang ada sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Dalam praktiknya, mereka juga terkadang diberikan tugas atau *job* tambahan meskipun tugas sebelumnya belum terselesaikan bahkan dengan tugas yang tidak sesuai dengan peran dan fungsi mereka. Hal ini juga seringkali dirasakan oleh karyawan lain yang berkerja di dalam ruangan. Berdasarkan informasi yang didapat, tugas-tugas yang mereka dapatkan terkadang tidak sesuai dengan posisi karyawan tersebut. Jika kondisi seperti ini terus menerus terjadi tentu saja dapat membuat karyawan cepat merasa kewalahan dan berisiko mengalami stres kerja.

Selain itu Lokasi workshop yang berada di area terbuka juga membuat karyawan rentan terhadap perubahan cuaca yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lokasi bangunan gedung kantor yang berdekatan dengan *workshop* juga memberikan dampak bagi karyawan yang bekerja di dalam ruangan. Suara bising yang dihasilkan dari aktivitas di luar ruangan seringkali mengganggu konsentrasi mereka sehingga hal dapat menurunkan efektifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Melihat kondisi tersebut, ditambah dengan masih minimnya penelitian yang secara khusus membahas pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan menjadi alasan yang mendorong penulis dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan fisik secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih?

1.3 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih berfokus dan menghindari adanya penyimpangan dari pembahasan yang dimaksud, maka penelitian ini membatasi objek penelitian hanya terbatas pada karyawan yang senantiasa berada serta bertugas di *workshop* dan di lingkungan halaman PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini berdasarkan uraian diatas adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih
3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini dilakukan agar dapat sebagai masukan bagi perusahaan agar dapat lebih memperhatikan keadaan beban kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap stres kerja sehingga dapat memberikan perasaan aman dan nyaman bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada penelitian ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan penelitian. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian bab ini berisikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian bab kajian pustaka ini berisikan mengenai :

1. Teori dan konsep mengenai tema yang sedang dibahas terkait dengan judul penelitian yang dilakukan.
2. Telaah penelitian yang berisi tentang hasil penelitian terdahulu yang relevan berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
3. Kerangka pemikiran yang berupa gambaran skema hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

4. Hipotesis yang berisikan mengenai pernyataan yang menjadi dugaan sementara mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian dan akan diuji nantinya.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian bab ini penulis mengemukakan mengenai metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis dalam pengembangan informasi. Bab metode penelitian ini meliputi metode penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan prosedur penelitian.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian bab ini berisikan mengenai gambaran dan uraian dari hasil penelitian serta analisis yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan tema yang sedang di bahas.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan saran berkaitan dengan seluruh penelitian yang dilakukan sebelumnya. Kesimpulan yang dicantumkan berupa hasil dari penelitian yang dapat menjawab semua pertanyaan penelitian yang ada pada rumusan masalah penelitian yang bersifat analisis objektif. Sedangkan saran yang dicantumkan berisikan mengenai pemecahan masalah yang digunakan untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang terjadi dilapangan selama melakukan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu tuntutan dan tanggung jawab pekerja dalam suatu perusahaan dalam bekerja. Beban kerja ini mengacu kepada setiap tugas, tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dengan jangka waktu tertentu. Menurut Mar'ih (dalam Sukmawati & Hermana, 2024) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan termasuk didalamnya jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang sangat tinggi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Beban kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau beberapa aktivitas yang perlu dituntaskan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan sesuai waktu yang ditentukan (Boka & FoEh, J. 2024). Menurut Triyadin & Yusuf (dalam Harefa & Parameswari, 2024) juga mengatakan bahwa beban kerja merujuk pada situasi dimana pekerjaan mengharuskan tugas-tugas tertentu untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja ini dapat juga merujuk pada pemberian tugas dengan waktu tertentu oleh karyawan yang memanfaatkan kemampuan dan potensinya (Budiasa dalam Wijaya & Manalu, 2022). Lebih jelas Rohman & Ichsan (2021) mengacu

pada penugasan kepada karyawan dengan batasan waktu tertentu, dimana karyawan diminta untuk menggunakan kemampuan dan potensi mereka. Pemberian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan haruslah senantiasa mempertimbangkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini agar, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dan meminimalisir risiko terjadinya kegagalan dalam bekerja.

Beban kerja dapat muncul akibat dari adanya interaksi antara tuntutan tugas dan kemampuan individu seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika beban kerja yang diterima karyawan melebihi kapasitas kemampuannya hal ini akan cenderung membuat karyawan mengalami kelelahan dan berbagai dampak negatif lainnya seperti penurunan kualitas kerja, penurunan kesehatan fisik dan mental karyawan serta berpotensi menimbulkan stres kerja, namun sebaliknya jika tugas yang diterima oleh karyawan terlalu rendah hal ini juga akan menimbulkan perasaan jenuh dan hilangnya semangat pada diri karyawan akibat kurangnya aktivitas yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu tuntutan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam suatu perusahaan, mencakup berbagai tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Keadaan beban kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh jumlah tugas, durasi waktu kerja, tekanan, dan tanggung jawab yang tinggi. Pemberian beban kerja kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan hal ini

agar dapat menjamin efektivitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Ketika tuntutan kerja yang diberikan melebihi kapasitas kemampuan karyawan, hal ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif nantinya. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk dapat menyeimbangkan antara beban kerja dan kemampuan karyawan agar dapat menciptakan kinerja yang optimal dan mendukung keberhasilan perusahaan kedepan

2.1.1.2 Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat di artikan sebagai suatu uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Munandar (dalam Hermawati & Sofian, 2021) mengatakan bahwa beban kerja meliputi dua jenis, yaitu :

1. Beban kerja kuantitatif. Jenis beban kerja yang berkaitan dengan volume atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Termasuk didalamnya tugas dilakukan secara ketat pada jam kerja tertentu, jumlah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, beragam jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan kontak langsung karyawan pada tugas yang secara terus menerus selama jam kerja.
2. Beban Kerja Kualitatif. Beban kerja yang berkaitan dengan tingkat kesulitan atau kompleksitas yang harus dilakukan oleh karyawan. Termasuk didalamnya keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tanggung jawab, harapan manajer terhadap kualitas kerja karyawan yang optimal serta tuntutan pekerjaan yang dilakukan

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja ini terjadi ketika kapasitas kemampuan seorang karyawan tidak sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan perusahaan. Hartadi (2020) dalam penelitiannya mengatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang. Hal ini karena besar dan terlalu banyaknya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, meliputi banyaknya tugas yang harus diselesaikan, minimnya waktu pengerjaan tugas, dan masih banyak lagi. Menurut Arika (dalam Nabila & Syarvina, 2022) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja diantaranya :

1. Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh seorang itu sendiri sebagai suatu respon yang terjadi dari pengaruh faktor eksternal. Respon yang diberikan ini disebut juga sebagai *strain*. Adapun aspek yang termasuk didalamnya antara lain :
 - a. Faktor somatis yaitu faktor yang berkaitan dengan jenis kelamin, usia, kondisi kesehatan dan sebagainya.
 - b. Faktor psikis yaitu faktor yang berkaitan dengan pikiran dan semangat karyawan berhubungan dengan keinginan, motivasi, tingkat kepuasan dan sebagainya
2. Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dan dipengaruhi oleh lingkungan luar tubuh seorang individu. Adapun aspek yang termasuk di dalamnya antara lain :
 - a. Tugas/*Task*. Berkaitan dengan sifat yang bersifat fisik maupun mental. Tugas bersifat fisik berkaitan dengan kegiatan kerja seperti mengangkut,

mendorong dan lainnya. Sedangkan tugas yang bersifat mental berkaitan dengan tanggung jawab, kompleksitas tugas atau tingkat kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang dapat mempengaruhi emosi karyawan.

- b. Organisasi kerja. Dalam hal ini berkaitan dengan budaya yang diterapkan di dalam suatu perusahaan,
- c. Lingkungan kerja. Berkaitan dengan keadaan lokasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya, dapat berupa :
 - Lingkungan kerja fisik
 - Lingkungan kerja biologis
 - Lingkungan kerja kimiawi
 - Lingkungan kerja psikologis.

2.1.1.4 Indikator Beban Kerja

Dilihat segi ergonomi, beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan harus disesuaikan dan seimbang dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif dan keterbatasan yang dimiliki oleh seorang karyawan hal ini bertujuan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan menghasilkan kualitas hasil kerja yang optimal. Menurut Arika (dalam Hartadi, 2020), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja, antara lain :

1. Target yang harus dicapai. Merujuk pada hasil dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode waktu tertentu sesuai dengan peran dan tanggung jawab karyawan. Target ini biasanya ditetapkan berdasarkan kebutuhan perusahaan mencakup kuantitas dan kualitas hasil kerja

2. Kondisi pekerjaan. Mencakup mengenai bagaimana kondisi lingkungan fisik karyawan, berkaitan dengan kebisingan, pencahayaan, dan fasilitas yang tersedia pada lokasi kerja yang mempengaruhi kegiatan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Penggunaan waktu kerja. Berkaitan dengan penggunaan dan pemanfaatan waktu secara efektif yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
4. Standar pekerjaan. Mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan untuk menilai hasil kerja dan harus dipenuhi oleh karyawan. Standar pekerjaan ini dapat mencakup aspek akurasi, kecepatan, kuantitas, dan kualitas hasil kerja karyawan.

Berdasarkan materi yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai suatu tuntutan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan, mencakup berbagai tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja ini dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kuantitatif yang berkaitan dengan volume jumlah pekerjaan dan kualitatif yang berkaitan dengan tingkat kompleksitas pekerjaan. Beban kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun secara garis besar faktor-faktor ini dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu sebagai suatu bentuk respon individu terhadap banyaknya tuntutan kerja dan tekanan eksternal yang terjadi sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari keadaan sekitar individu tersebut seperti berkaitan dengan tugas dan banyaknya tuntutan kerja yang harus diselesaikan. Ketidaksesuaian antara kapasitas

dan tuntutan pekerjaan yang didapatkan oleh seorang karyawan tentu saja dapat menimbulkan efek negatif bagi karyawan itu sendiri atau bagi perusahaan. oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk dapat menyeimbangkan antara tuntutan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Dalam mengukur keadaan beban kerja yang dialami oleh karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu meliputi : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. pengukuran beban kerja ini penting dilakukan karena dengan mengelola beban kerja secara baik dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan nantinya.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan lokasi tempat seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut pendapat dari Safitri & Santoso (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Lingkungan kerja ialah letak dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja ini dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai lingkungan kerja yang berkaitan langsung dengan kondisi fisik di tempat kerja seorang. Menurut Dessler (dalam Maryani, 2022) lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik ini meliputi keadaan tata letak ruang tempat bekerja, sirkulasi udara, pencahayaan, suhu, kebisingan dan kesediaan fasilitas serta peralatan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Maryani, 2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat di sekitar tempat

kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini sebagai salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang serta dapat meningkatkan hasil kerja yang baik nantinya (Sihombing dalam Amanda & Sularmi, 2024). Keadaan lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi gairah serta semangat karyawan dalam bekerja, hal ini karena keadaan lingkungan kerja fisik ini menjadi faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Fitri dan Ferdian (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sebagai seluruh sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, dan mempengaruhi pekerjaan tersebut, yang meliputi semua perlengkapan yang ada dihadapannya, serta keadaan lingkungan sekitar termasuk semua elemen nyata yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Putra, dkk (2024) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik ini mampu mempengaruhi tingkat stres karyawan. Jika situasi perusahaan nyaman dan tenang, maka dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja secara fokus dan sungguh-sungguh.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mencakup aspek kondisi fisik di tempat kerja baik yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja fisik ini sebagai aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif bagi karyawan. Tidak hanya memberikan

kenyamanan, lingkungan kerja fisik juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis mental karyawan yang dapat mempengaruhi hasil dan kinerja karyawan nantinya.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Secara sederhana lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi keadaan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Afini (dalam Putrialif, dkk. 2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja langsung, yaitu berkaitan dan memiliki pengaruh serta berhubungan langsung terhadap aktivitas yang dilakukan karyawan dalam bekerja, seperti lokasi kerja, meja, kursi, dan lainnya yang berada di sekitar karyawan.
2. Lingkungan perantara, yaitu dapat mempengaruhi kondisi individu misalnya berkaitan dengan temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya.

2.1.2.3 Aspek Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Aspek lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito (dalam Dwijayanthi, 2023) menyebutkan ada beberapa aspek lingkungan kerja yang baik yaitu :

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk dan rindang

2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
3. Tersedianya alat-alat kerja yang memadai
4. Tersedianya ruangan kerja yang memiliki penerangan yang baik
5. Tersedianya ruangan kerja yang mencukupi dan memadai serta lokasi kerja yang terjaga dari kebisingan serta getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Meilani dan Muttaqin (2024) dalam penelitiannya mengatakan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja fisik ini berkaitan dengan segala aspek dari lokasi tempat kerja seseorang meliputi kondisi fisik dari ruangan, desain, tata letak, bangunan, kebisingan, kebersihan, fasilitas peralatan serta elemen lainnya yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan dan produktivitas karyawan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi keadaan karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja fisik berperan penting dalam menentukan kenyamanan dan produktivitas mereka dalam bekerja. Kondisi fisik yang mendukung seperti pencahayaan yang memadai, tingkat kebisingan yang rendah, sirkulasi udara yang ideal, keadaan ruangan yang nyaman, fasilitas dan peralatan yang memadai ini dapat membantu karyawan untuk lebih berkonsentrasi dan menjaga efisiensi kerja agar tetap optimal. Nitisemito (dalam Dwijayanthi, dkk. 2023) menyatakan ada beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur lingkungan kerja fisik, antara lain:

1. Kebersihan. Kebersihan di lokasi kerja dapat memberikan peran penting dalam menjaga kenyamanan karyawan.

2. Kebisingan. Keadaan tingkat suara atau bunyi yang terdengar di lingkungan kerja.
3. Penerangan. Mengukur kualitas keadaan cahaya yang terdapat di lingkungan kerja
4. Perputaran udara. Menunjukkan bagaimana keadaan siklus pertukaran udara yang terjadi di lingkungan kerja,
5. Peralatan dan perlengkapan kerja. Peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai sangat mendukung pekerjaan karyawan.
6. Keamanan. Mencakup perlindungan terhadap risiko kecelakaan dan gangguan keamanan yang mungkin terjadi di lingkungan kerja yang berpotensi membahayakan karyawan.

Dari berbagai pemaparan materi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mencakup aspek kondisi fisik di tempat kerja baik yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Secara umum, lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan langsung yang mencakup elemen-elemen yang berhubungan langsung dengan aktivitas karyawan seperti: lokasi kerja, meja, kursi dan lingkungan perantara yang mencakup faktor yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti: temperatur, sirkulasi udara dan keadaan lain yang dapat mempengaruhi kondisi pekerja. Aspek lingkungan kerja fisik ini dapat meliputi keamanan, penerangan, serta ruang kerja yang cukup dan bebas dari berbagai gangguan seperti kebisingan dan lain hal. Keadaan lingkungan kerja yang optimal dapat membantu karyawan dalam

meningkatkan konsentrasi dan kenyamanannya dalam bekerja. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas lingkungan kerja fisik ini mencakup: kebersihan, kebisingan, penerangan, perputaran udara, peralatan dan perlengkapan kerja, dan keamanan

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan emosional yang muncul ketika seorang merasa tertekan dan terbebani oleh suatu situasi baik secara fisik maupun psikologis. Secara umum setiap individu pasti pernah mengalami stres. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seorang individu ketika melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Ekawarna (dalam Maryani, dkk. 2024) yang mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Perasaan stres yang berhubungan dengan pekerjaan ini merupakan suatu indikasi adanya kelelahan emosional dan mental pada diri karyawan tersebut.

Dalam penelitiannya Sukmawati & Hermana (2024) berpendapat bahwa stres kerja merujuk pada situasi dimana karyawan merasakan tertekan dalam menghadapi tugasnya, seperti tekanan fisik, psikologis dan emosional yang dialami oleh karyawan yang diakibatkan oleh tekanan tuntutan pekerjaan. Menurut Handoko (dalam Adhistry, dkk. 2022) Mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi stres yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi kerja karyawan. Stres kerja sendiri merupakan suatu pola keadaan emosional yang terjadi sebagai respon terhadap tuntutan dari eksternal dan internal organisasi. Lukito &

Afriani (dalam Lubis, 2023) mengatakan bahwa stres kerja yang dialami karyawan ini termasuk kedalam bagian dari stres yang terjadi di kehidupan manusia.

Ada banyak faktor yang dapat menimbulkan stres kerja ini contoh paling umumnya adalah jumlah tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan yang harus mereka hadapi. Banyaknya tuntutan tanggung jawab yang diterima dapat membuat karyawan tertekan dan kewalahan dalam menyelesaikannya. Mengingat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh manusia senantiasa berhubungan dengan aspek mental dan fisik, maka tingkat beban kemampuan yang disanggupi oleh setiap individu karyawan juga akan bervariasi. Ketika beban yang diterima karyawan terlalu tinggi maka hal ini akan mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan dan akan memicu munculnya stres kerja pada karyawan.

Menurut pendapat dari Paskow & Libov (dalam Rohman & Ichsan, 2021) juga mengatakan bahwa stres kerja ini merupakan suatu perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seorang akibat sulitnya mencapai kebutuhan dan keinginannya. Keinginan yang dimaksud disini adakah keinginan untuk mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi emosional yang dialami oleh karyawan ketika merasa tertekan dan terbebani akibat dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka. De Clercq et.al (dalam Batubara & Abadi, 2022) menganggap bahwa stres di tempat kerja yang cenderung membebani karyawan ini pada akhirnya dapat merusak kualitas kerja mereka nantinya.

2.1.3.2 Jenis Stres Kerja

Menurut Berney & Selye (dalam Asih, 2018) beberapa jenis stres, adalah sebagai berikut :

1. *Eustress (Good Stress)*, yaitu stres yang menimbulkan motivasi dan kegairahan. Jenis stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme seseorang
2. *Distress*, yaitu stres yang menimbulkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang mengurangi energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah sakit
3. *Hyperstress*, yaitu stres yang terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya sendiri.
4. *Hypostress*, yaitu stres yang muncul karena minimnya rangsangan. Sebagai contoh stres yang diakibatkan karena perasaan bosan yang rutin dilakukan

Lebih lanjut menurut Quick dan Quick (dalam Asih, 2018) mengatakan bahwa stres kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu sebagai berikut :

1. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi
2. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti kardiovaskular dan

tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan serta kematian

2.1.3.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi umum yang terjadi dialami oleh karyawan dilingkungan kerja, ada banyak faktor yang dapat memicu munculnya stres kerja salah satunya apabila banyaknya tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan waktu kerja yang diberikan atau bisa juga ketika beban kerja yang diberikan melebihi batas kapasitas kemampuan karyawan, hal ini tentu saja akan membuat karyawan merasa tertekan dan pada akhirnya dalam memicu timbulnya stres kerja pada diri karyawan. Apabila hal ini terjadi maka akan berpotensi mengganggu keseimbangan mental dan emosi karyawan yang pada akhirnya membuat karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Luthans (dalam Dawam & Setiawan, 2022) menyebutkan bahwa ada bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal utama diantaranya:

1. *Extra organizational stressors*. Faktor stres yang berasal dari luar perusahaan, dapat berkaitan dengan perubahan sosial, keadaan keluarga, keadaan ekonomi dan keuangan dan masih banyak lagi.
2. *Organizational stressors*. Faktor stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan itu sendiri. Seperti berkaitan dengan budaya organisasi, pengaruh pimpinan dan sebagainya.
3. *Individual stressors*. Faktor penyebab yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, berkaitan dengan karakteristik pribadi dan pola kepribadian

individual seseorang. Seperti berkaitan dengan ambisi seseorang dan pola pikir karyawan.

4. *Group stressors*. Faktor stres yang bersumber dari interaksi dengan rekan kerja tim atau kelompok kerja, seperti adanya konflik antar individu, tidak adanya dukungan, dan lain sebagainya

Secara sederhana, Maghfiroh, dkk. (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan stres pada karyawan, yaitu :

1. Faktor lingkungan. Yaitu keadaan lingkungan disekitar karyawan itu sendiri. Perubahan yang seringkali terlalu cepat berganti membuat karyawan harus pandai-pandai dalam menempatkan dan menyesuaikan diri dengan keadaan baru tersebut. Hal ini tentu saja dapat menyebabkan karyawan menjadi stres. Adapun beberapa faktor yang mendukung di dalamnya yaitu mencakup :
 - Perubahan teknologi yang cepat
 - Tuntutan dan kewajiban keluarga
 - Kondisi ekonomi dan keuangan
 - Relokasi
 - Identitas etnik
2. Faktor organisasi. Keadaan organisasi seringkali menjadi faktor utama yang dapat memicu karyawan merasa tertekan. Pemberian banyak tugas dalam jangka waktu terbatas. Pembebanan tanggung jawab yang berlebihan menjadi faktor yang memicu stres karyawan. Emosi yang di rasakan oleh

satu individu karyawan seringkali cepat menular dan secara langsung dapat mempengaruhi keadaan emosional karyawan tersebut dalam bekerja.

2.1.3.4 Gejala Stres Kerja

Gejala stres kerja adalah suatu reaksi yang muncul sebagai respon terhadap tekanan yang dialami seseorang dalam lingkungan kerja. Gejala stres kerja ini dapat bervariasi, mulai dari keluhan fisik hingga gangguan emosional yang dirasakan seseorang dalam bekerja. Beehr & Newman (dalam Asih, dkk. 2018) menyebutkan ada beberapa gejala stres yang terjadi pada seseorang diantaranya :

1. Gejala Psikologis. Gejala psikologis ini dapat meliputi kecemasan, ketegangan, perasaan mudah tersinggung, rasa marah, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, kelelahan mental, kehilangan konsentrasi, dan masih banyak lagi
2. Gejala fisiologis. Gejala fisiologis ini dapat dilihat dari adanya peningkatan denyut jantung, tekanan darah, gangguan lambung, meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan, kelelahan secara fisik, gangguan pernafasan, sakit kepala, ketegangan otot, serta lainnya.
3. Gejala Perilaku. Gejala perilaku ini berkaitan dengan kegiatan suka menunda dan menghindari pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas, perilaku makan yang tidak normal, adanya perilaku sabotase dalam pekerjaan, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dan lain hal.

2.1.3.5 Indikator Stres Kerja

Perasaan stres yang dirasakan karyawan akibat dari banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tentu saja akan berdampak pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga dapat mengakibatkan penurunan terhadap kualitas kerja dan meningkatkan risiko kesalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan tersebut. Wahjono (dalam Adhistry, dkk. 2022) mengungkapkan ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja pada karyawan, antara lain :

1. Terlalu banyak pekerjaan. berkaitan dengan kapasitas kerja yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan dalam waktu yang disediakan.
2. Tekanan waktu. Mengacu pada tuntutan waktu yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. tekanan waktu ini terjadi ketika karyawan diberikan tugas dengan batasan waktu yang sangat ketat atau tidak realistis.
3. Kualitas pengawasan yang tidak proposional. Pengawasan yang terlalu ketat ataupun terlalu longgar, sering kali membuat situasi yang tidak nyaman bagi karyawan.
4. Ambiguitas peran. Ambiguitas peran terjadi ketika tanggung jawab dan harapan dalam pekerjaan tidak jelas atau terjadi tumpah tindih.
5. Wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang. Mengacu pada situasi dimana tanggung jawab yang diemban oleh karyawan tidak sejalan dengan wewenang yang diberikan untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut,

hal ini dapat mengurangi efektifitas kerja dan menimbulkan rasa frustrasi pada karyawan.

6. Konflik antara individu dan kelompok. Konflik kerja dapat terjadi ketika adanya perbedaan pandangan antar individu kelompok kerja.
7. Perbedaan harapan perusahaan dan karyawan. Perbedaan ini muncul ketika perusahaan dan karyawan memiliki ekspektasi yang berbeda mengenai tugas dan tanggung jawab, hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan bagi karyawan yang bekerja.

Dari berbagai penjabaran materi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi emosional yang muncul dan dialami oleh karyawan ketika merasa tertekan dan terbebani akibat dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka. Stres kerja ini dapat muncul sebagai suatu respon terhadap tekanan yang dirasakan dalam pekerjaan. stres kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu *Eustress* yang merupakan hasil respon terhadap stres yang bersifat positif atau dapat membangun serta *distress* yang merupakan respon terhadap stres yang bersifat negatif atau merusak. Terdapat banyak faktor yang dapat menjadi penyebab munculnya stres kerja pada karyawan seperti banyaknya tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan waktu kerja yang tentukan, serta secara garis besar faktor penyebab stres kerja ini dapat berasal dari *Extra organizational stressors* (luar organisasi), *organizational stressors* (dalam organisasi), *individual stressors* (individu), dan *group stressors* (kelompok atau rekan kerja). Gejala stres dapat terlihat secara psikologis (kecemasan, kebosanan) fisiologis (tekanan darah, sakit kepala), dan perilaku (penurunan produktivitas,

hubungan interpersonal yang terganggu). Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keadaan stres kerja karyawan antara lain meliputi: banyaknya pekerjaan, tekanan waktu, ambiguitas peras, dan konflik antar individu kelompok. Jika kondisi stres ini terus menerus dibiarkan maka dapat menurunkan produktivitas perusahaan dan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan sebagai acuan bagi peneliti dalam menyusun penelitian nantinya. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan sebagai berikut :

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Harefa dan Parameswari (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Konflik Terhadap Stres Kerja Pagawai PT Dwi Sarana Mesari	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja relevan berpengaruh positif terhadap stres kerja yang di tunjukan dengan hasil $t_{hitung} 1,887 > t_{tabel} 1,6605$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan relevan terhadap stres kerja dengan hasil $t_{hitung} 1,940 > t_{tabel} 1,66055$. Konflik berpengaruh positif dan relevan terhadap stres kerja. Serta secara bersama-sama beban kerja, lingkungan kerja, dan konflik kerja berpengaruh relevan dan positif terhadap stres kerja dibuktikan dengan hasil $F_{hitung} 41,122 > \text{dari } F_{tabel} 3.94$.
2.	Putra, dkk (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja di PT Puradelta Lestari TBK (Deltamas)	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik terbukti memberikan pengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,520
3.	Dawam dan Setiawan (2022)	Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik)	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan positif terhadap stres kerja dengan hasil uji T sebesar $4,330 > T_{tabel}$ sebesar 1,695. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja dengan

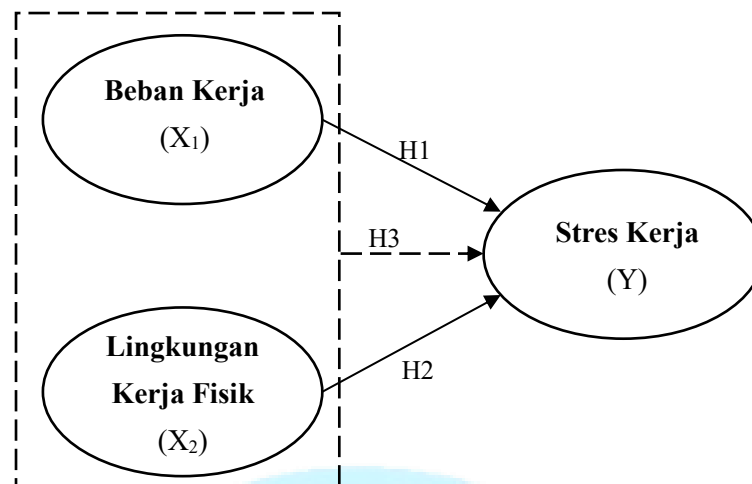
			hasil uji T sebesar $0,618 < \text{dari } t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,695. Sedangkan untuk pengujian simultan variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan positif terhadap stres kerja hal ini ditunjukkan dari nilai hitung F_{hitung} sebesar $12,863 > F_{\text{tabel}} 3,30$.
4.	Hayati dan Dharma (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Penjaga Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Padang Sumatra Barat	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara beban kerja secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap stres kerja namun lingkungan kerja fisik dan konflik kerja tidak memberikan pengaruh terhadap stres kerja penjaga lembaga pemsarakatan hal ini dibuktikan oleh hipotesis yang ditolak dengan nilai signifikan melebihi 0,05.
5.	Maryani, dkk (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati	Penelitian ini memberikan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara positif memberikan pengaruh terhadap stres kerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin kuat perubahan stres kerja karyawan.
6.	Muslikan dan Ali (2022)	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja dan konflik kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap stres kerja hal ini dibuktikan oleh kedua nilai signifikansi yang berada $>$ dari 5% serta hasil t-hitung beban kerja sebesar 812 dan t-hitung konflik kerja 1,157 $<$ dari ketentuan t-tabel yaitu 2,202. Namun secara bersama-sama ketiga variabel tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap stres kerja anggota sat reskrim polres kerinci
7.	Mutiara, dkk (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja pengaruh terhadap stres kerja dengan hubungan negatif, hal ini dibuktikan oleh hasil nilai <i>original sampel</i> (o) sebesar -0,302, <i>sample mean</i> (m) sebesar -0,344, nilai <i>standard deviation</i> sebesar 0,134 dan t statistik 2,262 lebih besar dari t tabel sebesar 1,66 serta p-value yang didapat lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,024
8.	Puspita, dkk (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan	Penelitian yang dilakukan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi sebesar 00,983. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap

			stres kerja karyawan dengan nilai hasil koefisien regresi sebesar 0,130 bernilai positif. Tetapi pada variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi sebesar -0,316 bernilai negatif. sedangkan pengujian terhadap beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji F sebesar 76,107.
9.	Setyowati dan Ulfa (2021)	Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul	Penelitian ini memberikan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja polisi satuan lalu lintas polres bantul yang ditunjukkan dengan hasil hitung nilai uji F_{hitung} sebesar $49,41 > F_{tabel} 3,23$
10.	Zulmaidarleni, dkk (2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur	Penelitian ini memberikan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja t-hitung sebesar 7.009 sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil -2,592. Serta secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap stres kerja hal ini ditunjukkan oleh hasil F-hitung sebesar 25,580.

Sumber : Diolah dari berbagai jurnal, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam memperjelas gambaran penelitian secara keseluruhan dan agar penelitian lebih terarah, maka dibuat kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri atas : beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) sebagai variabel bebas atau *independen* serta stres kerja (Y) sebagai variabel terikat atau *dependen*. Adapun konsep kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konsep Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- - - - - → : Pengaruh secara Simultan
 ————— → : Pengaruh secara Parsial

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan suatu pernyataan yang berisikan dugaan sementara antar variabel yang akan diteliti. Berdasarkan uraian gambar konsep kerangka pemikiran diatas maka penulis dapat menarik beberapa hitopesis yang dapat dijadikan sebagai pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Ho : Diduga beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) baik secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan
 H1 : Diduga beban kerja (X_1) memberikan pengaruh secara parsial terhadap stres kerja (Y) pada karyawan
 H2 : Diduga lingkungan kerja fisik (X_2) memberikan pengaruh secara parsial terhadap stres kerja (Y) pada karyawan
 H3 : Diduga beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) memberikan pengaruh secara simultan terhadap stres kerja (Y) pada karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dengan alat olah data yang digunakan menggunakan statistik, sehingga data yang diperoleh nantinya berupa angka atau numerik. Menurut Sahir (2021) hubungan kausal merupakan suatu hubungan yang bersifat tidak secara kebetulan tetapi muncul karena adanya akibat pengaruh dari variabel X sebagai variabel independen terhadap variabel Y sebagai variabel dependen, yang dalam hal ini variabel X_1 adalah beban kerja dan X_2 adalah lingkungan kerja fisik terhadap variabel Y (stres kerja)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek pada penelitian ini adalah PT. Subur Sedaya Maju, yang terletak di Jalur Pipa Pertamina, Kelurahan Patih Galung, Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun detail waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

No.	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																							
		Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Bimbingan proposal																								
3	Ujian Proposal																								
4	Perbaikan Proposal																								
5	Penelitian																								
	a. Pengambilan data																								
	b. Pengelolaan & analisis data																								
6	Bimbingan Hasil Penelitian																								
7	Ujian Hasil (skripsi)																								
8	Perbaikan Hasil																								

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 08 Januari 2024 hingga 30 April 2025 atau hingga penelitian ini dinyatakan selesai serta lengkap nantinya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai subjek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (dalam Mawey, dkk. 2024) mengatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang karyawan yang senantiasa berada serta bertugas di *workshop* dan di lingkungan halaman PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi beserta karakteristiknya (Sugiyono dalam Mawey, dkk. 2024). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan sampel jenuh. Sampel jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono dalam Amanda & Sularmi, 2024). Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan maka jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. **Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang didapatkan berupa numerik atau angka, data ini didapatkan dari lokasi yang menjadi objek penelitian secara langsung yaitu PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih yang dapat berupa data jumlah karyawan dan sebagainya, yang dapat digunakan sebagai bahan penunjang dalam penelitian.

2. **Data Kualitatif**

Data kualitatif yaitu jenis data yang bukan berbentuk numerik atau angka melainkan dalam bentuk gambar dan kalimat verbal atau tulisan dapat berupa gambaran umum perusahaan, hasil wawancara dan lainnya.

3.4.2 Sumber Data

Adapun beberapa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Dawam & Setiawan (2022) Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti melalui hasil dari observasi yang dilakukan. Seperti dari pengisian kuesioner secara langsung dan wawancara sampel.

2. Data Sekunder

Menurut Dawam & Setiawan (2022) Data yang diperoleh dari penelitian atau dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian yang dilakukan, hal ini dimaksudkan untuk membantu mendukung dalam menunjang data penelitian.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan suatu definisi atau sesuatu yang mengungkapkan suatu konsep variabel yang digunakan dalam penelitian. Dimana pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan stres kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Adapun variabel yang akan diukur lalu dijabarkan ke dalam beberapa indikator, seperti yang dijabarkan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pernyataan
Beban kerja	Beban kerja merujuk pada situasi dimana pekerjaan mengharuskan tugas-tugas tertentu untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. (Triyadin & Yusuf dalam Harefa & Parameswari, 2024)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan	1-3 4-6 7-9 10-12

Lingkungan kerja fisik	Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti dalam Maryani, dkk. 2022)	1. Kebersihan	1-2
		2. Kebisingan	3-4
		3. Penerangan	5-6
		4. Perputaran udara	7-8
		5. Peralatan dan perlengkapan kerja	9-10
		6. Keamanan	11-12
Stres kerja	Stres kerja merupakan suatu kondisi stres yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi kerja karyawan. (Handoko dalam Adhistry, dkk. 2022)	1. Terlalu banyak pekerjaan	1-2
		2. Tekanan waktu	3-4
		3. Kualitas pengawasan yang tidak proposional	5-6
		4. Ambiguitas peran	7-8
		5. Wewenang dan tanggungjawab tidak seimbang	9-10
		6. Konflik antar individu dan kelompok	11-12
		7. Perbedaan harapan perusahaan dan karyawan	13-14

Sumber: diolah dari berbagai jurnal, 2024

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian kepada beberapa orang yang telah ditetapkan menjadi sampel penelitian sebelumnya.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian (Sahir, 2021). Kuesioner ini sebagai alat yang digunakan untuk memperoleh informasi data secara langsung dari para responden, dan dianggap paling efektif apabila peneliti mengetahui dengan siapa variabel penelitian tersebut akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan menggunakan pengukuran skala *likert*, dengan pengukuran skor skala sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pengukuran skala *likert*

Keterangan	Kode	Skor
Selalu	(SL)	5
Sering	(S)	4
Kadang-kadang	(KK)	3
Hampir Tidak Pernah	(HTP)	2
Tidak Pernah	(TP)	1

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi data yang dibutuhkan dalam penelitian. Instrumen penelitian dapat berupa, tes, lembar observasi, kuesioner (angket) wawancara. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara. Dengan jenis kuesioner yang digunakan yaitu bersifat tertutup atau jenis kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menulis pendapatnya tetapi mengharuskan responden untuk memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Machali (2021) uji validitas ini digunakan untuk mengetahui keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Jadi alat ukur tersebut dapat benar-benar menjadi instrumen pengukuran yang menunjukkan realita sebenarnya atau kenyataannya pada sesuatu yang diukur. Untuk menguji alat ukur ini dapat dilakukan dengan bantuan program komputer berupa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26 dengan metode *corrected item-total correlation*. Metode ini dilakukan dengan cara melihat nilai output setiap item *corrected item-total correlation*/ r_{hitung} pada tabel *item-total statistics* dan membandingkannya dengan nilai r_{tabel} , dengan ketentuan :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai *sig. (2- tailed)* < nilai α (0,05) maka item pernyataan dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai *sig. (2- tailed)* > nilai α (0,05) maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Machali (2021) uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kekonsistenan hasil suatu instrumen yang digunakan. Suatu pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila pengukuran yang dilakukan berulang selalu menghasilkan hasil yang sama. Pada penelitian ini uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan alat bantu SPSS melalui teknik *cronbach's alpha*, dengan ketentuan:

- Apabila hasil nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel

- Apabila hasil nilai *cronbach's alpha* (α) $> 0,6$ maka dapat dinyatakan tidak reliabel

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Machali (2021) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui nilai residu/perbedaan yang ada dalam penelitian apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu dapat diketahui dari kurva dalam output analisis SPSS berupa suatu bentuk kurva seperti lonceng (*bell-shaped curve*) jika data berdistribusi normal. Secara deskriptif, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan. Sedangkan secara statistic, uji normalitas ini dapat dilakukan dengan analisis *explore* dan menggunakan nilai signifikansi pada kolom *kolmogorov-smirnov*, dengan ketentuan:

- Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, maka dapat dikatakan distribusi data normal.
- Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$, maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Zulfikar, dkk. (2024) uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda, maka

dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yang disebut SRESID dengan residual *error* ZPRED. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas dan teratur dan titik-titik yang ada menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y pada scatterplot, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Machali (2021) uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), artinya ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas dan hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*, dengan ketentuan :

- Jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2)

terhadap variabel terikat stres kerja (Y) karyawan. Menurut Padilah & Adam (dalam Zulfikar, dkk. 2024) regresi linier berganda digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat (dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (independen). Bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Stres Kerja
- X₁ : Beban Kerja
- X₂ : Lingkungan Kerja Fisik
- a : Konstanta
- b : nilai koefisien regresi setiap variabel
- e : *Standard error* (Tingkat kesalahan)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Zulfikar, dkk (2024) uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ atau jika nilai *sig.* $< \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H_a diterima dan H₀ ditolak
- Jika $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ atau jika nilai *sig.* $> \alpha$ (0,05) maka tidak terdapat

pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independent atau H_0 diterima dan H_a ditolak

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Zulfikar, dkk (2024) uji simultan (uji F) merupakan uji yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Metode ini dilakukan dengan cara menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan atau signifikan sebesar 5% atau 0,05. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika $sig. < \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika $sig. < \alpha$ (0,05) maka H_a ditolak dan H_0 diterima

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R-Squared*) digunakan untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen (Zulfikar, dkk. 2024). Nilai koefisien determinasi ini adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka artinya variabel independen tersebut mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen. Sedangkan jika nilai determinasi sebesar 0, maka artinya variabel independen yang ada hanya dapat memberikan sedikit informasi atau sedikit menjelaskan variasi variabel dependen (Mawey, dkk. 2024)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Subur Sedaya Maju

PT. Subur Sedaya Maju merupakan salah satu perusahaan swasta milik perseorangan yang bergerak di bidang penyewaan transportasi angkutan dan alat berat yang berada di wilayah Sumatera Selatan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998 dengan status dan nama usaha CV Subur Raya. Kemudian pada tahun 2004 dengan akte pendirian perusahaan No.34 tertanggal 17 Februari 2004 melalui notaris Herman Adriansyah, SH Palembang serta akte perubahan No.4 tertanggal 07 Juli 2008 melalui Notaris Grease Supena Sundah, SH Palembang, status dan nama usaha CV. Subur Raya diganti menjadi Perseroan Terbatas dengan nama baru yaitu PT. Subur Sedaya Maju hingga saat ini.

Perubahan nama ini selain sebagai bentuk pengembangan usaha juga sebagai suatu bentuk pemenuhan syarat ketentuan dari perusahaan pemberi kerja (pemakai jasa) yang mensyaratkan bahwa badan usaha perusahaan wajib berbadan hukum perseroan terbatas (PT) agar perusahaan dapat mengikuti pelelangan. PT. Subur Sedaya Maju saat ini memiliki dua kantor operasional perusahaan yang berada di dua kota berbeda, yaitu

1. Palembang *Office*

Beralamat di Jalan Soekarno Hatta No 11 AE Kota Palembang

2. Prabumulih *Office*

Beralamat di Jalan Pipa Pertamina, Kelurahan Patih Galung Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Perusahaan ini melakukan kegiatan usahanya dengan berfokus pada penyediaan layanan jasa penyewaan serta service angkutan dan alat berat penunjang kegiatan usaha pertambangan minyak bumi dan gas, khususnya untuk kegiatan mobilisasi Rig pengeboran, Rig Workover dan Service sumur migas. Beberapa peralatan yang dimiliki PT. Subur Sedaya Maju untuk menunjang kegiatan usaha pertambangan tersebut yaitu truck, angkut berat, alat angkat, alat berat seperti *crane, excavator, motor grader, dozer* dan *compactor*.

Dalam menjalankan usahanya, PT. Subur Sedaya Maju terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada para mitra pengguna jasa yang bekerja sama dengan mengedepankan mutu kualitas dan kecepatan pelayanan hal ini dilakukan untuk membuat semua mitra yang bekerja kerja sama merasa puas. Selain itu dalam pelaksanaannya, manajemen PT. Subur Sedaya Maju senantiasa mengutamakan keselamatan dan kesehatan para karyawannya sebagai aspek yang paling dalam bekerja hal ini dilakukan sesuai dengan visi misi perusahaan dalam menjalankan kegiatannya.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Subur Sedaya Maju

Adapun visi dan misi dari PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih ini adalah sebagai berikut:

1. Visi

Memberikan pelayanan terbaik kepada pengguna jasa meliputi mutu, ketepatan waktu dengan tetap mengutamakan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan.

2. Misi

- i. Memelihara dan merawat peralatan supaya selalu dalam kondisi baik (lain operasi).
- ii. Menyediakan tempat pemeliharaan/perbaikan (bengkel).
- iii. Menyediakan tenaga kerja yang cukup terampil.
- iv. Menyediakan peralatan kerja, material, suku cadang dalam jumlah cukup memenuhi standar.
- v. Membina pekerja untuk membentuk sikap (perilaku) yang bermoral standard tinggi agar mengerti etika, sopan santun, bersikap komunikatif, informatif, sehingga bisa tercipta hubungan kerja yang harmonis, serta mengerti dan memahami kewajiban dan tanggung jawab.
- vi. Menciptakan kondisi kerja agar tetap bersih dan nyaman.
- vii. Pemeliharaan tempat kerja agar tetap bersih dan nyaman.
- viii. Menyediakan APD (alat pelindung diri) secara cuma- cuma yang sesuai dengan keselamatan.

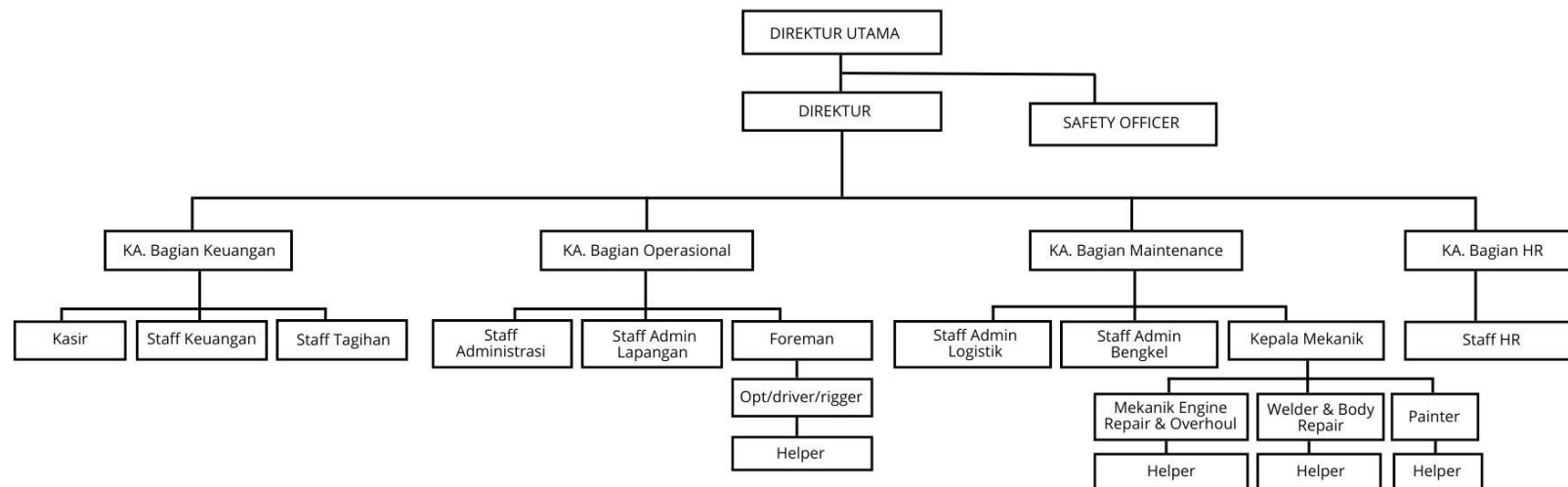
- ix. Menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja dalam kondisi baik memenuhi standard keselamatan.
- x. Melaksanakan program-program keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan lingkungan.
- xi. Senantiasa melengkapi sarana dan prasarana rumah sakit sesuai dengan perkembangan teknologi kedokteran.
- xii. Memberikan pelayanan yang tidak hanya bersifat jasmani tetapi juga rohani serta senantiasa berusaha meminimal kan biaya yang tidak perlu sehingga pembiayaan dapat terjangkau oleh masyarakat.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi misi, suatu perusahaan tentu membutuhkan manajemen struktur organisasi yang jelas. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai suatu kerangka gambaran pembagian tugas, wewenang di setiap kelompok dalam bagian perusahaan. keberadaan struktur organisasi ini menjadi elemen yang penting dalam perusahaan, hal ini karena dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka koordinasi antar kelompok dapat berjalan lebih sistematis.

Struktur organisasi yang baik harus dapat menunjukkan garis-garis wewenang dan peran masing-masing kelompok secara jelas hal ini guna mendukung perusahaan dalam mewujudkan hubungan kerjasama yang efektif sehingga dapat mencapai tujuannya secara optimal. Selain itu, struktur organisasi juga menjadi suatu landasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta mendukung pengembangan bisnis yang berkelanjutan.

STRUKTUR ORGANISASI PT. SUBUR SEDAYA MAJU



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Subur Sedaya Maju

Sumber : PT. Subur Sedaya Maju

Berikut adalah wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dari struktur organisasi PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih.

1. Direktur Utama

- a. Melakukan pengawasan atas jalannya operasional perusahaan
- b. Mengambil keputusan utama dalam perusahaan.

2. Direktur

- a. Membantu direktur utama dalam melakukan pengawasan dan melakukan koordinasi dengan setiap bidang
- b. Membantu Direktur Utama dalam pengambilan keputusan.

3. *Safety Officer*

- a. Melakukan audit dan inspeksi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
- b. Melakukan penyusunan SOP (*Standar Operating Procedures*) terkait keselamatan kerja
- c. Mewakili perusahaan dalam urusan K3

4. Kepala Bagian Keuangan

- a. Melakukan perencanaan dan pengawasan penggunaan anggaran perusahaan
- b. Menyusun laporan keuangan
- c. Melakukan koordinasi dengan pimpinan dalam Keputusan pengelolaan keuangan perusahaan
- d. Berkoordinasi dengan tim terkait untuk memastikan kepatuhan penggunaan keuangan

5. Kasir
 - a. Menerima dan memproses pembayarana dari pelanggan
 - b. Melakukan koordinasi dengan bagian keuangan terkait pencatatan transaksi
 - c. Mencatat dan mengelola transaksi keuangan harian
6. Staff admin keuangan
 - a. Mengelola pencatatan traksaksi keuangan perusahaan
 - b. Mengurus pembayaran tagihan, pajak dan gaji karyawan
 - c. Mengelola administrasi dokumen keuangan
7. Staff admin tagihan
 - a. Mengelola dan mencatat tagihan dari pelanggan
 - b. Berkoordinasi dengan tim keuangan terkait administrasi tagihan
 - c. Menyetujui jadwal pembayaran dari pelanggan sesuai prosedur perusahaan
 - d. Mengirimkan faktur tagihan kepada pelanggan
8. Kepala Bagian Operasional
 - a. Berkoordinasi dengan bagian lain untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan
 - b. Mengawasi dan memastikan kelancaran proses administrasi sesuai prosedur
9. Staff Administrasi
 - a. Mengelola dan menyusun dokumen serta data administratif perusahaan

- b. Membantu penyusunan laporan administrasi dan keuangan perusahaan
- c. Mengurus surat menyurat dan komunikasi internal ataupun eksternal

10. Staff Admin Lapangan

- a. Mengelola dokumen administrasi yang diperlukan di lapangan
- b. Memastikan kepatuhan terhadap prosedur administrasi perusahaan
- c. Memastikan kelengkapan administrasi proyek atau kegiatan di lapangan

11. *Foreman*

- a. Mengawasi dan mengkoordinasi pekerjaan tim di lapangan
- b. Mengawasi dan memastikan penerapan SOP di lapangan
- c. Memberikan instruksi dan mengatur pembagian tugas kepada karyawan

12. Operator, driver dan rigger

- a. Mengoperasikan kendaraan operasional

13. Helper

- a. Membantu pekerjaan utama sesuai kebutuhan tim
- b. Berkoordinasi dengan tim untuk kelancaran pekerjaan

14. Kepala Bagian *Maintanance*

- a. Mengawasi dan mengkoordinasi perbaikan serta perawatan peralatan dan fasilitas
- b. Mengambil Keputusan terkait pemeliharaan agar operasional berjalan lancar
- c. Memastikan pengadaan suku cadang dan alat yang diperlukan

15. Staff admin logistik

- a. Mencatat dan memantau keberadaan stok barang di gudang
- b. Mengelola administrasi keluar-masuk barang

16. Staff admin bengkel

- a. Mengelola administrasi berkaitan dengan data pemakaian suku cadang dan biaya perbaikan serta perbaikan dan perawatan peralatan
- b. Mengelola stok suku cadang dan memastikan ketersediaannya
- c. Mengajukan pembelian suku cadang dan perlengkapan bengkel

17. Kepala mekanik

- a. Mengawasi dan mengkoordinasi pekerjaan tim dalam melakukan perbaikan dan perawatan kendaraan dan alat berat
- b. Mengambil Keputusan teknik terkait perbaikan dan perawatan
- c. Membagi tugas kepada mekanik sesuai keahlian dan tingkat urgensi

18. Mekanik *engine repair & overhoul*

- a. Melakukan perbaikan dan pembongkaran total komponen mesin kendaraan dan alat berat yang rusak dalam melakukan perawatan

19. Welder & *Body Repair*

- a. Melakukan pengelasan, menyambung dan memperkuat komponen kendaraan, alat berat, dan struktur lainnya sesuai kebutuhan
- b. Melakukan perawatan dan perbaikan terhadap keadaan bodi kendaraan agar kembali ke bentuk optimal

20. *Painter*

- a. Melakukan perawatan dan perbaikan terhadap tampilan kendaraan yang mengalami kerusakan

21. Kepala bagian HR

- a. Melakukan rekrutmen dan penempatan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan
- b. Mengurus administrasi karyawan
- c. Memberikan sanksi atau teguran kepada karyawan yang melanggar aturan
- d. Berkoordinasi dengan manajemen bagian lain berkaitan dengan laporan kinerja karyawan

22. Staff Admin HR

- a. Mengurus dan mengelola administrasi karyawan seperti penggajian, kontrak kerja, data karyawan dan bpjs karyawan
- b. Berkoordinasi dengan atasan serta divisi lain terkait kebutuhan karyawan
- c. Membantu dalam melakukan proses rekrutmen dan penerimaan karyawan
- d. Melakukan pelaporan terkait administrasi karyawan kepada kepala HR

4.1.2 Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 responden yang merupakan karyawan tetap yang bertugas sebagai admin di kantor dan para karyawan yang bertugas tetap di workshop PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih. Identitas responden dalam sampel ini meliputi aspek jenis kelamin, umur, posisi dan lamanya waktu kerja karyawan di perusahaan.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	23	56,10%
2.	Laki-laki	18	43,90%
Total		41	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 23 orang atau sebesar 56,10% , sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki ada sebanyak 18 orang atau sebesar 43,90%. Hal ini disebabkan karena karyawan laki-laki yang ada di PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih lebih sering ditugaskan untuk melakukan pekerjaan di luar kantor atau turun langsung ke lapangan. Dengan demikian, keterlibatan karyawan laki-laki dalam penelitian ini menjadi lebih terbatas karena fokus serta batasan masalah dalam penelitian ini hanya mencakup karyawan yang selalu bertugas di halaman kantor PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih. Oleh karena itu, hasil penelitian ini lebih mempresentasikan kondisi kerja karyawan yang bertugas di lingkungan kantor dibandingkan mereka yang bekerja di lapangan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1.	21-30 tahun	18	43,90%
2.	31-40 tahun	20	48,78%
3.	> 41 tahun	3	7,32%
Total		41	100,00%

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang berusia 31- 40 tahun dengan persentase sebesar 48,78%, diikuti karyawan dengan usia 21-30 orang sebesar 43,90% dan karyawan yang berusia lebih dari 41 tahun dengan persentase sebesar 7,32%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia produktif. Pada usia tersebut umumnya karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang serta pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan posisi

No.	Posisi	Jumlah	Persentase
1.	Administrasi	24	58,54%
2.	Mekanik	7	17,07%
3.	Helper mekanik	6	14,63%
4.	Welder	4	9,76%
Total		41	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang bekerja di posisi administrasi yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 58,54%, kemudian diikuti karyawan dengan posisi mekanik sebanyak 7 orang atau sebesar 17,07%, karyawan dengan posisi helper mekanik sebanyak 6 orang atau sebesar 14,63% dan karyawan dengan posisi welder sebanyak 4 orang atau sebesar 9,76%. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja di lingkungan kantor perusahaan lebih banyak melibatkan tugas administratif dibandingkan dengan pekerjaan teknis. Selain itu, karyawan yang berada di posisi teknis seperti mekanik, helper dan welder ini lebih sering bekerja turun langsung ke lapangan sehingga keterlibatan mereka dalam penelitian ini lebih terbatas di banding dengan karyawan administrasi.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1.	1-5 tahun	17	41,46%
2.	6-10 tahun	12	29,27%
3.	Diatas 10 tahun	12	29,27%
Total		41	100,00%

sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja terbesar terdapat pada rentang waktu 1-5 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 41,46%, kemudian diikuti karyawan dengan rentang antara 6-10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 29,27% dan karyawan dengan rentang masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 29,27%. Perbedaan jumlah yang tidak terlalu jauh ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki proporsi karyawan yang relatif seimbang antara tenaga baru dan yang lebih berpengalaman.

4.1.3 Analisis Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai tanggapan responden dalam penelitian, khususnya mengenai variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala likert. Untuk mengetahui nilai rata-rata maka dibuat interval kelas dengan rumus sebagai berikut menurut Durianto (dalam Susilo, 2012) :

$$\frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga, didapatkan rentang nilai dengan kategori sebagai berikut:

1. Sangat tidak baik = 1.00 – 1.80
2. Kurang baik = 1.81 – 2.60
3. Cukup baik = 2.61 – 3.40
4. Baik = 3.41 – 4.20
5. Sangat baik = 4.21 – 5.00

4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X₁)

Untuk mengetahui penilaian dari 41 responden terhadap variabel beban kerja yang digunakan pada penelitiannya di PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih, maka diberikan 12 butir pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Frekuensi distribusi tanggapan responden variabel beban kerja (n=41)

Beban Kerja (X1)	SL		S		KK		HTP		TP				$\bar{X}_1$
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	23	115	16	64	2	6	0	0	0	0	41	185	4,51
Pernyataan 2	16	80	24	96	1	3	0	0	0	0	41	179	4,37
Pernyataan 3	26	130	15	60	0	0	0	0	0	0	41	190	4,63
Pernyataan 4	0	0	5	20	22	66	13	26	1	1	41	113	2,76
Pernyataan 5	1	5	5	20	21	63	13	26	1	1	41	115	2,80
Pernyataan 6	1	5	8	32	15	45	16	32	1	1	41	115	2,80
Pernyataan 7	15	75	10	40	16	48	0	0	0	0	41	163	3,98
Pernyataan 8	8	40	15	60	16	48	2	4	0	0	41	152	3,71
Pernyataan 9	16	80	24	96	1	3	0	0	0	0	41	179	4,37
Pernyataan 10	18	90	18	72	5	15	0	0	0	0	41	177	4,32
Pernyataan 11	23	115	18	72	0	0	0	0	0	0	41	187	4,56
Pernyataan 12	10	50	24	96	7	21	0	0	0	0	41	167	4,07
Total rata-rata												1922	3,91

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel beban kerja sebesar 3,921 atau dapat disebut dalam kategori baik , dari 12 item pernyataan yang diajukan di dapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan ke-3 yaitu sebesar 4,63 dengan pernyataan yang menyatakan bahwa “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan” sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan ke-4 sebesar 2,76 yang menyatakan bahwa “karyawan seringkali diberikan tugas tambahan dan harus diselesaikan secara bersamaan”.

4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Untuk mengetahui penilaian dari 41 responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik (X₂) yang digunakan pada penelitiann di PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih, makan diberikan 12 butir pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi distribusi tanggapan responden variabel
Lingkungan Kerja Fisik (n=41)

Lingkungan Kerja Fisik (X2)	SL		S		KK		HTP		TP				$\bar{X}_2$
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	16	80	20	80	5	15	0	0	0	0	41	175	4,27
Pernyataan 2	9	45	12	48	20	60	0	0	0	0	41	153	3,73
Pernyataan 3	2	10	10	40	23	69	6	12	0	0	41	131	3,20
Pernyataan 4	11	55	25	100	5	15	0	0	0	0	41	170	4,15
Pernyataan 5	11	55	26	104	4	12	0	0	0	0	41	171	4,17
Pernyataan 6	6	30	18	72	17	51	0	0	0	0	41	153	3,73
Pernyataan 7	4	20	23	92	14	42	0	0	0	0	41	154	3,76
Pernyataan 8	6	30	22	88	12	36	1	2	0	0	41	156	3,80
Pernyataan 9	12	60	21	84	8	24	0	0	0	0	41	168	4,10

Pernyataan 10	0	0	6	24	22	66	13	26	0	0	41	116	2,83
Pernyataan 11	12	60	27	108	2	6	0	0	0	0	41	174	4,24
Pernyataan 12	13	65	19	76	9	27	0	0	0	0	41	168	4,10
Total rata-rata												1889	3,84

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,84 atau dalam kategori baik, dari total 12 item pernyataan yang diajukan didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan ke-1 yaitu sebesar 4,27 dengan pernyataan yang menyatakan bahwa “karyawan merasa nyaman dengan tingkat kebersihan di tempatnya bekerja” sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan ke-10 yaitu sebesar 2,83 dengan pernyataan bahwa “karyawan merasa kesulitan dalam menemukan perlengkapan kerja yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 41 responden terhadap variabel beban kerja yang digunakan pada penelitiann di PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih, makan diberikan 14 butir pernyataan yang berkaitan dengan stres kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Frekuensi distribusi tanggapan responden variabel Stres kerja (n=41)

Stres Kerja (Y)	SL		S		KK		HTP		TP				$\bar{Y}$
	5		4		3		2		1				
Pernyataan 1	0	0	7	28	24	72	7	14	3	3	41	117	2,85
Pernyataan 2	0	0	4	16	27	81	8	16	2	2	41	115	2,80
Pernyataan 3	0	0	4	16	22	66	13	26	2	2	41	110	2,68
Pernyataan 4	18	90	21	84	2	6	0	0	0	0	41	180	4,39
Pernyataan 5	0	0	3	12	22	66	13	26	3	3	41	107	2,61
Pernyataan 6	0	0	4	16	27	81	8	16	2	2	41	115	2,80

Pernyataan 7	0	0	0	0	9	27	20	40	12	12	41	79	1,93
Pernyataan 8	0	0	0	0	21	63	16	32	4	4	41	99	2,41
Pernyataan 9	0	0	0	0	11	33	22	44	8	8	41	85	2,07
Pernyataan 10	12	60	21	84	8	24	0	0	0	0	41	168	4,10
Pernyataan 11	16	80	23	92	2	6	0	0	0	0	41	178	4,34
Pernyataan 12	19	95	22	88	0	0	0	0	0	0	41	183	4,46
Pernyataan 13	18	90	21	84	2	6	0	0	0	0	41	180	4,39
Pernyataan 14	0	0	0	0	20	60	17	34	4	4	41	98	2,39
Total rata-rata												1814	3,16

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel stres kerja sebesar 3,16 atau berada dalam kategori cukup baik, dari total 14 item pernyataan yang diajukan didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan ke-12 yaitu sebesar 4,46 dengan pernyataan yang menyatakan bahwa “terjalannya kebersamaan di lingkungan kerja membuat karyawan merasa didukung dan tidak sendirian” sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan ke-7 dengan rata-rata yang sama yaitu sebesar 1,95 dengan pernyataan yang menyatakan bahwa “tanggung jawab dan tugas yang didapatkan karyawan seringkali tidak jelas”.

4.1.4 Hasil Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui untuk mengetahui keandalan atau kesahihan suatu instrumen pengukuran yang menunjukkan realita sebenarnya. Teknik ini dilakukan dengan membandingkan nilai (r_{hitung} dan r_{tabel}), dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $sig. (2- tailed) < \alpha (0,05)$ maka item pernyataan dinyatakan valid.

- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai $sig. (2-tailed) > \alpha (0,05)$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dalam menentukan nilai r_{tabel} ini, digunakan distribusi nilai tabel r dengan derajat kebebasan/ *degree of freedom* (df) sebagai berikut: $df = n - 2$

dimana n merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 41 orang, sehingga diperoleh: $df = 41 - 2 = 39$

Berdasarkan tabel distribusi *r product moment*, nilai r tabel dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 0,3081.

Adapun Hasil uji validitas data setiap variabel dapat dilihat pada tabel 4.8, tabel 4.9, dan tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₁)

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	r tabel	keterangan
X1.1	42,3659	27,588	0,417	0,888	0,308	Valid
X1.2	42,5122	26,456	0,691	0,877	0,308	Valid
X1.3	42,2439	28,589	0,332	0,891	0,308	Valid
X1.4	44,1220	25,710	0,615	0,879	0,308	Valid
X1.5	44,0732	24,870	0,652	0,877	0,308	Valid
X1.6	44,0732	23,720	0,715	0,873	0,308	Valid
X1.7	42,9024	23,440	0,745	0,871	0,308	Valid
X1.8	43,1707	24,045	0,701	0,874	0,308	Valid
X1.9	42,5122	27,056	0,576	0,882	0,308	Valid
X1.10	42,5610	25,802	0,614	0,879	0,308	Valid
X1.11	42,3171	28,422	0,352	0,891	0,308	Valid
X1.12	42,8049	25,561	0,699	0,874	0,308	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil output uji validitas pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 12 item pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian mengenai variabel beban kerja (X_1) pada penelitian di PT. Subur Sedaya Maju menunjukkan hasil bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada setiap item pernyataan variabel bernilai $>$ (lebih besar) ketentuan r_{tabel} sebesar 0,308 hal ini menunjukkan bahwa semua item indikator variabel tersebut dinyatakan valid dan berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

<i>Item-Total Statistics</i>						
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	r tabel	keterangan
X2.1	41,8049	24,561	0,669	0,872	0.308	Valid
X2.2	42,3415	23,780	0,640	0,873	0.308	Valid
X2.3	42,8780	24,460	0,600	0,876	0.308	Valid
X2.4	41,9268	25,320	0,610	0,875	0.308	Valid
X2.5	41,9024	26,390	0,453	0,883	0.308	Valid
X2.6	42,3415	24,330	0,664	0,872	0.308	Valid
X2.7	42,3171	24,472	0,747	0,868	0.308	Valid
X2.8	42,2683	25,701	0,449	0,884	0.308	Valid
X2.9	41,9756	25,174	0,542	0,879	0.308	Valid
X2.10	43,2439	25,639	0,501	0,881	0.308	Valid
X2.11	41,8293	25,895	0,600	0,876	0.308	Valid
X2.12	41,9756	24,524	0,605	0,875	0.308	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil output uji validitas pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 12 item pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian mengenai variabel lingkungan kerja fisik (X_2) pada penelitian di PT. Subur Sedaya Maju menunjukkan hasil bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung})

pada setiap item pernyataan variabel bernilai $>$ (lebih besar) ketentuan r tabel sebesar 0,308 hal ini menunjukkan bahwa semua item indikator variabel tersebut dinyatakan valid dan berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	r tabel	keterangan
Y.1	41,3902	21,344	0,426	0,797	0,308	Valid
Y.2	41,4390	20,852	0,609	0,782	0,308	Valid
Y.3	41,5610	21,652	0,433	0,796	0,308	Valid
Y.4	39,8537	22,228	0,455	0,795	0,308	Valid
Y.5	41,6341	22,288	0,324	0,805	0,308	Valid
Y.6	41,4390	20,852	0,609	0,782	0,308	Valid
Y.7	42,3171	21,572	0,448	0,795	0,308	Valid
Y.8	41,8293	22,345	0,362	0,802	0,308	Valid
Y.9	42,1707	21,945	0,417	0,797	0,308	Valid
Y.10	40,1463	22,428	0,327	0,805	0,308	Valid
Y.11	39,9024	21,790	0,553	0,788	0,308	Valid
Y.12	39,7805	23,226	0,331	0,803	0,308	Valid
Y.13	39,8537	22,228	0,455	0,795	0,308	Valid
Y.14	41,8537	22,578	0,326	0,804	0,308	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil output uji validitas pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 14 item pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian mengenai variabel Stres Kerja (Y) pada PT. Subur Sedaya Maju menunjukkan hasil bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada setiap item pernyataan variabel bernilai $>$ (lebih besar) ketentuan r_{tabel} sebesar 0,308 hal ini menunjukkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid dan berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kekonsistenan hasil suatu instrumen yang digunakan apabila digunakan secara berulang. Menurut Machali (2021) pengujian ini dapat menggunakan metode *cronbach's alpha* dengan ketentuan :

- Apabila hasil nilai *cronbach's alpha* (α) $> 0,6$ maka dapat dinyatakan reliabel
- Apabila hasil nilai *cronbach's alpha* (α) $< 0,6$ maka dapat dinyatakan tidak reliabel

Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang diringkas pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Croanbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,889	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,885	0.6	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,808	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *croanbach's alpha* variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,889, nilai *croanbach's alpha* variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,885 dan untuk nilai *croanbach's alpha* variabel stres kerja sebesar (Y) sebesar 0,808. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut telah memenuhi ketentuan dan berada diatas *croanbach's*

α (α) 0,6, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tersebut dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

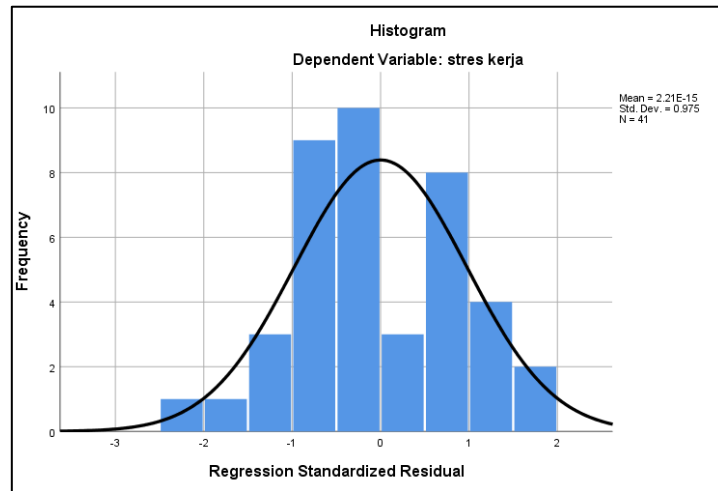
4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran residu yang ada dalam penelitian apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Machali (2021) Untuk melihat apakah sebaran data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak, uji normalitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik *histogram regression residual* dan hasil uji menggunakan *one- sample kolmogorov-smirnov test* dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila kurva berbentuk seperti lonceng (*bell-shaped curve*) pada grafik *histogram regression residual* maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.
- Dalam hasil uji *kolmogorov-smirnov Test* apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* berada $> 0,05$ maka data dianggap terdistribusi dengan normal

Adapun hasil uji dalam penelitian ini disajikan melalui gambar sebagai berikut;

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas *Histogram*



Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan sajian gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa histogram menunjukkan pola yang mendekati bentuk kurva lonceng (*bell-shaped curve*), yang berarti sebaran residual regresi dapat dikatakan berdistribusi dengan normal. Hal ini berarti bahwa asumsi normalitas data telah terpenuhi.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47645886
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.059
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan pada gambar 4.2 yang menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) sebesar 0,200 atau berada $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan.

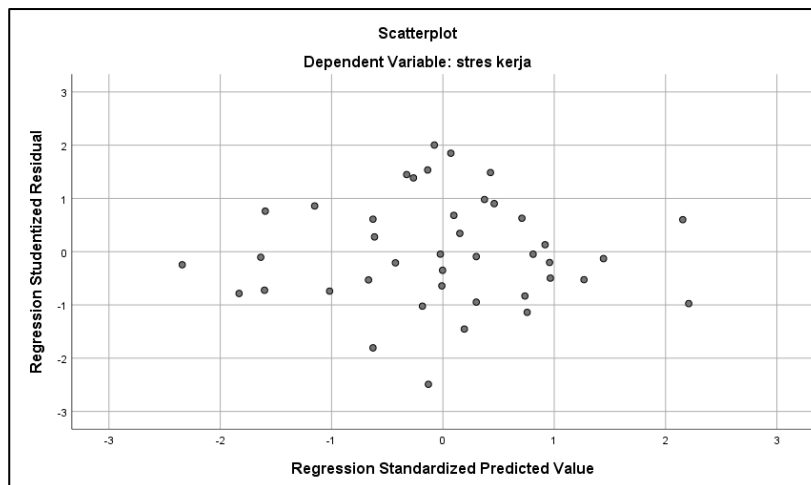
4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Zulfikar, dkk. (2024) uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda, maka dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, dengan ketentuan:

- Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas dan teratur dan titik-titik yang ada menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y pada scatterplot, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan pada gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas diatas, terlihat bahwa titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.1.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (korelasi) yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi apakah terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi, menurut Machali (2021) dapat dilakukan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* dengan ketentuan :

- Jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki $tolerance > 0,1$ maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi

Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	82.503	6.029		13.684	.0		
	beban kerja	-.364	.106	-.401	-3.431	.0	.927	1.079
	lingkungan kerja fisik	-.460	.108	-.499	-4.268	.0	.927	1.079

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar 1,079 dengan nilai *tolerance* 0,927 sedangkan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 1,079 dengan nilai *tolerance* 0,927, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

4.1.6 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja fisik) terhadap variabel terikat Y (stres kerja) pada karyawan. Dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 26, hasil pengelolaan data selengkapnya dijelaskan pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	82.503	6.029		13.684
	beban kerja	-.364	.106	-.401	-3.431
	lingkungan kerja fisik	-.460	.108	-.499	-4.268

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 82,503 - 0,364X_1 - 0,460X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 82,503 dapat diartikan bahwa apabila beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) bernilai nol (0) maka stres kerja karyawan bernilai sebesar 82,503
2. Koefisien regresi (X_1) bernilai negatif sebesar – 0,364 dapat diartikan bahwa apabila beban kerja (X_1) ditingkatkan satu satuan dengan asumsi lingkungan kerja fisik diabaikan, maka akan mengakibatkan turunnya variabel stres kerja sebesar 0,364
3. Koefisien regresi (X_2) bernilai negatif sebesar – 0,460 dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja fisik (X_2) ditingkatkan satu satuan dengan asumsi beban kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan turunnya variabel stres kerja sebesar 0,460

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t yaitu pengujian untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dan digunakan menjawab hipotesis variabel secara parsial.

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	82.503	6.029		13.684	.000
	beban kerja	-.364	.106	-.401	-3.431	.001
	lingkungan kerja fisik	-.460	.108	-.499	-4.268	.000

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

1. Pengaruh beban kerja (X_1) secara parsial terhadap stres kerja (Y)

Adapun ketentuan dari pengujian ini sebagai berikut:

a. Hipotesis (H_a dan H_o)

- H_a : terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel stres kerja (Y)
- H_o : tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel stres kerja (Y)

b. Model statistik hipotesis

- $H_o ; \beta_1 = 0$
- $H_a ; \beta_1 \neq 0$

c. Kriteria keputusan:

- H_a diterima apabila $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ atau $sig. < \alpha$

- H_a ditolak apabila $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$

d. Dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), maka didapatkan t_{tabel} sebagai berikut:

$df = n - k = 41 - 2 = 39$, maka nilai t tabel pada tabel distribusi nilai sebesar 2,022

e. Kesimpulan :

Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Jika menerima H_a maka menolak H_o , artinya variabel independen X_1 (beban kerja) secara parsial mempengaruhi variabel dependen Y (stres kerja)
- Jika menolak H_a maka menerima H_o , artinya variabel independen X_1 (beban kerja) secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen Y (stres kerja)

Adapun hasil yang didapat dari tabel 4.14 berdasarkan penjabaran ketentuan diatas adalah dapat dilihat bahwa beban kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan (Y) dengan $|t_{hitung}|$ sebesar $-3,431 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan H_a untuk hipotesis pertama diterima dan H_o ditolak

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial terhadap stres kerja (Y)

Adapun ketentuan dari pengujian ini sebagai berikut:

a. Hipotesis (H_a dan H_o)

- H_a : terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel stres kerja (Y)
- H_o : tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel stres kerja (Y)

b. Model statistik hipotesis

- $H_o ; \beta_2 = 0$
- $H_a ; \beta_2 \neq 0$

c. Kriteria keputusan:

- H_a diterima apabila $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ atau $sig. < \alpha$
- H_a ditolak apabila $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$

d. Dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), maka didapatkan t_{tabel} sebagai berikut:

$df = n - k = 41 - 2 = 39$, maka nilai t tabel pada tabel distribusi nilai sebesar 2,022

e. Kesimpulan :

Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Jika menerima H_a maka menolak H_o , artinya variabel independen (lingkungan kerja fisik) secara parsial mempengaruhi variabel dependen Y (stres kerja)

- Jika menolak H_a maka menerima H_o , artinya variabel independen X_2 (lingkungan kerja fisik) secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen Y (stres kerja)

Adapun hasil yang didapat dari tabel 4.14 berdasarkan penjabaran ketentuan diatas adalah dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan (Y) dengan $|t_{hitung}|$ sebesar $-4,268 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial memberikan pengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan H_a untuk hipotesis kedua diterima dan H_o ditolak

4.1.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap stres kerja (Y)

Uji simultan atau uji F yaitu pengujian untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen stres kerja (Y) dan digunakan menjawab hipotesis variabel secara simultan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.130	2	260.065	20.442	.000 ^b
	Residual	483.431	38	12.722		
	Total	1003.561	40			

a. Dependent Variable: stres kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, beban kerja

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Adapun ketentuan dari pengujian ini sebagai berikut:

a. Hipotesis (H_a dan H_o)

- H_a : terdapat pengaruh secara simultan variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel stres kerja (Y)
- H_o : tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel beban kerja (X_1) lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel stres kerja (Y)

b. Model statistik hipotesis

- $H_o ; \beta_1, \beta_2 = 0$
- $H_a ; \beta_1, \beta_2 \neq 0$

c. Kriteria keputusan:

- H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. < \alpha$
- H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$

f. Dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), maka didapatkan F_{tabel} sebagai berikut:

$$df1 = k-1 = 2-1 = 1$$

$$df2 = n-k-1 = 41-2-1 = 38$$

maka didapatkan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi nilai sebesar 4,10

d. Kesimpulan :

Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- i. Jika menerima H_a maka menolak H_o , artinya variabel independen X_1 (beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja fisik) secara simultan mempengaruhi variabel dependen Y (stres kerja)
- ii. Jika menolak H_a maka menerima H_o , artinya variabel independen X_1

(beban kerja) dan X_2 (lingkungan kerja fisik) secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen Y (stres kerja)

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) memberikan pengaruh secara simultan terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih dengan hasil F_{hitung} sebesar $20,442 > F_{tabel} 4,10$ dan signifikan sebesar $0,000$. Maka bisa dikatakan hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak

4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R-Squared*) digunakan untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara 0 dan 1. Dengan ketentuan apabila koefisien mendekati 1 maka artinya variabel independent tersebut hampir mampu menjelaskan semua variasi dari variabel dependen (Mawey, dkk. 2024). Berdasarkan uji yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.493	3.56677

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, beban kerja

b. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.16 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R koefisien korelasi sebesar $0,720$ yang menunjukkan bahwa korelasi yang

terjadi antara beban kerja, lingkungan kerja fisik dan stres kerja berada pada tingkatan kategori kuat. Serta pada nilai *adjusted R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,493 yang berarti 49,3% stres kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari indikator beban kerja dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 0,507 atau 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu seperti variabel konflik kerja, pengawasan, disiplin kerja dan motivasi

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun hasil dan pembahasan dari analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja (X_1) secara parsial terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi $|t_{hitung}|$ variabel beban kerja (X_1) sebesar -3,431 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) secara signifikan berpengaruh negatif terhadap variabel stres kerja (Y) pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih sehingga hal ini menyatakan bahwa **hipotesis pertama H_a diterima**. Pengaruh negatif disini didapatkan dari nilai koefisien beta (β) sebesar - 0,364 yang berarti bahwa jika beban kerja naik atau bertambah maka hal ini akan menurunkan perasaan stres kerja pada karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, dkk (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh terhadap stres kerja karyawan dengan hubungan negatif namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Harefa dan Parameswari (2024); Lubis (2023) dan Hayati dan Dharma

(2022) yang menyatakan bahwa beban kerja menghasilkan pengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini juga sejalan dengan temuan pada frekuensi dominasi jawaban tertinggi karyawan yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang diterima karyawan mungkin besar tetapi karyawan tetap mampu menyelesaikannya dengan baik serta masih dapat menikmati pekerjaan mereka. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Carima (2022) yang menyatakan hasil bahwa meskipun beban kerja yang dialami tenaga kesehatan dalam penelitiannya berada dalam kategori tinggi dan berlebihan tetapi mereka masih bisa menikmati pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan dari Muslikan dan Ali (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa beban tingkat beban kerja yang baik dapat mengurangi stres kerja. Selain itu Shelawaty dan Sutisna (2021) juga mendukung hasil penelitian ini dengan menyatakan bahwa dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan maka hal ini dapat mencegah timbulnya stres kerja pada karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih

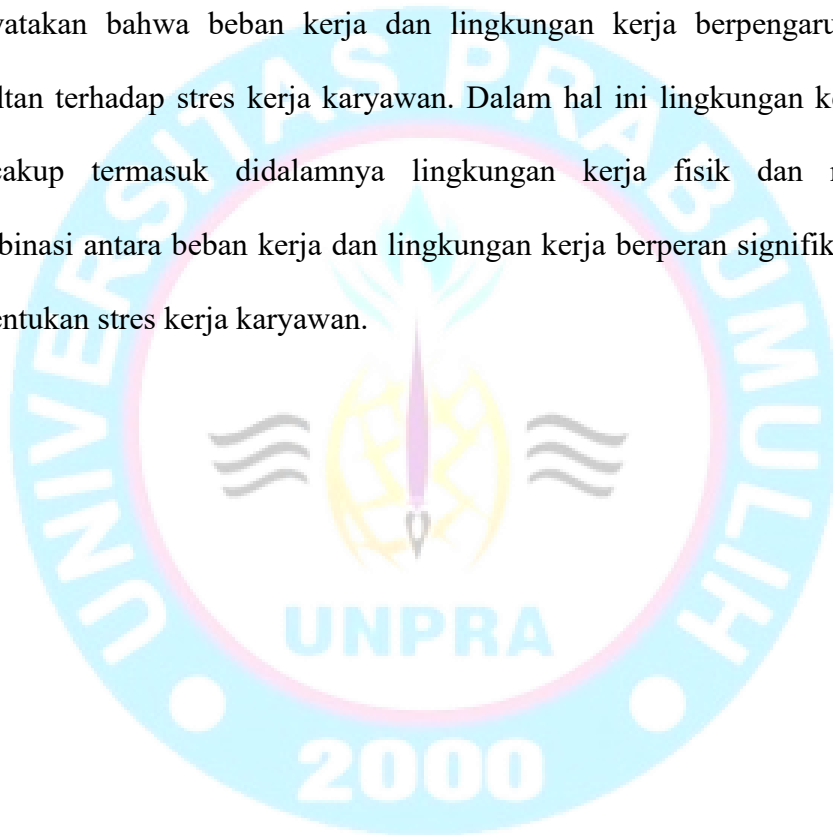
Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi $|t_{hitung}|$ variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar -4,268 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) secara signifikan berpengaruh negatif terhadap variabel stres kerja (Y)

pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih sehingga hal ini menyatakan bahwa **hipotesis kedua H_a diterima**. Pengaruh negatif ini didapatkan dari nilai koefisien beta (β) variabel lingkungan kerja fisik sebesar -0,460. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Putra, dkk. (2024) dan Kristanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara signifikan berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan namun bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Maryani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja karyawan sedangkan Dawam dan Setiawan (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan dominasi jawaban pada pernyataan yang berkaitan dengan tingkat kenyamanan karyawan di tempatnya bekerja. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Zulmaidarleni, dkk (2019) yang menyatakan bahwa semakin lengkap lingkup kerja fisik yang disediakan di lingkungan kerja maka akan mendorong menurunnya stres kerja pegawai kantor Kecamatan Padang Timur. Selain itu Putrialif, dkk (2024) dalam penelitiannya juga menambahkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja fisik maka akan mengurangi bahaya stres yang dirasakan karyawan.

3. Pengaruh beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi f_{hitung} sebesar $20,442 > f_{tabel}$ 3,24 dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa kedua variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel stres kerja (Y) dan **hipotesis ketiga H_a diterima**. Didukung oleh penelitian dari Zulmaidarleni, dkk (2019) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja serta penelitian yang dilakukan oleh Dawam dan Setiawan (2022) dan Puspita, dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja yang mencakup termasuk didalamnya lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Kombinasi antara beban kerja dan lingkungan kerja berperan signifikan dalam menentukan stres kerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

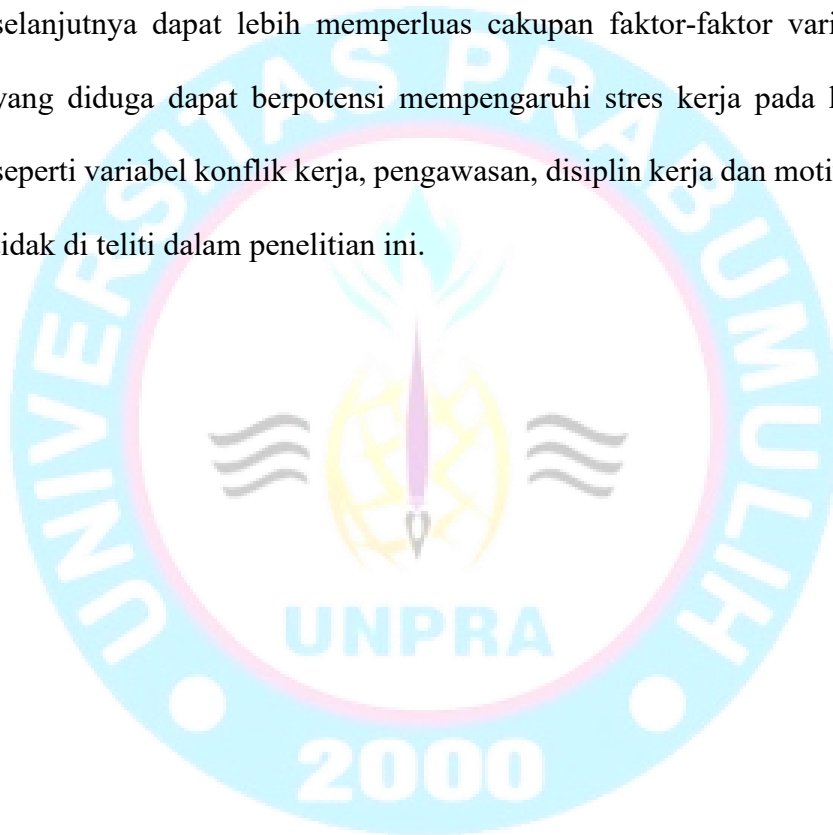
1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja (Y) pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih. Hal ini berarti kombinasi kedua faktor ini menjadi penentu utama dalam mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Pengelolaan beban kerja yang sesuai dan keadaan kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat berkontribusi dalam menurunkan bahkan mencegah terjadinya stres kerja pada karyawan serta dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat menyampaikan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan masalah beban kerja peneliti menyarankan agar manajemen perusahaan agar dapat lebih menetapkan skala prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu oleh karyawan hal ini agar pekerjaan yang dilakukan dapat lebih terstruktur dan dapat terselesaikan sesuai tahap urgensinya. Selain itu perusahaan juga dapat menambah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan apabila beban kerja yang tersedia melebihi kapasitas tenaga kerja yang ada.
2. Berdasarkan masalah lingkungan kerja fisik menyarankan agar manajemen perusahaan dapat senantiasa melakukan pengecekan rutin stok perlengkapan kerja dan memastikan bahwa penyimpanan perlengkapan kerja tersebut dapat dengan mudah diketahui dan dijangkau oleh para karyawan saat diperlukan serta memastikan bahwa pendistribusian perlengkapan kerja dapat lebih mudah dan cepat
3. Berdasarkan masalah stres kerja peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menyusun uraian terkait tugas yang harus dikerjakan sesuai posisi. Perusahaan juga dapat melakukan komunikasi internal terlebih dahulu terkait dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sehingga hal ini untuk mencegah terjadinya ketidakjelasan tugas yang akan diselesaikan.

4. Untuk penelitian selanjutnya, penulis harapkan agar dapat lebih memperluas lagi jangkauan sampel penelitian tidak hanya terfokus pada karyawan yang bertugas di sekitar lingkungan kantor saja tetapi diharapkan untuk dapat mencoba menggunakan seluruh karyawan sehingga dapat meningkatkan ketepatan hasil penelitian di masa mendatang serta guna pengembangan keilmuan. Selain itu penulis mengharap para peneliti selanjutnya dapat lebih memperluas cakupan faktor-faktor variabel lain yang diduga dapat berpotensi mempengaruhi stres kerja pada karyawan seperti variabel konflik kerja, pengawasan, disiplin kerja dan motivasi yang tidak di teliti dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., dkk. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1): 134-148
- Ajabar (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Sleman: deepublish
- Amanda, V. & Sularmi, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Miranda Moda Indonesia Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2): 22693-22692
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Boka, M. O. & FoEh. J. E. H. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah NTT (Studi Pada Direktorat Intelijen Keamanan). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3): 173-182
- Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research*, 7(2), 59-70.
- Dawam, M. & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen)*, 9(1): 76-87
- Dwijayanthi, N. P. A., dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. *Jurnal Emas*, 4(6): 1362- 1372.

- Fitri, N. N. & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2): 444-455.
- Harefa, P. S. P., & Parameswari, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Konflik Terhadap Stres Kerja Pegawai PT. Dwi Sarana Mesari. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*
- Hartadi, A. (2020). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan DIY. *ALBAMA*, 13(2): 1-21
- Hayati, M. & Dharma, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Penjaga Lembaga Perumahan Kelas II A Padang. *Abstract Of Undergraduate Research, Faculty Of Economics, Bung Hatta University*; Vol. 20 No. 2 (2022): Kumpulan *Executive Summary* Mahasiswa Prodi Manajemen Wisuda Ke 77 Tahun 2022; 1-2. <https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFEK/article/view/20130>
- Hermawati & Sofian. (2021). Pegaaruh stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research management journal*, 4(1): 77-91
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-10.
- Lubis, D. S. W. (2023) Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Lapas Kelas IIIA. *Journal Of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4): 561-567
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif. Panduan Praktik merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan
- Maghfiroh, Z. & Sijabat, Y. P. (2021). Analisis Stres Kerja Karyawan Beserta Faktor Penyebab dan Cara Mengatasinya. *PARSIMONIA: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 8(2): 122- 131.

- Maryani, A., dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati. *ALLIANSI: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 17(2): 101-108
- Mawey, E. R., dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 12(1): 911-921
- Meilani, T. & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(1): 32- 49
- Memahami Uji Heteroskedastisitas Dalam Model Regresi (2021), diakses pada 10Maret2025, dari: <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-heteroskedastisitas-dalam-model-regresi/>
- Muslikan, A., & Ali, H. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci *Effect Work Life Balance, Workload And Role Conflict On Work Stress For Members Of Kerinci Police Criminal Investigation. Jurnal Riset Manajemen Indonesia–Vol*, 4(3).
- Nabila, V. S. & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2): 2788-2797
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-8.
- Putra, H. H., Fahlevi, R., & Basaria, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja di PT Puradelta Lestari TBK (DELTAMAS). *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 621-632.

- Putrialif, H., dkk. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 13(3): 248-253
- Ramadhani, M. S., dkk. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega (JBK)*. 8(1): 58-67
- Rohman, M. A. & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal mahasiswa manajemen*, 2(1): 1- 22
- Safitri, N. A. & Santoso. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 6(2): 595-605
- Safria, A.N., dkk. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 20(1): 1-18
- Sahir, S. H. (2021). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM INDONESIA
- Setyowati, R. & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo*, 6(2): 169-178
- Shelawaty, W., & Sutisna, D. (2021). Beban Kerja Dalam Menentukan Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Stres Kerja Pada PT. Kartika Asri Prima. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, dan Sains*, 1(1), 69-86.
- Sukmawati, R. & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis (JRMB)*, 4(1): 51-56
- Wijaya, R. & Manulu, H. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Sumatera Inti Karet. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1): 37-48

Zulfikar, Rizka., dkk (2024) *Metode Penelitian Kuantitatif Teori, Metode dan Praktik*. Jawa barat: Widina Media Utama

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



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada karyawan PT. Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih. Saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk meluangkan waktu dan kesediaanya untuk dapat mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang dirasakan saat ini. Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Jabatan/posisi :

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan sebenarnya yang dirasakan saat ini. Jawaban yang tersedia berupa skala *likert* dengan ketentuan sebagai berikut:

Keterangan	Kode	Poin
Selalu	SL	5
Sering	S	4
Kadang-kadang	KK	3
Hampir tidak pernah	HTP	2
Tidak Pernah	TP	1

Variabel Beban Kerja (X₁)

No.	Pernyataan	SL	S	KK	HTP	TP
		5	4	3	2	1
1.	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas kemampuan saya					
2.	Saya memahami target pekerjaan yang harus dicapai					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
4.	Saya seringkali diberikan tugas tambahan dan harus menyelesaikannya secara sekaligus					
5.	Saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan					
6.	pekerjaan saya membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi untuk menghindari terjadinya kesalahan yang berisiko					
7.	Saya merasa waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan banyaknya tugas dan tingkat kompleksitas pekerjaan yang diberikan					
8.	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
9.	perusahaan menyediakan fasilitas dan peralatan yang cukup untuk membantu saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat					
10.	Standar pekerjaan yang ditetapkan dalam perusahaan sangat jelas dan dapat dipahami					
11.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu dan kualitas yang ditentukan					
12.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi ketentuan kualitas standar yang diharapkan					

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No.	Pernyataan	SL	S	KK	HTP	TP
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa nyaman dengan tingkat kebersihan di tempat saya bekerja					
2.	<i>Drainase</i> pengelolaan air di area kerja cukup baik dan tidak menyebabkan genangan atau lumpur yang mengganggu saya dalam bekerja					
3.	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja karena lingkungan kerja yang bising					
4.	Tingkat kebisingan di tempat saya bekerja masih dalam batas wajar sehingga tidak mengganggu kenyamanan dan konsentrasi saya.					
5.	Penerangan di area saya bekerja sangat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan membantu mengurangi ketegangan mata saya dalam bekerja					
6.	Saya dapat tetap bekerja dengan baik meskipun terjadi pemadaman Listrik karena tersedianya pencahayaan darurat					
7.	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik sehingga mendukung kenyamanan serta tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja					
8.	Kualitas udara di lingkungan saya bekerja tidak mengganggu kesehatan seperti masalah pernafasan, dll					
9.	Peralatan dan perlengkapan yang disediakan di tempat saya bekerja selalu dalam kondisi baik					
10.	Saya merasa kesulitan menemukan perlengkapan kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan					

11.	Perusahaan senantiasa memberikan alat perlindungan diri serta fasilitas keamanan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan dengan aman					
12.	Lingkungan kerja saya aman dari bahaya yang dapat mengakibatkan cedera fisik					



Variabel Stres Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SL	S	KK	HTP	TP
		5	4	3	2	1
1.	Kondisi tugas pekerjaan saya seringkali membuat saya merasa cepat kewalahan					
2.	Pekerjaan dan tanggung jawab yang saya terima seringkali terlalu banyak dibandingkan dengan rekan yang lain					
3.	Saya sering tertekan karena harus bekerja secara cepat dan terburu-buru untuk menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu					
4.	saya memahami dengan jelas batas tenggat waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas					
5.	Terkadang pengawasan yang diberikan atasan terlalu berlebihan dan membuat saya merasa kurang nyaman saat bekerja					
6.	Saya sering merasa kebingungan dengan instruksi yang diberikan terkait tugas yang harus dilakukan dan diselesaikan					
7.	Tanggung jawab dan tugas yang saya dapatkan seringkali tidak jelas					
8.	Saya seringkali merasa harus menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab orang lain					
9.	Saya memiliki lebih banyak tanggung jawab dibandingkan dengan wewenang yang saya miliki dalam bekerja					
10.	Saya merasa tanggung jawab yang diembankan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya					

11.	Karyawan berusaha mencari solusi bersama meskipun terdapat perbedaan pandangan sesama rekan kerja					
12.	Terjalannya rasa kebersamaan di lingkungan kerja membuat karyawan merasa lebih didukung dan tidak sendirian					
13.	saya mampu memenuhi harapan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya					
14.	Tugas yang diberikan seringkali membuat saya kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga					



Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

No	X1												TL1	X2												TL2	Y														YT
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	
1	4	4	5	3	3	2	4	3	4	4	5	4	45	4	3	3	4	4	4	4	5	2	5	5	47	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	5	5	5	3	51	
2	5	4	5	3	3	2	3	3	4	4	3	4	42	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	47	3	3	3	5	3	3	2	3	2	4	5	5	5	3	49	
3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	37	4	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	54	
4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	4	45	4	3	3	4	5	3	3	3	3	2	3	4	40	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	46	
5	4	4	5	3	3	2	3	3	4	4	5	4	44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46	3	3	3	5	2	3	2	2	2	3	5	5	5	2	45	
6	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	48	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	50	3	3	3	4	3	3	1	2	3	4	4	4	2	43		
7	5	5	5	2	2	2	4	3	4	5	5	4	46	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	41	2	2	2	5	1	2	2	3	3	5	4	5	5	3	44	
8	5	4	5	2	3	2	3	4	5	4	5	4	46	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	46	3	3	3	5	3	3	2	2	3	4	5	4	5	2	47	
9	4	5	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	52	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	50	3	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	38	
10	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	3	44	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45	3	3	3	5	2	3	3	3	3	5	5	5	5	3	51	
11	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	4	46	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	52	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	40
12	4	3	5	2	2	2	3	3	4	4	5	3	40	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	47	
13	5	4	4	3	2	1	3	3	4	5	4	4	42	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	44	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	43	
14	4	4	5	2	2	2	3	3	4	4	5	4	42	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	52	3	3	3	5	3	3	2	2	2	5	5	5	5	2	48
15	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	47	5	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	46	3	3	2	4	3	3	1	3	2	4	4	4	4	3	43
16	4	4	5	2	4	3	4	4	5	4	5	4	48	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	38	3	3	2	5	3	3	2	2	3	5	5	5	5	2	48	
17	4	4	4	3	2	3	5	4	4	4	4	4	45	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	42	3	3	3	5	2	3	2	3	2	5	5	5	5	3	49
18	5	5	4	2	3	2	4	3	5	3	4	4	44	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	46	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	42
19	3	4	5	3	2	3	3	3	3	4	5	4	42	3	3	2	5	3	3	3	4	4	2	4	4	40	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	47
20	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	50	3	3	3	4	3	3	1	2	2	4	4	4	4	2	42
21	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	42	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	51	4	4	2	5	2	4	2	2	2	5	5	5	5	2	49
22	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	54	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	53	2	2	2	4	2	2	1	1	1	5	4	5	4	1	36
23	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	5	3	47	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	47	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	5	3	2	35
24	4	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	39	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	41	2	3	3	5	3	3	3	3	2	5	5	5	5	2	49
25	4	5	5	2	2	2	4	4	5	5	5	5	48	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	44	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	5	4	3	46
26	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	43	2	3	2	5	2	3	1	3	2	3	5	5	5	3	44
27	5	4	4	3	3	3	5	2	5	5	4	4	47	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	55	3	3	2	5	3	3	2	1	2	4	5	4	5	1	43
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50	3	3	3	4	3	3	3	3	5	2	4	4	40	4	3	2	5	4	3	3	2	1	5	5	5	5	2	49
29	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	51	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	43	2	3	4	4	3	3	1	3	2	4	4	4	4	3	44
30	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	58	1	2	2	4	1	2	1	2	2	4	4	4	4	2	35
31	4	5	5	2	2	4	5	3	5	5	5	3	48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58	3	3	1	4	3	3	1	2	1	3	4	4	4	2	38
32	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	49	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	4	45	3	3	4	5	3	3	1	3	3	5	5	5	5	3	51
33	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	2	4	43	2	1	3	5	3	1	1	1	1	4	4	4	5	1	36
34	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	55	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	54	3	1	1	4	1	1	1	3	1	4	4	4	4	3	35
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	49	1	3	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	4	3	41
36	5	4	4	1	1	2	3	3	4	4	4	4	39	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	35	4	4	3	5	4	4	3	2	1	3	5	4	5	2	49
37	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	54	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	43	4	3	3	5	2	3	2	3	2	4	5	4	5	3	48
38	4	4	5	3	2	2	3	4	5	5	4	4	45	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	49	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	2	40
39	5	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	40	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	50	3	4	3	4	2	4	1	1	1	4	4	4	4	1	40
40	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	44	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	42	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	47
41	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	55	5	4	2	3	4	3	3	3	5	2	5	4	43	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	5	4	2	42

Lampiran 3 Output SPSS

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X₁)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.889	12

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	42.3659	27.588	.417	.888
X1.2	42.5122	26.456	.691	.877
X1.3	42.2439	28.589	.332	.891
X1.4	44.1220	25.710	.615	.879
X1.5	44.0732	24.870	.652	.877
X1.6	44.0732	23.720	.715	.873
X1.7	42.9024	23.440	.745	.871
X1.8	43.1707	24.045	.701	.874
X1.9	42.5122	27.056	.576	.882
X1.10	42.5610	25.802	.614	.879
X1.11	42.3171	28.422	.352	.891
X1.12	42.8049	25.561	.699	.874

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.885	12

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X2.1	41.8049	24.561	.669	.872
X2.2	42.3415	23.780	.640	.873
X2.3	42.8780	24.460	.600	.876
X2.4	41.9268	25.320	.610	.875
X2.5	41.9024	26.390	.453	.883
X2.6	42.3415	24.330	.664	.872
X2.7	42.3171	24.472	.747	.868
X2.8	42.2683	25.701	.449	.884
X2.9	41.9756	25.174	.542	.879
X2.10	43.2439	25.639	.501	.881
X2.11	41.8293	25.895	.600	.876
X2.12	41.9756	24.524	.605	.875

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.808	14

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y.1	41.3902	21.344	.426	.797
Y.2	41.4390	20.852	.609	.782
Y.3	41.5610	21.652	.433	.796
Y.4	39.8537	22.228	.455	.795
Y.5	41.6341	22.288	.324	.805
Y.6	41.4390	20.852	.609	.782
Y.7	42.3171	21.572	.448	.795
Y.8	41.8293	22.345	.362	.802
Y.9	42.1707	21.945	.417	.797
Y.10	40.1463	22.428	.327	.805
Y.11	39.9024	21.790	.553	.788
Y.12	39.7805	23.226	.331	.803
Y.13	39.8537	22.228	.455	.795
Y.14	41.8537	22.578	.326	.804

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.720 ^a	.518	.493	3.56677
<i>a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, beban kerja</i>				
<i>b. Dependent Variable: stres kerja</i>				

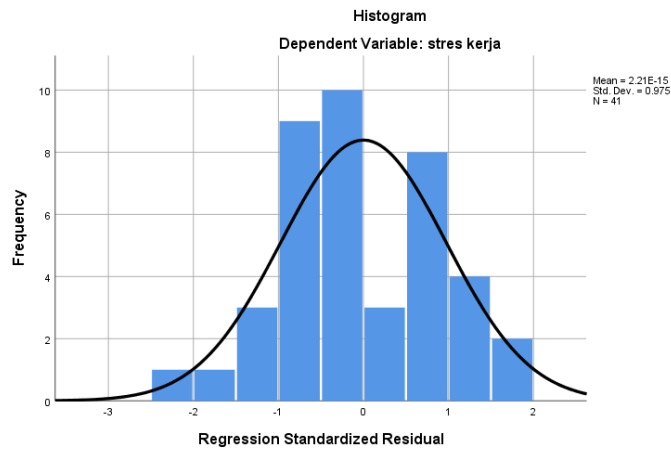
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	520.130	2	260.065	20.442	.000 ^b
	Residual	483.431	38	12.722		
	Total	1003.561	40			
<i>a. Dependent Variable: stres kerja</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, beban kerja</i>						

Hasil Uji Regresi, Uji Multikolinearitas, dan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a											
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Correlations</i>			<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Zero-order</i>	<i>Partial</i>	<i>Part</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	82.503	6.029		13.684	.000					
	beban kerja	-.364	.106	-.401	-3.431	.001	-.536	-.486	-.386	.927	1.079
	lingkungan kerja fisik	-.460	.108	-.499	-4.268	.000	-.607	-.569	-.480	.927	1.079
<i>a. Dependent Variable: stres kerja</i>											

Hasil Uji Normalitas

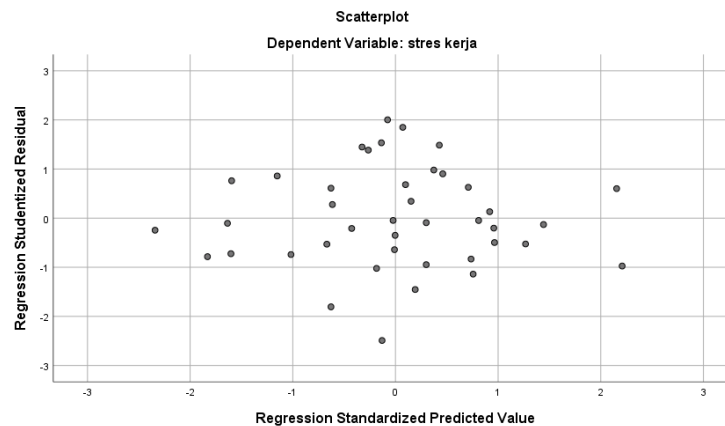


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47645886
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.059
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikolinearitas



Lampiran 4 Tabel Distribusi

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 4 Surat Penelitian


FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

Prabumulih, 08 Januari 2025

Nomor : 095/FEB/MNJ/I/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan untuk mengambil data dan penelitian

Kepada Yth.
Kepala/Pimpinan
PT Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih
di
Tempat

Berdasarkan Kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa di bawah ini :

Nama : SRI SULASTRI
NIM : 2021110014
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja pada karyawan PT Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan Penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.


Ketua Prodi Manajemen
AMANDIN, S.Pt, M.M.
NIDN 0207088802

KAMPUS
Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



PT. SUBUR SEDAYA MAJU

GENERAL CONTRACTOR - SUPPLIER

PALEMBANG : Jl. Soekarno - Hatta No. 114 E ☎ (0711) 444086 Fax. (0711) 446993
PRABUMULIH : Jl. Pipa Pertamina Sp4 Kel. Patih Galung Kec. Prabumulih Barat 31127
☎ 0713 325355 ☎ 0811 714511, 0818 7145 11, 0812 8488 5311
Email : sedayamaju2000@yahoo.com website : www.subursedayamaju.com

Prabumulih, 09 Januari 2025

Nomor : 014/SSM-Adm/01/2025
Lampiran : -
Perihal : Pemohonan untuk Pengambilan Data & Penelitian

Kepada :

Bp. Amandin, S.Pt, M.M.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
Jl. Patra No. 50 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih selatan
Kota Prabumulih

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara tertanggal Prabumulih, 08 Januari 2025 Nomor : 095/FEB/MNJ/1/2025, perihal Pemohonan untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Universitas Prabumulih, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Kami memberi kesempatan kepada 1 (satu) mahasiswa yang tercantum dalam surat tersebut untuk melakukan pengambilan data di perusahaan kami.

NO	NAMA SISWI	NIM	JURUSAN
1	Sri Sulastris	2021110014	Manajemen

2. Selama mahasiswa tersebut melakukan penelitian & pengambilan data di perusahaan kami tidak menyediakan/ memberikan fasilitas apa pun kepada mahasiswa yang melakukan penelitian & pengambilan data di perusahaan kami.
3. Selama mahasiswa melakukan penelitian & pengambilan data di perusahaan kami, mahasiswa wajib bersikap disiplin mulai dari pentaatan jam kerja sampai kepada pentaatan peraturan keselamatan kerja

Demikian agar maklum dan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Hormat Kami,
PT. Subur Sedaya Maju

PT. SUBUR SEDAYA MAJU
PALEMBANG

Hasan Hanafiah
Direktur Utama

Lampiran 6 Dokumentasi





Lampiran 7 Lembar Kartu bimbingan



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : SRI SULASTRI
 NIM : 2021110014
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT SUBUR SEDAYA MAJU KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : Ajabar, S.IP., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/10/2024	Bab I	Membaca dan f. judul, con. jml teresit, populer de hignl.	y	
22/10/2024	Bab I	Ace	y.	
30/10/2024	Bab II	Diagram business sari unita	y.	
18/11/2024	Bab III	Ace Sugil?	y.	
19/11/2024	Bab IV	Ace Lajet sugil.	y.	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : SRI SULASTRI
NIM : 2021110014
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja
Pada Karyawan PT SURUR SEDAYA MAJU KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Jumadi Walajro, S.E., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17-10-24	BAB I	Uraian teknik penulisan		
18-10-24	BAB I	teknik penulisan kutipan		
21-10-24	BAB I	Perbaiki sesuai saran		
23/10/2024	BAB II	ACC. lampirkan pemb I		
28/10/2024	BAB II	perbaiki tahun (sumber teori)		
3/10/2024	BAB II	kerangka penulisan		
3/10/2024	BAB II	Hipotesis		
3/10/2024	BAB II	Tambahkan kesugan tiap variabel		
3/10/2024	BAB III	ACC. lampirkan BAB III		
3/10/2024	BAB III	Teknik analisis data. di lampirkan		
3/10/2024	BAB III	sesuaikan dgn pedoman penulisan		
3/10/2024	BAB III	Uraian Review studi pendahuluan penulisan		
3/10/2024	BAB III	ACC. lampirkan penulisan I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

JUMADI WALAJRO, S.E., M.M
NIDN.

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : SRI SULASTRI
NIM : 2021110014
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja
Pada Karyawan PT Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Ajabar, S.IP., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/4 2021	BAB IV	Penulisan, hasil output SPSS Validasi dan Reliabilitas.	y	
10/4 2021	BAB IV	Ace	y	
30/4 2021	BAB V	Kemampuan penulisan; sem. sem. ulensi.	y	
5/5 2021	BAB V	Ace Lengkap & tercapai	y	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : SRI SULASTRI
NIM : 2021110014
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja
Pada Karyawan PT (SUEUR SEDAYA MAJU KOTA PRABUMULIH)
DOSEN PEMBIMBING II : Jumadi Walajro, S.E., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
19/03/25	BAB IV	- Perbaiki sesuai kepelan - Tambahkan interpretasi penulis kaya.		
21/03/25	BAB IV	- Perbaiki Formulasi Hipotesis serta kriterianya pengujian - Tambahkan jurnal dan sumber yg relevan dengan pembahasan BAB IV.		
25/03/25	BAB IV	- ACC. Angket ke BAB V.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN: 0202057601

Dosen Pembimbing II

JUMADI WALAJRO, S.E., M.M
NIDN. 0220118103.

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : SRI SULASTRI
NIM : 2021110014
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja
Pada Karyawan PT Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Jumadi Walajro, S.E., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/04 2025	BAK V.	lempgri dan. perbaikan semi saran penunjang		
14/04	B V.	lempgri laporan dan. hasil. telaah jalannya research.		
17/04	BAK V.	ACC. lmpgri ke per. I.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.I.P., M.M.
NIDN: 0202057601

Dosen Pembimbing II

JUMADI WALAJRO, S.E., M.M.
NIDN. 0228118103

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

RIWAYAT HIDUP



Sri Sulastri, lahir di kota Prabumulih pada tanggal 08 Januari 2003. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Penulis telah menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 35 Prabumulih, sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 Prabumulih dan menuntaskan pendidikan menengah atas di SMK Negeri 1 Prabumulih. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen.

Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan akademik dan non-akademik serta berkomitmen kuat untuk menyelesaikan studi dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Sebagai bentuk tanggung jawab akademik, penulis telah menyusun dan menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT Subur Sedaya Maju Kota Prabumulih.”**