

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRESS  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN  
RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat*

*Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)*

*Program Studi Manajemen*



**OLEH:**

**NAMA : MUHADIR PANGGABEAN**

**NPM : 1405160355**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 02 April, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : MUHADIR PANGGABEAN  
NPM : 1405179355  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si)

Penguji II

(M. ELFI AZHAR, SE, M.Si)

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, SE, MA)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUHADIR PANGGABEAN

N.P.M : 1405160355

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP STRESS KERJA PEGAWAI DI  
KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN  
RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI**

Nama : *Muhadir Panggabean*  
NPM : 1405160355  
Konsentrasi : *M.SDM*  
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/*  
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merckayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Pcnetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Docer Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....*11* /2017  
Pembuat Pernyataan



*Muhadir Panggabean*

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## **ABSTRAK**

**Muhadir Panggabean. NPM. 1405160355. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap Stress kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Sumatera Utara dan untuk mengetahui Lingkungan kerja terhadap Stress kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Sumatera Utara. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Assosiatif. Pendekatan Assosiatif adalah suatu pendekatan penelitian di mana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat ). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 178 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 123 orang. Dan yang diterima dalam Responden berjumlah 45 Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Jika Beban kerja meningkat maka Stress pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Sumatera Utara meningkat. Jika Lingkungan kerja kurang nyaman maka Stress pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Sumatera Utara meningkat. Jika beban kerja dan lingkungan kerja meningkat maka Stress pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah provinsi Sumatera Utara meningkat.

**Kata kunci: Beban kerja, Lingkungan kerja dan Stress kerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat waktu. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda dan Ibu tercinta, Aman kastawi panggabean dan Masrida simanjuntak, yang telah memberikan kasih sayang dengan mengasuh, membimbing dan mendoakan penulis dari buaian hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi

ini. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
4. Bapak Saprial Manurung SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
6. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Pimpinan dan seluruh Staf karyawan Badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
8. Abang saya Julpirman Panggabean dan M.Pamri panggabean dan Kakak saya Muspita panggabean yang telah menyayangi, memberikan semangat dan motivasi serta doa yang telah diberikan kepada penulis.
9. Sahabat seperjuangan terutama kelas **B-Manajemen** Malam stambuk 2014 yang telah banyak berbagi dalam proses perkuliahan.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak- pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Medan, April 2018

Penulis

**MUHADIR PANGGABEAN**  
**NPM: 1405160355**

## Daftar isi

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah .....	1
B. Identifikasi masalah .....	7
C. Batasan dan rumusan masalah .....	8
D. Tujuan dan manfaat penelitian .....	9
<b>BAB II : LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Uraian teoritis .....	11
1. Stress Kerja .....	11
a. Pengertian stress kerja.....	11
b. Faktor penyebab stress.....	12
c. Dampak stress kerja .....	13
d. Indikator stress.....	14
2. Beban Kerja.....	15
a. Pengertian beban kerja .....	15
b. Faktor yang mempengaruhi beban kerja.....	16
c. Indikator beban kerja.....	16
d. Pengukuran beban kerja.....	17
3. Lingkungan Kerja.....	18
a. Pengertian lingkungan kerja.....	18
b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	19

c. Indikator lingkungan kerja.....	20
B. Kerangka Konseptual .....	20
C. Hipotesis .....	24
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	25
B. Definisi Operasional .....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Dekripsi Data.....	38
2. Asumsi Klasik.....	47
3. Regresi Linear Berganda.....	50
4. Uji Hipotesis.....	52
5. Koefisien Determinasi.....	55
B. Pembahasan.....	55
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61

## **KUESIONER**

## **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia berkualitas merupakan salah satu yang sangat penting pada sebuah organisasi/institusi dalam mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia berdasarkan profesionalitas, kapabilitas dan akuntabilitas, tentu akan dapat memajukan organisasi/institusi sebagai wadah dalam mengurangi faktor stress pada pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sebagai unsur yang sangat penting, pegawai tentu akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi/institusi, jika kondisi lingkungan kerja kondusif. Disamping itu juga akan dapat menstabilkan aktivitas dan tindakan pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Kondusifitas lingkungan kerja tentu menjadi skala prioritas bagi pimpinan agar rencana dan tujuan kerja yang ingin dicapai dapat terealisasi dengan maksimal. Pegawai sebagai motor penggerak dari aktivitas kerja tidak terlepas dari berbagai persoalan yang melingkupi kehidupannya. Oleh sebab itu, perhatian yang dilakukan pimpinan melalui berbagai aktivitas yang dilakukan pegawai dapat meminimalisir bahkan mengurangi tingkat kejenuhan atau stress pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Kantor BPPRDSU (Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), mempunyai tugas pokok untuk meningkatkan pendapatan daerah Provinsi Sumatera Utara. Aktivitas

yang dilakukan adalah melalui pemungutan pajak dan retribusi di seluruh daerah Provinsi Sumatera Utara. Tujuan dari penghimpunan dan pendistribusi hasil pajak dan retribusi tersebut adalah dalam rangka pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat di Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan temuan awal melalui pengamatan yang telah dilakukan pada BPPRDSU, ditemukan bahwa beban kerja pada pegawai sangat tinggi, hal ini tentu tidak terlepas dari perilaku pegawai yang selalu menunda-nunda pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga terjadi penumpukan aktivitas kerja untuk diselesaikan sesuai rencana kerja yang telah ditetapkan pimpinan. Bahkan karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja secara efektif sehingga pekerjaan tidak terealisasi tepat waktu.

Kondisi lingkungan kerja kurang nyaman dan kondusif, hal ini ditemukan dari tingkat kebisingan suara, pencahayaan serta peralatan pendukung yang terdapat pada area ruangan kerja pegawai tidak memberikan kontribusi positif bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi ini tidak terlepas dari perbaikan dan pembenahan fasilitas cenderung kurang mendapatkan perhatian pimpinan.

Terjadinya peningkatan stress pada aktivitas kerja pegawai disebabkan realisasi hasil pekerjaan harus secepatnya diselesaikan, bahkan pembagian kerja tidak dilakukan secara proporsional, sehingga hasil kerja kurang maksimal. Kondisi ini terlihat dari kurangnya tingkat kecermatan dan ketelitian pegawai. Bahkan dalam melakukan pekerjaan motivasi pegawai sangat rendah yang mengakibatkan sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Sementara itu permasalahan dalam kepemimpinan, dimana pimpinan lebih cenderung menekankan aktivitas pekerjaan berorientasi pada hasil bukan proses pekerjaan yang dilakukan pegawai, sehingga efektivitas dan efisiensi hasil kerja tidak tercapai secara optimal. Bahkan pegawai sering dituntut untuk mencapai target dalam pekerjaan yang dilakukan, dengan mengabaikan kondisi pegawai dan beban pekerjaan yang dilakukannya.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada BPPRDSU, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada BPPRDSU, dimana penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja karyawan

Stress kerja sebagai bentuk suatu tekanan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Handoko (2012, hal. 200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas tugasnya.

Stres kerja dapat diartikan sebagai keadaan seseorang yang mengalami kondisi ketegangan dalam menghadapi pekerjaannya (Widyantor dalam Koesmono, 2007), Tingkat stress kerja pegawai akan membawa kemunduran bagi organisasi/institusi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Stres memiliki dampak pada hasil kerja yang dicapai seorang pegawai setelah melaksanakan pekerjaan. Adapun ukuran baik tidaknya hasil kerja

dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi/institusi.

Karyawan yang stress dalam bekerja akan menyebabkan pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik, sehingga dampak negatif dan buruk terhadap faktor stress kerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi stres karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi stres karyawan adalah beban kerja. Mangkunegara (2011, hal. 157) berpendapat bahwa penyebab stres, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja”.

Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu kestabilan kerja. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Oleh karena itu, kestabilan para karyawan perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan sehingga perusahaan dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan kualitas karyawan.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitan dengan lingkungan kerja., karena stres yang berlebih akan berdampak pula terhadap hasil, kuantitas kerja yang merupakan syarat terbentuknya lingkungan yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian

kepada karyawan terutama dari berbagai masalah kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental, proses ini akan berlangsung secara bertahap dan lama-kelamaan akan bisa menjadi semakin memburuk yang akan menjadi stres kerja bagi para karyawan.

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapasitas sumber daya atau kebutuhan kerja lebih banyak. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan,

Salah satu cara terbaik untuk menghilangkan stress kerja adalah dengan meminimalkan terjadinya beban kerja. Aspek- aspek yang dapat membentuk beban kerja antara lain, faktor individual (pikiran, menundah, sikap kepribadian terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi, dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan beban kerja bagi karyawan. Setiap pemimpin wajib menghindari beban kerja tersebut, karena beban kerja merupakan faktor yang diyakini dapat menimbulkan semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik, sehingga stress kerja dapat dihilangkan. (Wahab dalam Sanuddin dan Widjojo, 2013)

Setiap perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal lingkungan kerja para karyawannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja seorang karyawan terhadap

pekerjaannya maka hilangnya stress kerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat lingkungan kerja yang rendah terhadap pekerjaannya maka stress yang dihasilkan juga akan rendah.

Dalam penelitian Hatmawan (2015) dengan judul *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan*, menemukan bahwa dalam hasil uji t diketahui bahwa nilai thitung sebesar 6,854 lebih besar dari ttabel (1,671), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.

Adapun penelitian Kasmarani (2012) mengenai *Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*, menemukan bahwa tidak terdapat hubungan beban kerja fisik ( $p=0,322$ ) terhadap stres kerja, namun terdapat pengaruh beban kerja mental ( $p=0,048$ ) terhadap stres kerja pada perawat di IGD RSUD Cianjur.

Disisi lain, lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi stress kerja. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan hilangnya faktor stres. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap instansi perusahaan, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan..

Dalam pandangan Sedarmayanti (2011:183) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun

kelompok. Manzoor, *et al.*, (2009) menyatakan sebagian besar stres kerja berawal dari lingkungan kerja yang buruk dan berdampak pada pekerjaan. Jika seseorang stres dalam pekerjaannya, maka ia tidak akan dapat memberikan 100% kemampuan terbaiknya sehingga efisiensi kerjanya akan terpengaruh.

Penelitian yang dilakukan Rizki, *dkk* (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. Besarnya pengaruh ke dua lingkungan tersebut sebesar 34,6 %)

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut dan menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil dari penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah diperoleh informasi tentang instansi timbul sebagai berikut.

1. Tingkat stress kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan disebabkan kurangnya kecermatan dan ketelitian karyawan dalam bekerja.
2. Karyawan menunda-nunda pekerjaan ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan pekerjaan semakin banyak.
3. Tingkat tanggungjawab karyawan dalam bekerja sangat rendah sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat dari waktu yang diharapkan.

4. Beban pekerjaan karyawan sangat berat karena harus diselesaikan dalam waktu yang singkat.
5. Kurang karyawan memanfaatkan waktu kerjanya secara maksimal, sehingga menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, serta agar menghindari kekeliruan di dalam permasalahan yang lebih luas. Disini penulis hanya membatasi masalah beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah.

#### **2. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah ?
- c. Apakah ada pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan penelitian ini peneliti tidak kehilangan dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat dalam arti sesuai dengan hasil penelitian yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban dan lingkungan terhadap stres kerja pada karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dilakukan yaitu :

- a. Bagi Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan sebagai bahan koreksi bagi organisasi untuk lebih meningkatkan kondisi kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja secara optimal yang tentunya akan meningkatkan kinerja dimasa mendatang.
- b. Bagi Peneliti  
Sebagai sumber informasi dan sekaligus untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam kerangka pemikiran antara beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap stres seseorang pegawai.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti selanjutnya, yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stress adalah suatu hal yang merugikan pegawai dalam mencapai tujuan yang diinginkan, stress pegawai berpengaruh pada dampak perkembangan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008, hal. 368), stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharapkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan” (Rivai dan Sagala dalam Iresa, dkk, 2015). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. (Kurnia dan Endarwati, 2010). Adapun stres menurut Sunyoto (2012) merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya di persepsikan tidak pasti tidak penting.

Beberapa pengertian diatas memperlihatkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan seseorang yang mengalami kondisi ketegangan dalam menghadapi

pekerjanya. Dimana terdapatnya beberapa tekanan dari pekerjaan yang dilakukan sehingga secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan karyawan atau pegawai.

### **b. Faktor-faktor Penyebab Stres**

Penyebab stres tidak hanya karena masalah keluarga atau himpitan ekonomi dan sosial, masalah pekerjaan yang berat dan membebani sering membuat orang mengalami stres, antara lain : beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, perkembangan karir, tanggung jawab terlalu besar tanpa kewenangan, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi.

Mangkunegara (2011, hal. 157) mengemukakan bahwa penyebab stres kerja antara lain Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Sementara itu Robbins (2014, hal. 371-372) berpendapat, faktor lingkungan yaitu perubahan situasi bisnis yang diciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka dan faktor organisasi yaitu tuntutan tugas merupakan faktor terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar, Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang

diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.

Adapun Hasibuan (2009, hal. 204) menyimpulkan, banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian yang tersedia bagi karyawan, konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seseorang pemimpin memberikan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas dan konflik antar pribadi.

### **c. Dampak Stres Kerja**

Stres kerja memiliki beberapa dampak terhadap individu maupun organisasi. Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi organisasi. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan organisasi diharapkan akan memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Rivai (2008, hal. 516), menyatakan bahwa orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Biasanya pekerjaan atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Sementara itu, Sopiah (2008,hal. 91) mengemukakan, dampak atau akibat dari stres biasanya dilihat dari aspek yaitu :Fisik, akibat stres pada fisik mudah dikenali, ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi,sakit kepala, gangguan tidur, tambahan sakit jika sedang menderita sakit.Dan dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali,diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, kemurungan dan kurang bersemangat.Perilaku ,akibat stres bisa dikenali perilaku, yakni kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, agresi ditempat kerja..

Pendapat diatasdisimpulkan bahwa stres kerja berdampak pada perilaku individu dan akan berdampak pada fisik dan psikologis secara keseluruhan. Dengan kata lain bahwa stres dapat mempengaruhi prestasi dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

#### **d. Indikator-indikator Stres Kerja**

Stres kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi dan sebagainya.Persaingan ketat bisa membuat seorang mengalami stress, salah satu penyebabnya adalah beban kerja yang semakin menumpuk.

Hadoko (2008, hal.201) mengemukakan beban kerja yang berlebihan,banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.Tekanan atau Desakan Waktu: terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. karyawan

biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya kemampuan berkaitan dengan keahlian, dan waktu yang dimiliki : dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu yang ditetapkan atasan.

Soewondo (Wijono, 2012, hal. 148) mengemukakan mengilustrasikan seperti bangunan yang terlalu panas atau terlalu dingin, ruangan yang sempit berisik dan penerangan yang kurang menjadikan karyawan mengalami stress dalam bekerja. Dan seperti batas waktu yang diberikan, beban kerja, tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga tidak terselesaikan, adanya pekerjaan yang belum bisa dipahamin oleh karyawan.

Maka uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan haruslah diukur berdasarkan indikator-indikator diatas, untuk dapat mencegah ataupun mengurangi serta mengurangi stres yang dialami karyawan agar dapat segera mungkin diambil tindakan yang tepat untuk dilakukan perbaikan .

## **2. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Meshkati (Tarwaka, 2015), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban

kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja , keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. (Hart dan Staveland dalam Kasmarani, 2012)

Berdasarkan yang dikemukakan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor-faktor Mempengaruhi Beban kerja**

Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2015), Faktor tuntutan tugas, argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan dan usaha atau tenaga, Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

Faktor penyesuaian ditentukan dalam rangka mengoreksi segala ketidakwajaran yang terjadi yang ditunjukkan oleh pegawai selama masa pengamatan dilakukan. Sebagai contoh jika pengukur mendapatkan harga rata-rata siklus/elemen yang diketahui diselesaikan dalam kecepatan tidak wajar oleh operator, maka agar harga rata-rata tersebut menjadi wajar, pengukur harus menormalkannya dengan melakukan penyesuaian.

### **c. Indikator-indikator Beban Kerja**

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011 : 85) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal : Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiksi (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### **d. Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur,

Menurut Cain (2007), Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja

yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian dan pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.

Namun Sutalaksana (2006) menjelaskan bahwa pengukuran waktu dapat digunakan untuk mendapatkan ukuran tentang beban dan kinerja yang berlaku dalam suatu sistem kerja. Karena metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah metode ilmiah, maka hasilnya dapat dipertanggung jawabkan. Melalui pengukuran ini pengukur memperoleh ukuran-ukuran kuantitatif yang benar tentang kinerja dan beban kerja.

Dalam melakukan pengukuran beban kerja berdasarkan waktu, ada beberapa elemen yang dibutuhkan agar perhitungan dapat dilakukan menurut rumus yang ditentukan. Elemen-elemen tersebut adalah :Waktu kelonggaran,yaitu waktu-waktu yang diberikan kepada pekerja untuk tiga hal, yaitu untuk kebutuhan pribadi (misalnya makan dan minum), untuk menghilangkan rasa kelelahan dan untuk hambatan-hambatan tak terhindarkan dalam pekerjaan.Kelonggaran-kelonggaran ini memiliki nilai masing-masing yang telah ditentukan dan total waktu perhari merupakan jumlah waktu yang diberikan oleh perusahaan/organisasi setiap hari kepada pegawainya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Total waktu kerja ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja pegawai.

### **3. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung,

lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:183) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok

Sedangkan Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Handaru *dkk* (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Hatmawan (2015), Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang ataupun kelompok untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban dengan integritas dan kepercayaan penuh. Sutrisno (2010:118) mengemukakan, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi semangat kerja seperti kebersihan tempat kerja, musik, interaksi sesama pegawai dan terhadap segala tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung .

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar pekerja karyawan, dan mempengaruhi tingkat kemampuan karyawan dalam menjalani beban yang dikerjakannya. Sedarmayanti (2011) mengemukakan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda dan Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme dan juga kebisingan ditempat kerja.

Dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri sudah ditetapkan batasan nilai untuk setiap faktor lingkungan kerja, yakni kebisingan sebesar 85 dBA, tekanan panas/suhu sebesar 18°C s.d. 28°C, debu sebesar 0,15 mg/m<sup>3</sup>, dan pencahayaan sebesar 100 lux.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah faktor suasana, dekorasi, dan faktor utama dalam pekerjaan itu sendiri dipengaruhi juga oleh tingkat konsentrasi karyawan .

## **c. Indikator-indikator Lingkungan kerja**

Dalam pandangan Sedarmayanti (Sudarsono, 2015) yang dijadikan sebagai indikator-indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan bekerja, dan hubungan pegawai. Adapun menurut Citraningtyas dan Djastuti (2017) indikator lingkungan kerja

terdiri dari peralatan kerja, Tata letak ruang kerja, Privasi ruang kerja, Keamanan kerja, Hubungan sesama rekan kerja, dan Hubungan dengan atasan dan bawahan.

## **B. Kerangka konseptual**

Stress merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, Stress sangat penting bagi peningkatan kemajuan atas perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian produktivitas kerja.

Stress eratkaitannya dengan permasalahan bagaimana beban kerja diterapkan dan dijalankan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

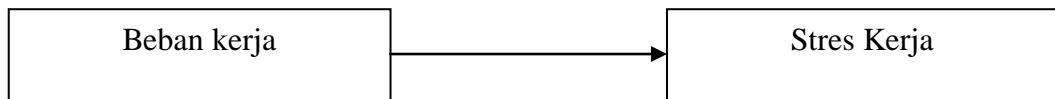
### **1. Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja karyawan**

Beban yang bersifat fisik dan mental, pikiran selamanya berjangka panjang, dari beban kerja sangat dapat berpengaruh pada stress kerja karyawan yang tinggi. Akan tetapi beban kerja pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu bersifat buruk pada diri karyawan tersebut, beban kerja juga dapat memberikan dampak positif bagi karyawan untuk mendapatkan sesuatu dengan keinginan dan semangat yang kita miliki dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

Kondisi beban kerja yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap stress kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Hatmawan (2015) menemukan bahwa dalam hasil uji t diketahui bahwa nilai thitung sebesar 6,854 lebih besar dari ttabel (1,671), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada

karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Sementara itu Kasmarani (2012) menemukan bahwa tidak terdapat hubungan beban kerja fisik ( $p=0,322$ ) terhadap stres kerja, namun terdapat pengaruh beban kerja mental ( $p=0,048$ ) terhadap stres kerja pada perawat di IGD RSUD Cianjur.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa bebankerja dapat mempengaruhi stress kerja karyawan. Karyawan yang mengalami bebankerja yang berat akan menurunkan kemampuannya dalam bekerja sehingga hasil kerjaannya menjadi berantakan. Selain itu karyawan yang mengalami stress yang berlebihan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu. Berikut ini gambar hubungan Beban kerja terhadap Stress kerja karyawan.



**Gambar II-I Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres kerja Karyawan**

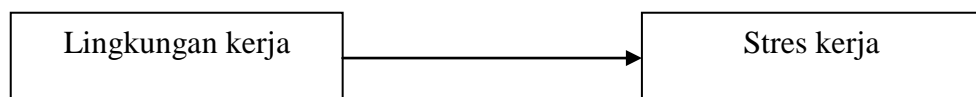
## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah yang perubahan situasi bisnis yang diciptakan ketidakpastian ekonomi bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan. Lingkungan kerja adalah tempat atau wadah terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan kenyamanan dalam bekerja.

Rizki, *dkk* (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. Besarnya pengaruh ke dua lingkungan tersebut sebesar 34,6 %). Adapun Manzoor, *et al.*, (2009) menyatakan sebagian besar stres kerja berawal dari lingkungan kerja yang buruk dan berdampak pada pekerjaan. Jika seseorang stres dalam pekerjaannya, maka ia tidak akan dapat memberikan 100% kemampuan terbaiknya sehingga efisiensi kerjanya akan terpengaruh.

Berdasarkan penelitian terdahulu dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi stress kerjakaryawan. Dimana jika lingkungan kerja ditingkatkan maka faktor stress karyawan juga akan mengalami penurunan. Lingkungan kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawai terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi lingkungan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan menghilangkan rasa stress kerja pada karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar II-2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Karyawan**

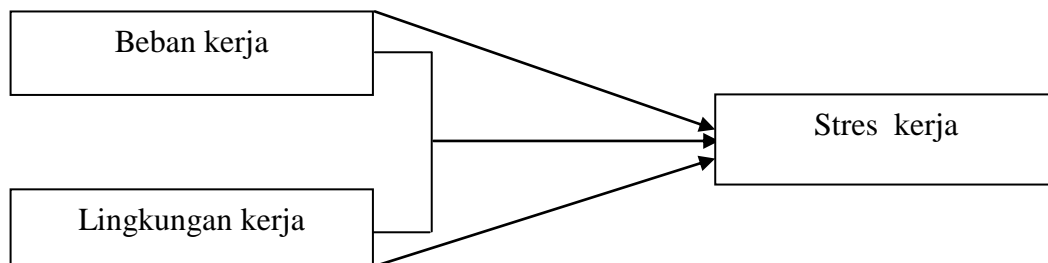
### **3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres kerja.**

Banyak penelitian telah dilakukan untuk menemukan hubungan antara Lingkungan kerja, Beban kerja, dan Stress kerja karyawan. Beban kerja yang

dirasakankaryawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya akan memberikan dampak Stres. Jika beban kerja rendah maka akan turut mengurangnya stresskaryawan. Lingkungan kerja yang dirasakan tersebut juga tidak terlepas dari faktor stres kerja yang dialami karyawan, dimana beban kerja sehingga Stres karyawan juga menjadi rendah.

Menurut Wibowo (2012, hal.53) stres kerja adalah respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapasitas sumber daya atau kebutuhan kerja lebih banyak. Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan,

Selain lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi stress kerja, beban kerja juga turut mempengaruhi stress kerja. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan hilangnya stres. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap instansi perusahaan, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan.



**Gambar II-3: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres**

### **C. Hipotesis**

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007, hal.137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenaran yang diuji secara empiris) .

Berdasarkan pada penelitian pada permasalahan penelitian ini dan kerangka konseptual yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap stres pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap stres pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah.
3. Adanya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang digunakan dan ataulebih variabel satu dengan variabel yang lain. Alasan penelitian memilih asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antar variabel yang satu dengan variabel lain.

#### B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

*Variabel Terikat stress pegawai (Y)*

Stress kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang karyawan yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar

**Tabel III - 1**  
**Indikator Stres Kerja**

No	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Beban kerja yang berlebihan	1-5	1,2
2	Tekanan atau desakan waktu		3,4
3	Iklim kerja yang tidak aman		5,6
4	Wewenang yang tidak mencukupi		7,8

Sumber : Soewondo dalam Wijono (2012,hal.148)

*Variabel bebas beban (X<sub>1</sub>)*

Beban kerja adalah tuntutan terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan dalam waktu yang singkat dan selalu menunda-nunda dalam pekerjaan.

**TABEL III - 2**  
**Indikator Beban Kerja**

No	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Tuntutan kerja	1-5	1,2
2	Kemampuan		3,4
3	Performansi ( pekerjaan dengan waktu tertentu )		5,6
4	Pembagian tugas		7,8

Sumber :Tarwaka (2015)

*Variabel bebas lingkungan (X<sub>2</sub>)*

Lingkungan kerja adalah keadaan tempat yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan para karyawan atau perusahaan, memandang pekerjaan mereka dalam kondisi apa pun.

**TABEL III-3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Situasi tempat	1-5	1,2
2	Dekorasi		3,4
3	Pegawai sesama pegawai		5,6
4	Kenyamanan		7,8

Sumber:Sedamaryanti (2007)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang beralamat di Jalan Serbaguna No.10 Helvetia Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan selesai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III -4  
Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/penelitian	■															
2	Pengajuan judul		■														
3	Penulisan proposal		■	■													
4	Revisi proposal					■	■	■									
5	Seminar proposal								■	■	■						
6	Penulisan skripsi									■	■	■					
7	Bimbingan skripsi												■	■			
8	Pengesahan skripsi													■			
9	Sidang meja hijau														■	■	■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014, hal. 148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yang berjumlah 178 orang.

**Tabel III - 5**  
**Jumlah Populasi/Sampel Masing-Masing Bagian**

<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>
Sekretariat	99 orang
Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah	20 orang
Bidang PKB	20 orang
Bidang APU	14 orang
Bidang Distribusi	25 orang
<b>TOTAL</b>	<b>178 orang</b>

*Sumber* : Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 2012, hal. 68). Dalam penentuan sampel ini, penulis menggunakan rumus Slovin seperti berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \text{ Sumber: Juliandi dan Irfan (2013, hal. 59)}$$

Keterangan : n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 1%, 5%, 10%, dan lain-lain.

Anggota populasi berjumlah 178 orang dan penulis memilih 5% kesalahan dari pengambilan sampel, maka jumlah sampelnya adalah sebanyak :

$$n = \frac{178}{1 + 178 \times 0,05^2} = 123,18 \rightarrow 123 \text{ orang}$$

Dari perhitungan Slovin diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 123 orang pegawai pada BPPRDSU.

**Tabel III.4**  
**Data Sampel Pada Pegawai BPPRDSU**

No	Bagian pekerjaan	Populas	Sampel
1	Sekretariat	99	$\frac{99}{178} \times 123 = 69$
2	Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah	20	$\frac{20}{178} \times 123 = 13$
3	Bidang PKB	20	$\frac{20}{178} \times 123 = 13$
4	Bidang APU	14	$\frac{14}{178} \times 123 = 10$
5	Bidang Distribusi	25	$\frac{25}{178} \times 123 = 18$
<b>Jumlah</b>		<b>178</b>	<b>123</b>

Sumber: Data diolah, 2015

Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 123 orang yang diambil dari bagian Sekretariat, Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah, Bidang PKB, Bidan APU, dan Bidan Distribusi pada karyawan Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Juliandi (2013, hal. 70) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

##### *1. Data Primer*

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### *Daftar Pertanyaan (Kuesioner)*

Pembuatan daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden yang ditetapkan sebagai sampel. Dimana sampel dalam hal ini adalah pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk pilihan ganda & tabel ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan seperti yang tertera dalam tabel berikut ini.

**Tabel III. 7.**  
**Skala Likert**

PILIHAN JAWABAN	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

### *2. Data sekunder*

Data sekunder dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah.

## **F. Uji Instrumen Penelitian**

### *Uji Validitas*

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk

menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Rumus koefisien korelasi produk moment dari Karl Person dalam Umar (2008, hal. 53) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum (x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- r = Nilai korelasi product moment
- x = Indikator setiap variable- (skor setiap pertanyaan)
- y = Variable skor total

Hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho = 0$  [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

$H_0 : \rho \neq 0$  [Ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed <  $\alpha_{0,05}$ )

Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed >  $\alpha_{0,05}$ ).

### *Uji Reliabilitas*

Uji Reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

## G. Teknik Analisi Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

### *Regresi Linier Berganda*

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam Sugiono (2014, hal. 298) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	= Stres Kerja
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> dan b <sub>2</sub>	= koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Beban Kerja
X <sub>2</sub>	= Lingkungan Kerja

Kriterianya :

- Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).
- Terjadinya korelasi negatif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
- Terjadinya korelasi nihil apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

### ***Pengujian Asumsi Klasik***

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametrik Kolmogorov Smirnov. Dengan kriteria Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut. Model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

***Uji Secara Parsial ( Uji t )***

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. Berikut rumus uji statistik t dalam Sugiono (2010, hal. 184).

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

$H_0 = H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

$H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5 \%$ ,  $df = n-k$

$H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

### ***Uji F (Simultan)***

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda. Berikut rumus untuk menghitung uji F dalam Sugiono (2012, hal. 192) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut .

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

Ketentuan pengujian :

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

H<sub>a</sub> = Ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Keterangan :

F hitung = Hasil perhitungan korelasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja

F tabel = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Ketentuan pengujian :

- Tidak signifikan jika H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} > f_{tabel}$
- Signifikan jika H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

### ***HKoefisien Determinasi***

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase. Berikut adalah rumus yang digunakan :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 8 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah beban kerja, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel  $Y$  adalah stres kerja. Angket ini diberikan kepada 123 responden akan tetapi hanya 45 yang kembali. Oleh karena itu 45 responden diambil sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1**

#### **Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel beban kerja, variabel lingkungan kerja) maupun variabel  $Y$  yaitu variabel terikat (stres kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 45 orang. Adapun dari ke-45 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	21	46.7	46.7	46.7
Perempuan	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 21 orang (46,7%) laki-laki, 24 orang (53,3%) perempuan. Karena perempuan lebih dominan di tempatkan di BPPRDSU sedangkan laki-laki dominan ditempatkan dilapang.

**Tabel IV.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 tahun	8	20.0	20.0	20.0
25-35 tahun	14	30.0	30.0	50.0
35-50 tahun	23	50.0	50.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 8 orang (20,0%) yang usianya 17-24 tahun, 14orang (30,0%) yang usianya 25-35 tahun, serta 23orang (50,0%) yang usianya 35-50 tahun. Karena diusia 35-50 tahun lebih banyak waktunya dikantor menyangkut usia mereka mendekati masa pensiun.

**Tabel IV.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	12	26.7	26.7	26.7
D1-D3	18	40.0	40.0	66.7
S1-S2	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 12 orang (26,7%) yang pendidikannya SMA, 18 orang (40,0%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 15 orang (33,3%) yang pendidikannya S1-S2 tahun. Karena pegawai Diploma paling berperan penting dalam keahlian dikantor BPPRDSU dan masa jam kerjanya lebih lama dikantor.

#### a. Variabel Stres kerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel stres kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**

#### **Skor Angket untuk Variabel Stres kerja (Y)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	53,33%	13	28,89%	5	11,11%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
2	25	55,56%	10	22,22%	8	17,78%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
3	24	53,33%	9	20,00%	9	20,00%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%

4	27	60,00%	9	20,00%	6	13,33%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
5	24	53,33%	11	24,44%	8	17,78%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
6	29	64,44%	9	20,00%	6	13,33%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
7	22	48,89%	12	26,67%	6	13,33%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
8	29	64,44%	10	22,22%	6	13,33%	0	0,00%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang beban kerja yang berlebih akan berdampak pada penumpukan kerja yang sangat setuju sebanyak 24 orang atau 53,33%, setuju sebanyak 13 orang atau 28,89%, kurang setuju sebanyak 5 orang atau 11,11%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,67%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang beban kerja yang berlebih dapat mengakibatkan gangguan mental yang berakibat pada stress yang sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,56%, setuju sebanyak 10 orang atau 22,22%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau 17,78%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4,44%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang tekanan atau desakan waktu yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang sangat setuju sebanyak 24 orang atau 53,33%, setuju sebanyak 9 orang atau 20%, kurang setuju sebanyak 9 orang atau 20%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,67%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang tekanan dari atasan dan waktu yang singkat membuat pekerjaan berantakan yang sangat setuju sebanyak 27 orang atau 60%, setuju sebanyak 9 orang atau 20%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau 13,33%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,67%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Iklim kerja yang tidak aman diluar kantor berdampak pada suhu radiasi yang mengakibatkan kepanasan pada pegawai yang sangat setuju sebanyak 24 orang atau 53,33%, setuju sebanyak 11 orang atau 24,44%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau 17,78%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4,44%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Iklim kerja yang tidak aman pada ruangan kantor dapat mengakibatkan stress yang berlebih yang sangat setuju sebanyak 29 orang atau 64,44%, setuju sebanyak 9 orang atau 20%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau 13,33%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,22%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Wewenang yang tidak mencukupi akan berdampak pada sesama pegawai yang sangat setuju sebanyak 22 orang atau 48,89%, setuju sebanyak 12 orang atau 26,67%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau 13,33%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 11,11%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Wewenang yang tidak mencukupi akan berdampak kesalahpahaman antar pegawai dalam pelaksanaan tugas yang ditetapkan akan berujung stress pada pegawai yang sangat setuju sebanyak 29 orang atau 64,44%, setuju sebanyak 10 orang atau 22,22%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau 13,33%, tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

#### b. Variabel Beban kerja ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel beban kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.6**

**Skor Angket untuk Variabel Beban kerja ( $X_1$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	53,33%	7	15,56%	11	24,44%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
2	25	55,56%	9	20,00%	10	22,22%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
3	20	44,44%	7	15,56%	15	33,33%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
4	22	48,89%	9	20,00%	12	26,67%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
5	21	46,67%	9	20,00%	13	28,89%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
6	23	51,11%	9	20,00%	12	26,67%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
7	19	42,22%	12	26,67%	9	20,00%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
8	28	62,22%	9	20,00%	8	17,78%	0	0,00%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Tuntutan kerja setiap harinya yang harus segera diselesaikan dengan waktu yang ditetapkan yang sangat setuju sebanyak 24 orang atau 53,33%, setuju sebanyak 7 orang atau 15,56%, kurang setuju sebanyak 11 orang atau 24,44%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,67%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Tuntutan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi yang sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,56%, setuju sebanyak 9 orang atau 20%, kurang setuju sebanyak 10 orang atau 22,22%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,22%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa respondententangKemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang tidak sesuai dengan keahlian yang sangat setuju sebanyak 20 orang atau 44,44%, setuju sebanyak 7 orang atau 15,56%, kurang setuju sebanyak 15 orang atau 33,33%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,67%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa respondententangKemampuan yang tidak stabil dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik akan berdampak buruk yang sangat setuju sebanyak 22 orang atau 48,89%, setuju sebanyak 9 orang atau 20%, kurang setuju sebanyak 12 orang atau 26,67%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4,44%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Performansi dengan waktu pekerjaan yang diberikan terlalu cepat dalam melaksanakan pekerjaan. yang sangat setuju sebanyak 21 orang atau 46,67%, setuju sebanyak 9 orang atau 20%, kurang setuju sebanyak 13 orang atau 28,89%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4,44%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Performansi dapat membebankan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan target yang ditentukan yang sangat setuju sebanyak 23 orang atau 51,11%, setuju sebanyak 9 orang atau 20%, kurang setuju sebanyak 12 orang atau 26,67%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,22%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Pembagian tugas selalu didasari dengan kemampuan individual daripada kerjasama yang sangat setuju sebanyak 19 orang atau 42,22%, setuju sebanyak 12 orang atau 26,67%, kurang setuju sebanyak 9 orang atau 20%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 11,11%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Pembagian tugas terkadang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai yang sangat setuju sebanyak 28 orang atau 62,22%, setuju sebanyak 9 orang atau 20%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau 17,78%, tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

### c. Variabel Lingkungan kerja(X<sub>2</sub>)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**

**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan kerja(X<sub>2</sub>)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	48,89%	10	22,22%	10	22,22%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
2	16	35,56%	13	28,89%	14	31,11%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
3	14	31,11%	16	35,56%	12	26,67%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
4	19	42,22%	15	33,33%	8	17,78%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
5	16	35,56%	19	42,22%	9	20,00%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
6	20	44,44%	16	35,56%	8	17,78%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
7	21	46,67%	10	22,22%	9	20,00%	5	11,11%	0	0,00%	45	100%
8	28	62,22%	10	22,22%	7	15,56%	0	0,00%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa respondententangSituasi kerja tersedianya perlengkapan dan fasilitas yang mendukung dan memadai pegawai dalam bekerja yang sangat setuju sebanyak 22 orang atau 48,89%, setuju sebanyak 10 orang atau 22,22%, kurang setuju

sebanyak 10 orang atau 22,22%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,67%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa respondententangSituasi kerja dengan sirkulasi udara dalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan kenyamanan yang sangat setuju sebanyak 16 orang atau 35,56%, setuju sebanyak 13 orang atau 28,89%, kurang setuju sebanyak 14 orang atau 31,11%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4,44%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Dekorasi warna pada ruangan kantor yang kurang menarik dapat mengganggu dalam aktivitas pekerjaan pegawai yang sangat setuju sebanyak 14 orang atau 31,11%, setuju sebanyak 16 orang atau 35,56%, kurang setuju sebanyak 12 orang atau 26,67%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,67%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang Dekorasi yang indah pada ruangan kantor dapat membuat aktivitas kerja akan meningkat yang sangat setuju sebanyak 19 orang atau 42,22%, setuju sebanyak 15 orang atau 33,33%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau 17,78%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,67%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa respondententangPegawai sesama pegawai selalu menjalin kerjasama dengan baik dalam meningkatkan pekerjaan yang sangat setuju sebanyak 16 orang atau 35,56%, setuju sebanyak 19 orang atau 42,22%, kurang setuju sebanyak 9 orang

atau 20%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,22%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa respondententangPegawai sesama pegawai selalu mendapat perhatian dari atasan terhadap pekerjaan. yang sangat setuju sebanyak 20 orang atau 44,44%, setuju sebanyak 16 orang atau 35,56%, kurang setuju sebanyak 8 orang atau 17,78%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,22%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa respondententangKenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor akan berdampak baik pada pekerjaan yang sangat setuju sebanyak 21 orang atau 46,67%, setuju sebanyak 10 orang atau 22,22%, kurang setuju sebanyak 9 orang atau 20%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 11,11%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

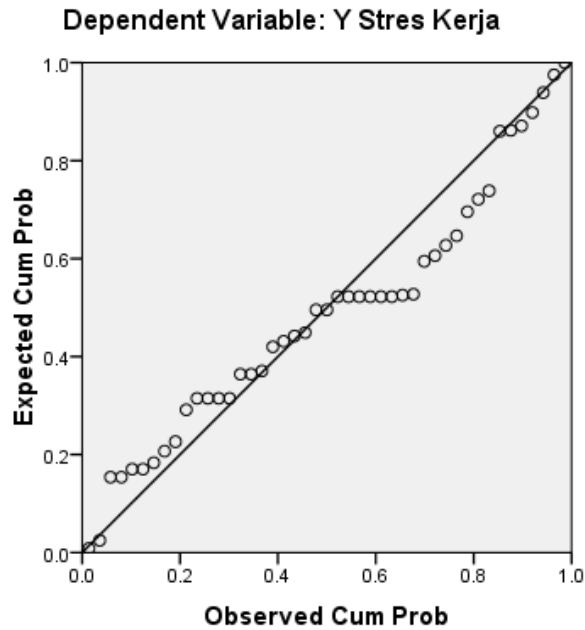
Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa respondententangAda jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik didalam maupun diluar kantor yang sangat setuju sebanyak 28 orang atau 62,22%, setuju sebanyak 10 orang atau 22,22%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau 15,56%, tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

## **2. Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1**

#### **Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.116	3.649		2.498	.016		
X1 Beban Kerja	.263	.116	.298	2.268	.029	.633	1.580
X2 Lingkungan Kerja	.504	.129	.515	3.921	.000	.633	1.580

a. Dependent Variable: Y Stres Kerja

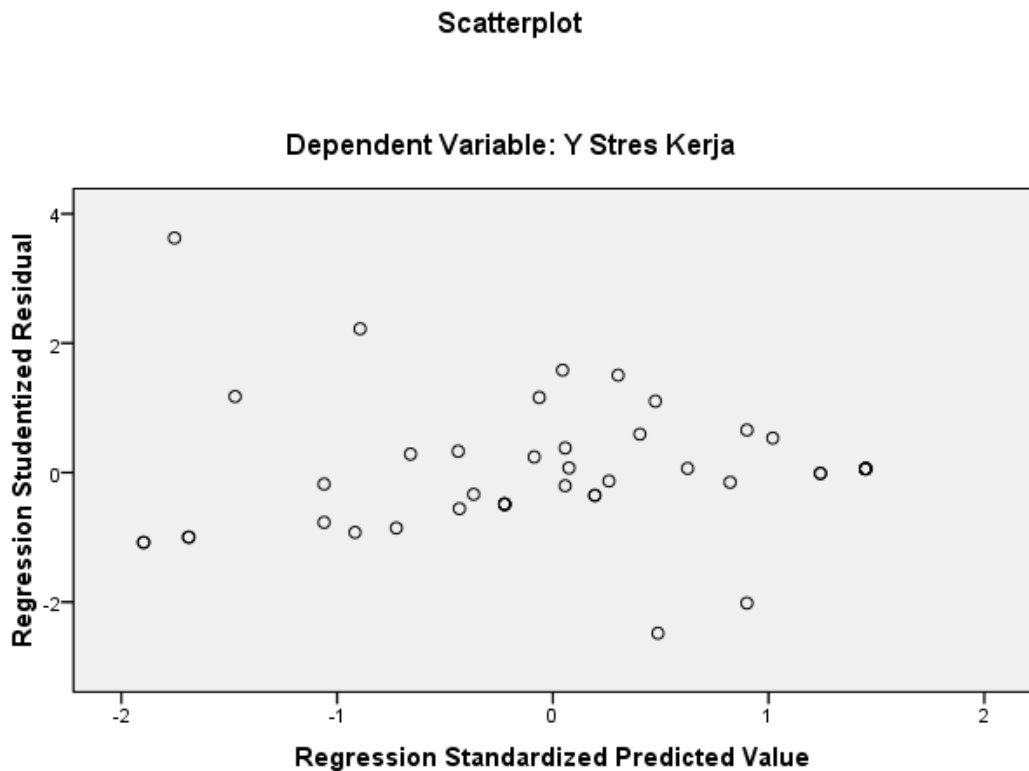
Menurut Umar (2010:80), untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variable Dan perhitungan nilai tolerance serta *variance inflation factor (VIF)*.

Kriteria pengujian adalah:

- 1) Besarnya Tolerance value < 0,1 atau VIF > 10: terjadi multikolinearitas
- 2) Besarnya Tolerance value > 0,1 atau VIF < 10: tidak terjadi multikolinearitas

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2**

**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### 3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.116	3.649		2.498	.016		
X1 Beban Kerja	.263	.116	.298	2.268	.029	.633	1.580

X2 Lingkungan Kerja	.504	.129	.515	3.921	.000	.633	1.580
---------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y Stres Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 9,116 + 0,263 X_1 + 0,504 X_2$$

B<sub>1</sub> 0,263 meningkat dan B<sub>2</sub> 0,504 meningkat maka S 9,116 akan meningkat

Keterangan:

Y = Stres kerja

X<sub>1</sub> = Beban kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap stres kerja. Nilai konstanta sebesar 9,116 menunjukkan bahwa jika X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> bernilai 0 (nol), maka nilai regresi akan tetap sebesar 9,116. Koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar 0,263 yang berarti bahwa semakin baik beban kerja maka stres kerja akan semakin meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai X<sub>1</sub> akan meningkat sebesar 0,263 jika nilai X<sub>1</sub> sebesar 1. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,504 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan

kerja maka stres kerja akan semakin meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai  $X_2$  akan meningkat sebesar 0,504 jika nilai  $X_1$  sebesar 1.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Beban kerja ( $X_1$ ) terhadap Stres kerja (Y)

**Tabel IV.10**

**Uji t Variabel  $X_1$  terhadap Y**

Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.116	3.649		2.498	.016		
X1 Beban Kerja	.263	.116	.298	2.268	.029	.633	1.580
X2 Lingkungan Kerja	.504	.129	.515	3.921	.000	.633	1.580

a. Dependent Variable: Y Stres Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,268$$

$$t_{tabel} = 2,020$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Tolak  $H_0$  jika profitabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig.} \leq \alpha_{0,05}$ )
- b. Terima  $H_0$  jika profitabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig.} > \alpha_{0,05}$ )

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja diperoleh  $t_{hitung}$  (2,268)  $>$   $t_{tabel}$  (2,020), dengan taraf signifikan 0,029  $<$  0,05. Nilai 2,268 lebih besar dari 2,020 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

## 2). Pengaruh Lingkungan kerja(X2) terhadap Stres kerja (Y)

**Tabel IV.11**

**Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

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

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.116	3.649		2.498	.016		
X1 Beban Kerja	.263	.116	.298	2.268	.029	.633	1.580
X2 Lingkungan Kerja	.504	.129	.515	3.921	.000	.633	1.580

a. Dependent Variable: Y Stres Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,921$$

$$t_{tabel} = 2,020$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Tolak  $H_0$  jika profitabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig.} \leq \alpha_{0,05}$ )
- b. Terima  $H_0$  jika profitabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig.} > \alpha_{0,05}$ )

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja diperoleh  $t_{hitung} (3,921) > t_{tabel} (2,020)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 3,921 lebih besar dari 2,020 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

## b. Uji F

**Tabel IV.12**

**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592.068	2	296.034	24.710	.000 <sup>a</sup>
	Residual	503.176	42	11.980		
	Total	1095.244	44			

a. Predictors: (Constant), X2 Lingkungan Kerja, X1 Beban Kerja

b. Dependent Variable: Y Stres Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 24,710$$

$$F_{tabel} = 3,220$$

Menurut Sugiyono (2012, hal. 190), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha$ -5%). Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 24,710 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,220 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $24,710 > 3,220$ , Nilai 24,710 lebih besar dari 3,220 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.13**

### Uji Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 <sup>a</sup>	.541	.519	3.46127	1.568

a. Predictors: (Constant), X2 Lingkungan Kerja, X1 Beban Kerja

b. Dependent Variable: Y Stres Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,541. Hal ini berarti 54,1% variasi variabel stres kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (stres kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Beban kerja terhadap Stres kerja

Menurut Meshkati (Tarwaka, 2015), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. (Hart dan Staveland dalam Kasmarani, 2012)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja diperoleh  $t_{hitung} (2,268) > t_{tabel} (2,020)$ , dengan taraf signifikan  $0,029 < 0,05$ . Nilai 2,268 lebih besar dari 2,020 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Hatmawan (2015) menemukan bahwa dalam hasil uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,854 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,671), maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Sementara itu Kasmarani (2012) menemukan bahwa tidak terdapat hubungan beban kerja fisik ( $p=0,322$ ) terhadap stres kerja, namun terdapat pengaruh beban kerja mental ( $p=0,048$ ) terhadap stres kerja pada perawat di IGD RSUD Cianjur.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel stres kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap stres kerja secara nyata.

## **2. Pengaruh Lingkungan kerjaterhadap Stres kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:183) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok

Sedangkan Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Handaru *dkk* (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja diperoleh  $t_{hitung} (3,921) > t_{tabel} (2,020)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 3,921 lebih besar dari 2,020 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Rizki, *dkk* (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan

Malang. Besanya pengaruh ke dua lingkungan tersebut sebesar 34,6 %). Adapun Manzoor, *et al.*, (2009) menyatakan sebagian besar stres kerja berawal dari lingkungan kerja yang buruk dan berdampak pada pekerjaan. Jika seseorang stres dalam pekerjaannya, maka ia tidak akan dapat memberikan 100% kemampuan terbaiknya sehingga efisiensi kerjanya akan terpengaruh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel stres kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap stres kerja secara nyata.

### **3. Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Stres kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2008, hal. 368), stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharapkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 24,710 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,220 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $24,710 \geq 3,220$ , Nilai 24,710 lebih besar dari 3,220 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Nilai R-Square adalah 0,541 atau 54,1% menunjukkan sekitar 54,1% variabel Y (stres kerja) dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan

lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap stres kerja ( $Y$ ) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap stres kerja ( $Y$ ) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk stres kerja ( $Y$ ). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (stres kerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan stres kerja ( $Y$ ). Ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan stres kerja ( $Y$ ) secara positif dan signifikan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja diperoleh  $t_{hitung} (2,268) > t_{tabel} (2,020)$ , dengan taraf signifikan  $0,029 < 0,05$ . Nilai 2,268 lebih besar dari 2,020 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja diperoleh  $t_{hitung} (3,921) > t_{tabel} (2,020)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 3,921 lebih besar dari 2,020 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  diterima ( $H_o$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 24,710 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,220 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $24,710 \geq 3,220$ , Nilai 24,710 lebih besar dari 3,220 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

Sebaiknya Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara memberi jangka waktu yang sesuai dengan keahlian pada tuntutan kerja untuk menghindari beban kerja pegawai agar stres kerja berkurang.

Sebaiknya Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan memperhatikan apa yang menjadi keluhan pegawai.

Sebaiknya Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja sehingga pegawai semakin meningkatkan kinerja pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aglis Andhita Hatmawan (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol.4 No.1, April 2015.
- Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 23 No. 1 Juni 2015
- Azuar Juliadi, Irfan, Saprihal Manurung,(2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan pertama.Diterbitkan oleh UMSU
- Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Citraningtyas, Nuridha dan Djastuti, Indi (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017*,
- Cooper, CL., B.D Kirkaldy, and J. Brown. 2008. *A Model of job stress and physical health: The role of individual differences. Personality and Individual Differences* 16 (6): 653-655
- Handaru, Utomo, Sudiardhita (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS"X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4, No.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariyati, M. 2011. Pengaruh *Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco* Surakarta. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Hasibuan ,(2009). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi, cetakan ketiga belas, PT. Bumi Aksara Jakarta..
- Huasaini Usma , (2010). *Manajemen Teori praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi Ketiga, cetakan ketiga, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmarani, Murni Kurnia (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Halaman 767 – 776

- Koesmono, Teman (2007). Pengaruh Faktor-Faktor Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Rumah Sakit di Kabupaten Tuban. *JurnalEkuitas* Vol.11 No.4 Desember 2007: 535 – 553
- Kurnia, Desta Normalita dan Endarwati, M. Lies. (2010). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 4, No. 3.
- Manngkunegara (2011).*Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*, cetakan kesebelas, PT.Remaja Rosdakarya Bandung..
- Nitisemito, A.S. 2000.*Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Nitisemito, Alex. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: CV. Ghalia Indonesia.
- Putra, Ida Bagus Komang Surya Dharma dan Rahyuda, Agoes Ganesha (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, Vol. 4, No. 9.
- Rizki, Muhammad; Hamid, Djahur dan Mayowan, Yuniadi (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 41 No.1 Desember 2016.
- Robbin. Stephen. 2002. “*Prinsip – prinsip perilaku Organisasi*”. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, S.P Judge, T. A (2008).*Perilaku Organisasi*.Edisi 12 buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2002. “*Perilaku Organisasi*”. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Gramedia.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri dan Widjojo, A.M. Rosa (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Jurnal MODUS*, Vol. 25 (2):217-231.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 1. Bandung: RefikaAditama
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Koessioner dan Analisis Data Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Center for Academic Publishing Servis. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tawaka, 2015.*Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi ditempat Kerja Edisi II*.Surakarta : Harapan Press.

Triatna, Cepi. (2015:172,199). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Umar, Husein. 2010, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Rajawali Pers : Jakarta.

Umar, Husien. (2010:112-113). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: RajawaliPers.

Veithzal, Rivai. (2014 :406-726). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi ketiga*, Jakarta: Rajawali Pers