**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULAWESI SELATAN TENGGARA DAN BARAT SEKTOR PEMBANGKITAN BAKARU PUSAT LISTRIK BAKARU**

Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag., M.Ag.

Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

Trianto Utomo

Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dan pengambil kebijakan serta pelaksana suatu keputusan dalam perusahaan. Jadi kondisi sumber daya manusia harus diperhatikan, salah satunya yaitu kondisi stres kerja karyawan.. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap stres kerja karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis yaitu uji F statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan t statistik untuk mengetahui pengaruh secara parsial. Hasil uji hipotesis yaitu uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, hasil uji t juga menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

**Kata kunci :**

**PENDAHULUAN**

Manusia merupakan elemen yang memiliki peranan penting di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, dimana sumber daya manusia berperan secara aktif dalam mengelola sumber daya lainnya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penentu jalannya suatu perusahaan. Tujuan dapat tercapai apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka secara efektif. Sehingga perusahaan harus bisa memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan supaya mereka dapat bekerja efektif dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

Agar karyawan dalam perusahan memiliki kinerja yang baik dan terus meningkat maka pimpinan harus memperhatikan kondisi karyawan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001: 135). Perusahaan selalu menginginkan karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efektif maka perusahaan juga akan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja. Stress kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghabat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai dan Sagala, 2011: 1008). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala stres dapat dilihat dengan adanya dampak langsung berupa ketidak puasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

Secara umum penyebab stres kerja dapat dilihat dari dua kategori besar yaitu *stressor* organisasi dan *stressor* kehidupan. *Stressor* organisasi berupa tuntutan tugas dimana suatu pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stres, tuntutan fisik yang berhubungan dengan kondisi lingkungan pekerjaan, tuntutan peran yang diharapkan untuk dimainkan, dan tuntutan antar personal yang berkaitan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan dan koflik kepribadian. Sedangkan stresor kehidupan terdiri dari perubahan kehidupan, dan trauma kehidupan yang mengubah sikap, emosi, atau perilakunya.

Getaran dan suara kebisingan selalu timbul di dalam kantor, disebabkan oleh mesin yang beroperasi disaat pelaksanaan kegitan produksi listrik, hal ini tentu saja dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti ini berlangsung selama jam kerja. Sehubungan dengan uraian yang telah dipaparkan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru**”.

1. **Rumusan Masalah**
2. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru?
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru?
5. **Hipotesis**
6. H1 : Diduga beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.
7. H2 : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.
8. H3: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.
9. **Landasan Teori**
10. **Beban Kerja**

Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Peraturan Menteri Dalam Negeri, 2008, bab I, pasal I). Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Faktor- Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal yaitu terdiri dari: tugas *(task),* organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Serta faktor internal yaitu meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

1. **Lingkungan Kerja**

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi stress pada karyawan.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito, oleh penelitian Nasution dan Rodhiah dalam (*Jurnal Manajemen*, 2008:58) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Sementara itu, menurut Fieldman oleh penelitian Nasution dan Rodhiah dalam (Jurnal *Manajemen*, 2008:58) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang pembentukannya terkait dengan kemampuan manusia.

Dalam bukunya Sedarmayanti (2001:21) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusatkerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2001:31) adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

1. **Stres Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 1008) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres dalam kurun waktu yang lama maka keadaan ini akan menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan karyawan baik secara fisik maupun psikis. Pernyataan ini didukung dari teori yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2013: 257) “stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”. Maka hal ini juga pasti akan secara langsung mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dan secara langsung juga akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Hasibuan (2002: 203) mengatakan bahwa stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Maka hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan kondisi stres kerja karyawan untuk menjaga agar mereka tetap bisa produktif.

Menurut sopiah (2008: 91) dampak atau akibat dari stres dapat dilihat pada tiga aspek, yaitu:

1. Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami srtes yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang sakit.

1. Psikis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

1. Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi ditempat kerja.

1. **Rerangka Pikir**

Gambar 1.1

**PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Sulawesi Tenggara & Sulawesi Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru**

**Lingkungan Kerja**

**Beban Kerja**

**Stres Kerja**

**Analisis Regresi**

**Hasil**

1. **Metodologi Penelitian**
2. **Populasi dan Sampel**

 Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2007, 115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru yaitu sebanyak 31 orang. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2010: 112). Teknik sampling seperti ini juga disebut dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2007: 122).

1. **Indikator Penelitian**

Tabel 1.1

Indikator Variabel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Definisi Variabel** | **Indikator** | **Skala** |
| Beban Kerja(*Jurnal Arika, 2011:85)* Dalam penelitian Aminah Soleman | Seluruh tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan yang harus diselesaikan | 1. Tugas
2. Organisasi kerja
3. Lingkungan kerja
4. Faktor siomatis
5. Faktor psikis
 | Likert  |
| Lingkungan Kerja(Sedarmayanti, 2001:21) | Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik fisik ataupun non fisik yang dapat memengaruhinya dalam bekerja | 1. Pencahayaan
2. Temperature
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Getaran mekanis
7. Bau tidak sedap
8. Tatawarna
9. Dekorasi
10. Musik
11. Keamanan
12. Bosan kerja
13. Keletihan
 | Likert  |
| Stres Kerja(Griffin, 2013: 185) | Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan | 1. Keperilakuan
2. Konsekuensi psikologis
3. Konsekuensi medis
4. Kinerja
5. Penarikan diri
6. Sikap
7. Kelelahan
 | Likert |

 Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pemberian skor atau penilaian ini digunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk mengukur dan menentukan skor. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekolompok orang.

1. **Metode Analisis Data**

 Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regersi linear berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel independen bebn kerja dan lingkungan Kerja terhadap variabel dependen stres kerja dengan menggunakan *Statistic Product and Device Solution* (SPSS).

1. **Hasil dan Pembahasan**
2. **Uji Asumsi Klasik**
3. Uji Normalitas

Tabel 1.2

Hasil Pengujian Normalitas dengan *Test* (K-S)

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Predicted Value |
| N | 31 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 18,5161290 |
| Std. Deviation | 1,50759297 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,097 |
| Positive | ,097 |
| Negative | -,061 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | ,541 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,932 |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |

 Tabel 1.2 menunjukan uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,514 dan *Asymp.Sig.* sebesar 0,932 lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

1. UjiMultikolinearitas

Tabel 1.3

Hasil Pengujian Multikolinieritas

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9,789 | 3,397 |  | 2,882 | ,008 |  |  |
| BEBAN KERJA | ,462 | ,071 | ,901 | 6,473 | ,000 | ,739 | 1,354 |
| LINGKUNGAN KERJA | -,191 | ,059 | -,448 | -3,221 | ,003 | ,739 | 1,354 |
| a. Dependent Variable: STRES KERJA |

*Sumber: lampiran output SPSS, 2015*

 Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

1. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1.2

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

*Sumber: Lampiran output SPSS 20*

Dari gambar 1.2 grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

1. Uji Autokorelasi

Tabel 1.4

Hasil Uji Autokorelasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | Durbin-Watson |
| 1 | 1,076 |
| b. Dependent Variable: stres kerja |

*Sumber: Lampiran output SPSS 20*

Dari tabel 1.4 diketahui nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,076. Berdasarkan tabel Durbin Watson (DW) α= 5% maka nilai dL (batas atas) sebesar 1,2969 dan dU (batas bawah) senilai 1,5701. Hasil perhitungan menunjukkan nilai DW = 1,076 lebih kecil dari dl dan lebih besar dari 0, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi positif.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.5

Hasil Uji Regresi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 9.789 | 3.397 |  | 2.882 | .008 |
| Beban kerja | .462 | .071 | .901 | 6.473 | .000 |
| lingkungan kerja | -.191 | .059 | -.448 | -3.221 | .003 |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2015*

Dari tabel 1.5, hasil perhitungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

 Y= 9,789 + 0,462X1 – 0,191X2 + e

Keterangan:

Y = Stres Kerja

X1 = Beban kerja

X2 = Lingkungan kerja

Dari hasil persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

* Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 9,789 , angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (beban kerja) dan X2 (lingkungan kerja) konstan atau X= 0, maka stres kerja karyawan sebesar 9,789
* Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0.462). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan tingkat beban kerja sebesar 1% maka stres kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.462 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
* Menunjukkan nilai koefisien sebesar (-0.191). Hal ini berarti jika terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1% maka stres kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya -0,191 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
1. Hasil Uji Hipotesis
2. Uji F

Tabel 1.6

Hasil Uji F

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 68,185 | 2 | 34,093 | 20,954 | ,000b |
| Residual | 45,557 | 28 | 1,627 |  |  |
| Total | 113,742 | 30 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: stres kerja |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja |

*Sumber: Data yang diolah, 2015*

Berdasarkan tabel 1.6 uji F menunjukkan bahwa signifikan F 0.000 < 0.05 (5%) dengan F hitung 20,954 (F hitung > F tabel) = 20,954 > 3,34. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara & Sulawesi Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.

1. Uji t

Tabel 1.7

 Hasil Uji t

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Bebas** | **t hitung** | **Signifikan t** |
| Beban Kerja (X1) | 6,473 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | -3,221 | 0.003 |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2015*

Berdasarkan tabel 1.7, maka pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

* Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan

Variabel beban kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, 6,473 > 2,048 atau signifikan < α (0.000 < 0.05), berarti variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara & Sulawesi Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.

* Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (-3,221 < 2,048, atau signifikan < α (0.000 < 0.05), tetapi karena nilai t hitung (-3,221) lebih kecil dari negatif t tabel(-2,048) berarti diputuskan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Sulawesi Tenggara & Sulawesi Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru.

1. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 1.8

Hasil Analisis Korelasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,774a | ,599 | ,571 | 1,27555 |
| a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Beban kerja |
| b. Dependent Variable: stres kerja |

 *Sumber: Lampiran output SPSS 20*

 Koefisien determinasi merupakan besaran 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 adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.8 diperoleh bahwa koefisien determinasinya (R²) adalah 0,599. Hal ini berarti bahwa varians yang terjadi pada variabel stres kerja 59,9% dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja, atau dapat dikatakan kontribusi atau sumbangan variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel stres kerja sebesar 59,9% sedangkan 40,1% oleh faktor lain.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu hendaknya manajer atau pemimpin perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawan. Jika karyawan mendapatkan kenyamanan dalam menjalankan tugas mereka maka hal itu akan berdampak positif pula pada perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S., ***PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN PRAKTIK****,* Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.

Fahmi, Irham, ***PERILAKU ORGANISASI: TEORI, APLIKASI, DAN KASUS.***Cet. I; Bandung, Alfabeta, 2013.

Handoko, T. Hani, ***MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA,***Yogyakarta: BPFE, 2001.

Hasibuan, Malayu S.P., ***MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,***Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, ***PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 12 TAHUN 2008 TANTANG PEDOMAM ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.***

Kuncoro, Mudrajad, ***METODE KUANTITATIF,***Cet. IV; Yogyakarta: UPP STIM YKP, 2011.

Mathis, Robert L dan John H Jackson. ***HUMAN RESOURCE MANAGEMENT****,* Terj. Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Martono, Nanang, ***METODE PENELITIAN KUANTITATIF,***Cet. III; Depok: Raja Grafindo Persada, 2012.

Marwansyah, ***MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,***Edisi Kedua. Cet. II; Bandung: Alfa Beta, 2012

Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin, ***OGANIZATIONAL BEHAVIOR: MANAGING PEOPLE AND ORGANIZATION****,* Terj. Diana Angelica, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat, 2013.

Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, ***METODOLOGI PENELITIAN,*** Cet. XIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Nasution, Haslainy dan Rodhiah, ***ANALISIS HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA DOSEN TETAP F.E. UNTAR,***Jurnal Manajemen,Vol. 12 no. 1 (2008)

Nawawi, Hadari, ***MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: UUNTUK BISNIS YANG KOMPETITIF,***Cet. VII; Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.

Rahma, Dhini Dhania, ***PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA: STUDI PADA MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA KUDUS,*** Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, vol. 1 no. 1 (Desember 2010).

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, ***MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: DARI TEORI KE PRAKTIK,*** Cet. IV; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011.

Sanusi, Anwar, ***METODOLOGI PENELITIAN BISNIS,***Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Sedarmayanti, ***SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA,***Bandung: Mandar Maju, 2001.

Soleman, Aminah, **A*NALISIS BEBAN KERJA DITINJAU DARI FAKTOR USIA DENGAN PENDEKATAN RECOMMENDED WEIHT LIMIT: STUDI KASUS MAHASISWA UNPATTI POKA,***Jurnal Arika,Vol. 5 no. 2 (Agustus 2011).

Sopiah, ***PERILAKU ORGANISASONAL,***Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2008

Sugiyono, ***METODE PENELITIAN BISNIS,***Cet. XVII; Bandung: Alfabeta, 2013.

Sutrisno, Edy, ***MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.***Cet. V; Jakarta: Kencara Prenada Media Group, 2013.