



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA
DI PT. SURYA INDAH FOOD MULTIRASA**

SKRIPSI



Oleh :

Nur Awalia Rahma

NIM : 3118056

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS BISNIS DAN BAHASA
UNIVERSITAS PESANTREN TINGGI DARUL 'ULUM
JOMBANG**

2022

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA
DI PT. SURYA INDAH FOOD MULTIRASA**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis



Oleh :

Nur Awalia Rahma

NIM : 3118056

**PROGRAM STUDI S-1 ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS BISNIS DAN BAHASA
UNIVERSITAS PESANTREN TINGGI DARUL 'ULUM
JOMBANG
2022**



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA
DI PT. SURYA INDAH FOOD MULTIRASA
SKRIPSI**

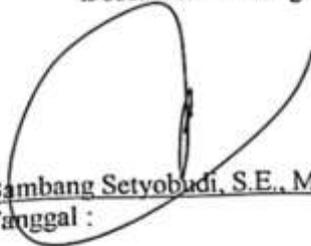
Oleh

Nur Awalia Rahma

NIM : 3118056

Telah disetujui oleh dosen pembimbing :

Dosen Pembimbing I


Bambang Setyobudi, S.E., M.M
Tanggal :

Dosen Pembimbing II


Suspahariati, S.Sos.MM
Tanggal :

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis


Abid-Datul Mukhoyaroh, S.Sos, M.Si

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA
DI PT. SURYA INDAH FOOD MULTIRASA**

SKRIPSI

Oleh :

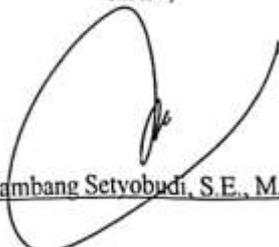
Nur Awalia Rahma

3118056

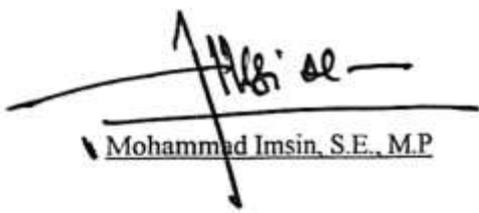
Telah diuji dan dipertahankan dalam sidang skripsi pada tanggal 26 bulan Juni tahun 2022 dan dinyatakan lulus.

Majelis penguji :

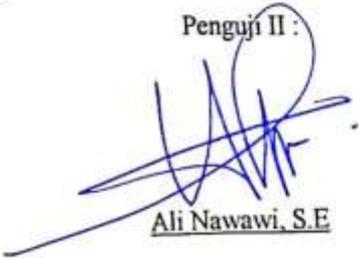
Ketua,


Bambang Setvobudi, S.E., M.M.

Penguji I :

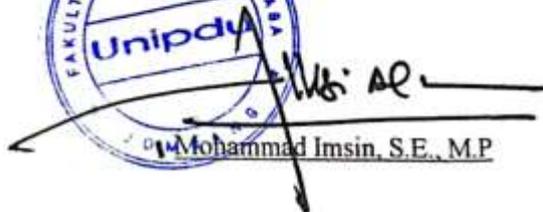

Mohammed Imsin, S.E., M.P

Penguji II :


Ali Nawawi, S.E

Mengetahui,

Dekan Fakultas Bisnis Dan Bahasa



Mohammad Imsin, S.E., M.P



LEMBAR PERNYATAAN

Nama : Nur Awalia Rahma

NIM : 3118056

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Di PT. Surya Indah Food Multirasa. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda citasi dan di tunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

Jombang, Juni 2022

Yang Menyatakan


Nur Awalia Rahma
NIM : 3118056

PRAKATA

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa.”

Skripsi disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan strata satu (S1) pada program studi Administrasi Bisnis Fakultas Bisnis dan Bahasa Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang. Penyusunan skripsi ini tidak akan sempurna tanpa adanya bantuan dari semua pihak yang terlibat dalam penyusunan dan penulisannya, oleh karena itu, di dalam kesempatan ini dan penuh kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

- 1 Prof. DR. H. Achmad Zahroh, MA., selaku Rektor Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.
- 2 Bapak Mohammad Imsin, SE, M.P, selaku Dekan Fakultas Bisnis Dan Bahasa Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.
- 3 Ibu Abid Datul Mukhoyaroh, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Program Studi Strata S1 Administrasi Bisnis Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.
- 4 Bapak Bambang Setyobudi, SE. MM selaku dosen pembimbing 1 yang selalu memberikan bimbingan dan saran untuk penelitian ini agar menjadi penelitian yang sempurna.



- 5 Ibu suspa hariati, S.Sos., MM selaku dosen pembimbing II yang selalu mendukung dan memberikan masukan agar penelitian ini menjadi sempurna.
- 6 Bapak dan ibu dosen yang mengajar di Fakultas Bisnis Dan Bahasa Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang yang telah memerikan ilmu yang bermanfaat bagi penlis.
- 7 Bapak, ibu adik dan keluarga dirumah yang selalu mendukung dan men do’akan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
- 8 Teman-teman serta pihak-pihak yang telah memantu penulis dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga allah SWT membalas semua kebaikan bagi pihak yang telah memberi kesempatan, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyemurnakan skripsi ini. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis maupuun bagi pembaca nya.

Jombang, 13 juni 2022





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang penting bagi pengembangan perusahaan dalam mengembangkan sebuah bisnis tanpa adanya sumber daya manusia yang kurang produktif bagi pengembangan bisnis maka akan sedikit terhambat dalam berkembang.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting dan berharga dalam perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung dengan manusia, agar dapat mencapai tujuan perusahaan sehingga harus dengan memelihara dan memperhatikan karyawannya yang memiliki kualifikasi yang baik pada perusahaan menurut (Ardana, dkk, dalam riani dan putra, 2017). Jika akan mengembangkan perusahaan maka dengan mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang handal sesuai dengan bidang yang dikuasai, serta memerikan rasa aman dan nyaman kepada SDM sehingga dapat berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan.

Dengan memberikan beban yang efektif terhadap karyawan, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja maksimum dan sejauh mana dampak yang akan ditimbulkan saat diberikan beban kerja terhadap perusahaan itu sendiri, karena beban kerja merupakan hal terpenting dalam perusahaan, bukan hanya beban



kerja yang akan mempengaruhi stabilitas perusahaan ialah lingkungan kerja.

Bagi karyawan beban kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan, sehingga perusahaan harus mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan harus memenuhi standart yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini dilakukan supaya perusahaan dapat lebih memperhatikan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan.

Beban kerja juga berpengaruh pada lingkungan kerja, bila karyawan diberikan beban kerja yang berlebih maka akan berdampak pada lingkungan kerja, apabila beban kerja tetap diberikan secara berlebihan maka lingkungan kerja yang awalnya nyaman dan aman menjadi kurang nyaman. Lingkungan kerja sendiri merupakan bagian penting pada karyawan, karena setiap harinya karyawan melakukan aktifitas pada perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerjanya, serta memberikan kenyamanan serta motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh pada pengembangan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai efek terhadap kinerja karyawan, menurut Sedamayanti dalam Leonardo (2018 : 25) meskipun lingkungan kerjatidak memalkukan proses produksi secara langsung terhadap perusahaan, tetapi lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap yang melakukan produksi. Lingkungan kerja yang nyaman karyawan dapat



meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan memberikan fasilitas yang memadai merupakan bentuk apresiasi perusahaan pada karyawan sehingga karyawan lebih giat untuk bekerja dan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan sehingga dapat mengembangkan perusahaan mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang ditujukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain terutama mempengaruhi karyawannya, dengan menggunakan nilai-nilai, asumsi, harapan maupun sikap yang ada pada diri seorang pemimpin menurut Ardana, dkk, dalam (Satwati dan Suartana, 2014 : 20).

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang kurang sesuai maka akan berdampak buruk terhadap kemajuan sebuah perusahaan, maka dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis sedikitnya dapat mengurangi tingkat stress kerja terhadap karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang dapat mempengaruhi sikap, persepsi dan perilaku karyawan, dimana tingkat kepercayaan kepada pemimpin meningkat, motivasi dan kinerja yang mampu untuk mengurangi konflik yang terjadi pada perusahaan menurut (Podsakoff, dkk dalam Arifudin, 2020 : 180)



Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi psikologis karyawan yang ditandai dengan respon negatif. Kondisi stress kerja bagi karyawan dapat dinilai dengan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, hal ini merupakan penurunan produktivitas kerja. Hal ini dikuatkan adanya pasal 164 sampai 166 dalam Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, menjelaskan bahwa dengan kondisi karyawan yang baik dapat memuat kinerja lebih optimal. Menurut Safitri dan Gilang dalam Taringan dkk (2021 : 354) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan.

Stres kerja merupakan reaksi tubuh pada lingkungan yang dapat mempengaruhi tubuh yang dimana termasuk pertahanan yang dapat kita tetap hidup. Stress termasuk kondisi yang tidak menyenangkan dimana manusia harus melakukan sesuatu yang melebihi batas kemampuan pribadi agar dapat memenuhi tuntutan yang sudah ditentukan tersebut. (Warouw dalam. Handayani, dkk, 2021 : 190)

Stress kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi karyawan, untuk dampak positif nya dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan yang biasanya mengerjakan secara santai hingga berubah menjadi lebih cepat, untuk dampak negatif nya hingga merubah perilaku karyawan sehingga dapat menurunkan kerja sama antar pegawai.

Kualitas sumberdaya manusia merupakan sangat penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan, perusahaan dapat dikatakan maju



jika mempunyai sumberdaya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Salah satunya di PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang merupakan perusahaan dibidang makanan ringan dan memiliki 60 karyawan.

Penelitian ini berfokus terhadap PT. Surya Indah Food Multirasa yang bergerak dalam idang makanan ringan, kue kering dan lain-lain. Tidak hanya menjual nya saja melainkan juga melakukan proses produksi sendiri dan menghasilkan banyak kue kering dan lain-lain. Di PT. Surya Indah Food Multirasa terdapat stress kerja karena beragai macam factor.

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan, maka penulis melakukan penelitian sesuai dengan permasalahan tersebut dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja pada PT. Surya Indah Food Multirasa.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang tersebut penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja PT. Surya Indah Food Multirasa ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa ?



4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada *stress* kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stress kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa.
4. Untuk mengetahui beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stress kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan peneliti dalam penelitian ini yaitu

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan di jadikan masukan untuk memperluas ilmu ekonomi, khususnya pembelajaran tentang Sumber Daya Manusia yang ada ada perusahaan.
 - b. Sebagai rujukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia pada perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis



- a. Hasil penelitian dapat di jadikan refrensi untuk memahami tentang variabel beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengalaman terhadap penulis yang terkait ⁷ beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan stress kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai pedoman dalam penulisan ini dibuat sistem penyusunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ni berisikan penjelasan mengenai latar belakang penulisan proposal ni, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ni menjelaskan penelitian terdahulu dan teori-teori sebagai acuan pada penelitian ini. Literatur yang dipakai dapat bersumber dari buku, artikel lmiyah dan sumber-sumber ¹² lain yang relevan dengan penelitian ni.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ni membahas tentang metode penelitian yang di dalam nya mencakup desain penelitian, ruang lingkup penelitian, penetapan lokasi dan waktu penelitian, focus penelitian, pemilihan nforman, Teknik pengumpulan data, dan Teknik questioner.



BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan ni merupakan bagian yang utama dari hasil penelitian dan menjelaskan tentang gambaran objek yang diteliti dan hasil penelitian dari ⁷ beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stress kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, disamping itu penulis mencoba untuk memberikan saran sedikit untuk menambah wawasan.



BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Studi Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, studi *literature* di dapatkan dari beberapa jurnal. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1	Ni Lut Tesi Riani dan Made Surya Putra, 2017	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	1. Variabel Independen (Stres Kerja) 2. Variabel dependen (<i>turnover intention</i>) 3. Objek penelitian	1. Variabel independen (beban kerja) 2. Variabel independent (lingkungan kerja) 3. Menggunakan metode penelitin kuantitatif
2	Anjar Susilowati, 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. ACTS SRABAYA	1. Memiliki 2 Variabel dependen 2. Objek penelitian	1. Variabel independen (gaya kepemimpinan) 2. Variabel independen (lingkungan kerja) 3. Variabel dependen (stres kerja) 4. Menggunakan metode kuantitatif
3	Mega Selly Ananda, Dkk, 2021	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada aryawan PT. Kereta Api Indoesia (Persero) Devisi Reginal IV tanjungkarang	1. Mempunyai 2 variabel independent 2. Objek Penelitian	1. Variabel independent (beban kerja) 2. Variabel independent (lingkungan kerja) 3. Variabel dependen (stress kerja) 4. Menggunakan metode kuantitatif 5. Menggunakan pengumpulan data secara primer 6. Menggunakan pengumpulan data secara skunder



4	Devy anggita puspitasari, dkk, 2021.	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none">1. Variabel independent (kepemimpinan)2. Objek Penelitian.	<ol style="list-style-type: none">1. Variabel independent (beban kerja)2. Variabel independent (lingkungan kerja)3. Variabel dependen (stress kerja)4. Menggunakan metode kuantitatif
5	Filiani Qarisa Maulina Dan Hendra Lukito, 2020	Pengaruh Tipe Kepribadian, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Karyawan BRI Cabang Pasaman Barat	<ol style="list-style-type: none">1. Variabel Independent (Tipe Kepribadian)2. Objek Penelitian	<ol style="list-style-type: none">1. Variabel independent (beban kerja)2. Variabel independent (gya kepemimpinan)3. Variabel dependen (stress kerja)4. Menggunakan metode kuantitatif
6	Jeky K R Rolos,Dkk, 2018	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	<ol style="list-style-type: none">1. Memiliki 1 variabel independent2. Variabel dependen (kinerja karyawan)3. Objrk penerlitian	<ol style="list-style-type: none">1. Variabel independent (beban kerja)2. Mengguakan metode kuantitatif
7	Melinda G.N Benua, dkk, 2019,	Pengaruh Gaya Keppemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stress Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	<ol style="list-style-type: none">1. Variabel independent (Konflik Interpersonal)2. Variabel independent (Mutasi Kerja)3. Objek Penelitian	<ol style="list-style-type: none">1. Variabel independent (gaya kepemimpinan)2. Variabel dependen (stress kerja)3. Menggunakan metode kuantitatif



2.2 Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. ⁵ Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses dimaksud dengan melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evakuasi orang-orang gunanya agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Simamora dalam Sinambela 2019: 7).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun (Sinambela 2019: 7).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memperhatikan kesejahteraan manusia dalam berorganisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. MSDM merupakan kebijakan, praktik maupun sistem yang mempengaruhi



perilaku, sikap dan kinerja pegawai atau orang-orang yang ada di dalam perusahaan (Kaswan 2017: 3).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan SDM sangatlah penting untuk kemajuan dan kemakmuran perusahaan maka dari itu SDM harus di perhatikan kesejahteraannya agar dapat berkontribusi besar terhadap perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut sinambela (2019 : 18) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan

Istilah perencanaan ¹³ SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama upaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut.

2. Kepegawaian

Kepegawaian (*staffing*) merupakan proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi.



3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human resource development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan organisasi dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Perencanaan karier juga dilakukan secara terus menerus setiap individu dengan menetapkan tujuan karier dan mengidentifikasi cara mencapinya.

4. Kompensasi Dan Benefit

Sistem kompensasi bisa berupa reward memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi mereka yang memenuhi tujuan organisasional. Macam-macam reward :

- 1 Bayaran : uang yang diterima untuk melakukan kerja
- 2 Benefit : reward selain bayaran melainkan berbentuk finansial.
- 3 Reward non finansial : lingkungan kerja yang nyaman dan tempat kerja yang memberikan fleksibilitas.



10

5. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan dan keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang di akibatkan pelaksanaan pekerjaan.

6. Pegawai dan Relasi Kerja

Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serika mempresentasikan mereka.

7. Riset Sumber Daya Manusia

Ketika problem muncul riset HR sering dapat menyoroti sebab mereka dan solusi yang mungkin riset HR adalah kunci penting bagi mengembangkan Angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Andriai dalam Ananda dkk (2021 : 188) beban kerja merupakan kemampuan dalam tubuh dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja harus seimbang dengan fisik maupun psikologis untuk menerima beban kerja yang diberikan. Beban kerja terbagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan psikis. Beban kerja fisik seperti mengangkat, merawat, mendorong dl,



beban kerja secara psikologis yaitu dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Menurut Indriyanti dkk (2021 : 2) beban kerja merupakan penggunaan waktu guna produktifitas manusia dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan pada karyawan secara maksimal sehingga menimbulkan stres karyawan sehingga produktifitas karyawan semakin menurun.

Menurut Dhini dalam Riani (2017 : 5973) ² beban kerja merupakan kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Hariono dkk dalam Riani (2017 : 5973) beban kerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan itu sejak lama dengan kapasitas yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan penyebab utama sehingga sangat berpengaruh terhadap stres karyawan sehingga stres kerja harus segera diselesaikan secara bersama, apabila beban kerja tetap diberikan secara terus menerus maka stres kerja akan semakin meningkat dan keberlangsungan perusahaan akan terhambat.



b. Faktor – faktor Beban Kerja

Menurut Gibson dalam (Wardani 2020: 98) faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu time pressure (tekananan waktu), jadwal kerja atau jam kerja yang kurang teratur, *role ambiguity* dan *role conflict*, kebisingan, *information overload*, tanggung jawab dll.

c. Indikator Yang Menyebabkan Beban Kerja

a. Target Yang Harus Dicapai

Karyawan harus mencapai target yang sudah ditetapkan oleh pimpinan sehingga banyak karyawan yang mengalami stress kerja.

b. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang sangat banyak dapat berpengaruh pada beban kerja dan dapat mengakibatkan stress kerja.

c. Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan menjadi tolak ukur untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam pekerjaannya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Handayani dkk (2021 : 189) lingkungan kerja yaitu tempat karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.



Lingkungan kerja yang kondusif sehingga harus di berikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan agar dapat bekeja dengan optimal.

Menurut Rivai dalam Basri dkk (2021 : 2) lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal tanpa merasa stress. Stress yang berlebihan mempengaruhi kemampuan dalam menghadapi lingkungan, sehingga akan muuncul beragai gejala stress sehingga akan mengganggu pekerjaan.

Menurut Widodo dalam Riani (2017 : 5973) lingkungan kerja merupakan di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi karyawan yang lain dalam pekerjaan dan pada akhirnya sempengauhi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ananda,dkk, (2021 : 190) lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala yang berbentuk fisik yang bisa dilihat maupun di pegang yang ada di lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh pada produktifitas karyawan. Lingkungan kerja fisik di bagi menjadi 2 yaitu langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik langsg seperti meja, kursi, computer dll.



Lingkungan kerja fisik tidak langsung seperti sirkulasi udara, kelembapan, suhu dll.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu berhubungan pada keseluruhan seperti karyawan pada pimpinannya ataupun dengan sesama pekerja. Hubungan karyawan dengan pimpinan atau sesama karyawan sangat berpengaruh pada produktifitas karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung dan bekerja sama dengan seluruh SDM yang ada di perusahaan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

1. Suasana Kerja

Suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan pada karyawan

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja dijalin dengan baik maka akan ada rasa nyaman dan aman saat bekerja.

3. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan

Tersedianya fasilitas untuk karyawan adalah tanggung jawab perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam mendukung aktivitas pekerjaan.

4. Gaya Kepemimpinan



a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha dalam Benua,dkk(2019 : 3699)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan orang lain untuk mempengaruhi perilaku lain, Sehingga menyamakan presepsi orang yang akan di pengaruhi dengan orang yang mempengaruhi sehingga akan berpengaruh pada kedudukannya.

Menurut Nawawi (2016 : 18), Pemimpin merupakan orang yang pertama untuk menahkodai sebuah organisasi/perusahaan sehingga perannya sangat penting. Arah yang harus di tuju sebuah perusahaan semua bergantung pada pemimpin sehingga keberhasilan perusahaan pasti dilihat dari gaya kepemimpinannya.

Menurut Halabi dan Lussier dalam Arrozi, dkk,(2021 : 766) Kepemimpinan adalah sifat pengaruh dari seseorang yang berada pada organisasi/perusahaan ntuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan, dengan dorongan ataupun motivasi agar SDM bisa dengan cepat mencapai target yang sudah ditentukan

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

1. Kemampuan Analitis



Kemampuan analitis yaitu dapat menyelesaikan suatu permasalahan berdasarkan informasi yang dimiliki dan informasi ini dapat membantu individu dalam menyelesaikan masalah tersebut.

2. Keterampilan Komunikasi

Keterampilan komunikasi adalah sangat penting agar orang lain dapat memahami yang dimaksudkan dengan cepat dan akurat.

3. Keberanian

Seorang pemimpin harus memiliki keberanian untuk menghadapi dalam situasi apapun.

4. Kemampuan Mendengar

Kemampuan mendengar harus dimiliki seorang pemimpin karena pemimpin akan dieri kritik, saran ataupun keluhan kesah para karyawan.

5. Ketegasan

Seorang pemimpin wajib tegas baik kepada dirinya sendiri maupun kepada karyawannya.

5. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja



Menurut sinambela (2020 : 472) stress kerja adalah perasaan tertekan yang di alami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok secara berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Nawawi (2016 : 342) merupakan1 suatu keadaan ¹ tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan itu secara umum merupakan salah kondisi yang memiliki karakteristik ahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untk merespnnya. Lingkungan bukan berarti hanya lingkungan fisik saja, melainkan juga lingkungan sosial.

Menurut Morelli & P.D. Robins dalam arrozi dkk (2021 : 766) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan dalam melakukan pekerjaan dan dapat menciptakan ketidak seimbangan fisik maupun psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

¹
b. Pemicu Stres Kerja



Menurut Davis dan Newstrom dalam Nawawi (2016 : 345) mengatakan bahwa yang dapat memicu stress kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan dan desakan waktu
3. Kualitas supervise yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab yang tidak cukup
7. Frustrasi
8. Konflik antar anggota atau kelompok
9. Perubahan – perubahan dalam kelompok

Oleh karna itu penyebab stress kerja sangat tergantung pada respon individu seorang karyawan terhadap perangsang dari lingkungan nya, seperti atasan, masalah ekonomi keluarga dll. Dengan demikian semakin jelas bahwa untuk mewujudkan kepemimpinan dalam mengefektifkan organisasi, sangat penting bantuan kegiatan MSDM yang professional.

2.3 Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja



Beban kerja sangat berdampak positif terhadap stres kerja, pengaruh positif berarti bahwa stress kerja mempunyai pengaruh besar terhadap stress kerja. Hal ini bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan dan tidak sesuai dengan jobdisk pekerjaan dapat mengakibatkan stress kerja yang meningkat. Lestari dan Utama mengungkapkan dalam Puspitasari,dkk, (2021), bahwa didalam penelitiannya beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap stress kerja.

b. Hubungan lingkungan kerja dengan stress kerja

Lingkungan kerja yang kurangnya rasa nyaman, aman, akan menimbulkan stress kerja dan jika masih kurangnya perhatian dari pimpinan untuk karyawan maka tingkat stress kerja akan semakin tinggi. Menurut Widayati dalam Indrianti,dkk, (2021) Widayanti mengemukakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap stress kerja.

c. Hubungan gaya kepemimpinan dengan stress kerja

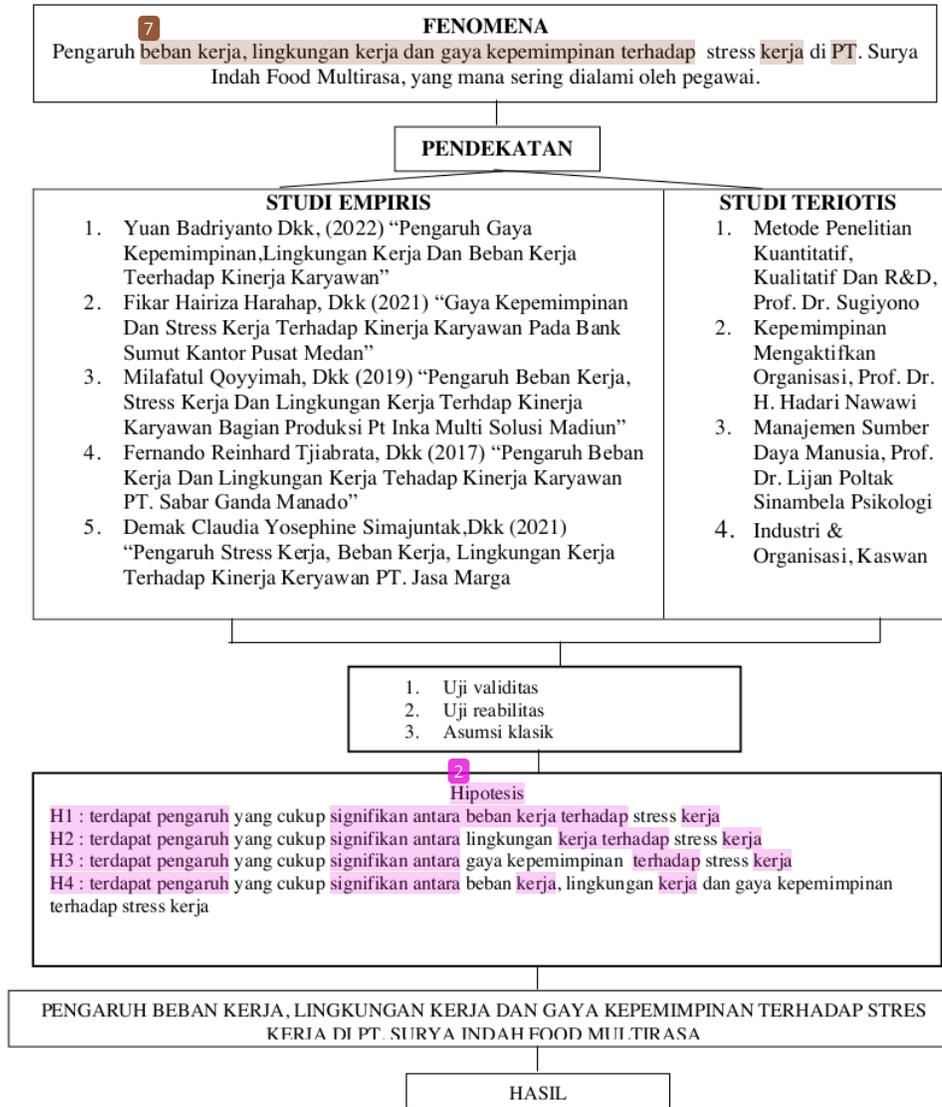
Hasil penelitian Sitanggang dalam Indrianti,dkk (2021) bahwa pemimpin harus memiliki keyakinan dan tekad yang kuat diharapkan agar dapat merealisasikan tujuan perusahaan Bersama dengan karyawan tanpa menyebabkan stress kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran



Pada penelitian ini, studi *literature* di dapatkan dari beberapa jurnal. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel 2.2 Kerangka Pikiran





BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Riset Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini memandang realitas, gejala, fenomena ini dapat diklarifikasikan, relative tetap, kongkrit terukur dan hubungan sebab akibat. Di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (sugiyono, 2018:17).

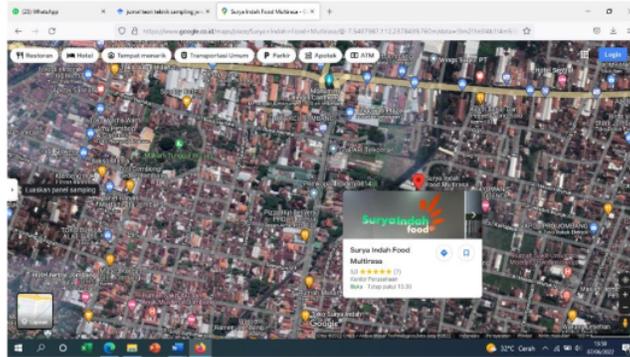
Penelitian kuantitatif ini mempunyai tujuan untuk menggambarkan dengan jelas tentang pengaruhnya **7** beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stress kerja di PT. Surya Indah Food Multirasa. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara wawancara dan menyebar kuesioner (Lukito dan Filiani, 2020 : 70).

Penelitian kuantitatif dapat disebut juga pendekatan *causal research* merupakan penelitian yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, selain itu juga mengukur kekuatan hubungan antara variabel independent dan dependen (Handayani, dkk 2021 : 192)



3.2 Penetapan Lokasi

Gambar 3.1 lokasi penelitian



Sumber data : Google Maps 2022

Lokasi pada penelitian skripsi ini dilakukan pada PT. Surya Indah Multi Rasa Food Jombang, yang ber alamat di Jl.braden Patah No.61, Kapanjen, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419. Penelitian ini di lakukan pada bulan Januari 2022 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi Atau Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan unsur yang sama dimana itu dapat ditemukan pada sekelompok orang, atau suatu hal kejadian yang ingin di teliti oleh peneliti untuk dijadikan investigasi, populasi penelitian ini ada di PT. Surya Indah Multi Rasa Food Jombang. (Syahputra : 2017)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan



karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dielajari lalu ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2018 :126).

Penelitian ini yang termasuk populasi adalah seluruh karyawan PT. Surya Indah Multi Rasa Food Jombang yang berjumlah 60 karyawan. Sehingga peneliti menggunakan semua populasi yang ada pada PT. Surya Indah Multi Rasa Food Jombang sebagai responden.

¹² b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2018 : 127). Dimana seluruh karyawan yang ada pada PT. Surya Indah Multi Rasa Food Jombang sebagai sampel untuk pengambilan data penulis.

Pengambilan data ini menggunakan Teknik *non probability sampling* dan jenis yang dipakai adalah *sampling* jenuh yaitu Teknik pengambilan sampel semua anggota yang ada pada populasi untuk dijadikan sampel (sugiyono, 2018 : 133).

Dengan menggunakan *sampling* jenuh Sehingga peneliti menggunakan semua populasi yang ada pada PT. Surya Indah Multi Rasa Food Jombang sebagai sampel yang populasinya berjumlah 60 karyawan dari berbagai bagian (Sugian dan Hamzanan : 2018).



3.4 Variabel, Indikator Penelitian dan Devinisi Oprasional

a. Variabel

Variabel penelitian yaitu suatu bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono,2018 : 67). Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu beban kerja (X1) lingkungan kerja (X2) gaya kepemimpinan (X3) sebagai variabel independent atau variabel bebas,serta stress kerja (Y) sebagai dependen atau disebut variabel terkait pada PT. Surya Indah Multi Rasa Food Jombang.

1. Variabel Independen

a. Beban Kerja (X1)

Menurut Dhania dalam (Lukito dan Maulina : 2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sebuah kegiatan yang harus diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan untuk diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang suatu jabatan dengan jangka waktu tertentu.

b. Lingkungan Kerja (X2)



Menurut mangkunegara dalam barianto,dkk, (2022 : 404) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, dengan metode kerja individu maupun kelompok.

c. Gaya Kepemimpinan (X3)

Menurut Aginta,dkk, (2021 : 119) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin agar mempengaruhi bawahannya agar tercapai semua sasaran yang di tuju perusahaan.

2. Variabel Dependen

a. Stres Kerja

Menurut Hendy dan Alriani (2018 : 28) stress kerja adalah konsekuensi setiap tindakan setiap situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

b. Indikator Penelitian



Tabel 3.1 Indikator penelitian

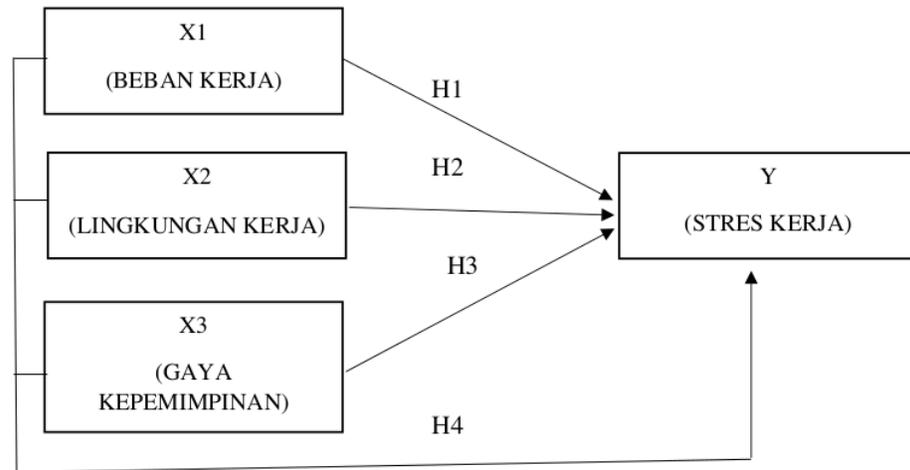
Jenis variabel	Variabel penelitian	Devinisi operasional	Indicator penelitian
Variabel independen	X1 : beban kerja	Beban kerja ialah kempuan dalam tubuh untuk menerima pekerjaan. Sehingga setiap beban kerja harus seimbang dengn fisik dan sikologis.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standart pekerjaan Sumber menurut dhania,dalam (lukito dan maolina 2020)
	X2 : lingkungan kerja	Lingkungan kerja kerja merupakan tempat beraktifitas karyawan setiap harinya.	1. Suasana kerja 2. hubungan dengan rekan kerja 3. tersediannya fasilitas untuk karyawan
	X3 : gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan ialah Orang yang pertama menahkodai seuah perusahaan / organisasi.	1. kemampuan analitis 2. keterampilan komunikasi 3. keberanian 4. kemsmpuan mendengar 5. ketegasan
Variabel dependen	Y : stress kerja	Stress kerja merupakan perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan.	1. tuntutan tugas 2. tuntutsn peran 3. tuntutan antar pribadi 4. struktur organisasi 5. kepemimpinan organisasi

3.5 Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

1. Kerangka Konseptual



Tabel 3.2 Kerangka Konseptual



Menurut Sugiono (2018 : 75)

12

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian, dimana rumusan masalah dapat dibentuk setelah disusunnya sebuah pertanyaan. Dapat dikatakan sementara karena jawaban baru dibuat dengan menggunakan metode relevan, belum sesuai dengan fakta dan data yang sudah dikumpulkan. Jadi hipotesis dapat dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian dan belum sebagai jawaban yang empirik.

(Sugiyono, 2019 : 129)

Berdasarkan teori-teori di atas maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :



- 1 ² H1 : terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja
Ho1 : tidak terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja
- 2 H2 : terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja terhadap
Ho2 : tidak terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja terhadap stress kerja
- 3 H3 : terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap stress kerja
Ho3 : tidak terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap stress kerja
- 4 H4 : terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stress kerja
Ho4 : tidak terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap stress kerja

3.6 Teknik Pengumpulan Data



Dalam penelitian ini Adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

1. Interview (wawancara)

Proses melakukan wawancara melalui tanya jawab dengan cara bertanya dan bertatap muka langsung dengan managernya beserta karyawan lainnya. Peneliti melakukan wawancara dengan pihak manager dan karyawan di PT. Surya Indah Multirasa Food Jombang.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah Teknik pengukuran data yang efisien dengan cara membagikan semua kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Surya Indah Multirasa Food Jombang. Kuesioner skala likert ini digunakan sebagai titik tolak untuk Menyusun item – item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi yang sangat positif sampai sangat negatif. Inilah beberapa factor yang digunakan untuk kuesioner :

1. Jenis Kelamin
2. Usia
3. Lama Kerja
4. Pendidikan Terakhir
5. Status Perkawinan

Adapun skor untuk menghitung dalam skala likert sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Likert



Skala pengukuran	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2019

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, di mana analisis data yang diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang sudah di susun dalam proposal (Sugiyono, 2019 : 318).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang dapat mengungkapkan dan dapat diukur dengan kuesioner tersebut (Ghozali, 2018 : 51). Sebuah instrument bisa dikatakan valid apabila r hitung lebih dari r tabel sehingga pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan kevalidannya.

Validitas instrument dapat di buktikan dengan menggunakan konten atau iasa disebut validitas konten biasanya di sebut dengan validitas konstruk, validitas konstruk berfokus pada sejauh mana alat ukur yang hasilnya menunjukkan hasil definisinya. Menurut (Yusup, 2018 : 18).



2. Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2018 : 45) uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur sebuah kuesioner yaitu indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner disebut reabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reailitas ini menggunakan one shot atau disebut sekali pengukuran kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan yang lain. Pengukuran dengan menggunakan Teknik alpha yaitu :

- a. Apabila suatu instrument dikatakan reable jika memberikan nilai *Cronback Alpha* $> 0,70$
- b. Apabila suatu instrument dikatakan tidak reable jika memberikan nilai *Cronback Alpha* $< 0,70$

3. Uji asumsi klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Agar mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dari besarnya nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflantion factor* (VIF). Jika nilai $VIF \leq 10$ dan *tolerance* ≥ 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018 :107).

b. Uji Heterokedastisitas



Menurt (Ghozali, 2018 : 137) Uji heterokedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varial dari residual dalam satu penelitian ke penelitian yang lainnya. ⁶ Dasar analisis sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu seperti bergelombang kemudian menyebar lalu menyempit maka teridentifikasi terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang tidak jelas dan titik nya menyebar keatas dan kebawah 0 sampai ke sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas memiki tujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Agar dapat mengetahuinya menggunakan grafik normal P-plot (Ghozali, 2018 : 161)

Memiliki kriteria berikut ini :

- ⁸ 1. Apabila data menyebar didekat garis diagonal dan mengikti garis diagonal maupun grafik histogram menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Apabila data yang menyebar auh dari diagonal dan tidak mengikuti garis grafik histogram tidak menunjukkan pola



distribusi nasional, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Kumpulan data yang sudah di peroleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif adalah metode yang menyajikan data berbentuk angka. Alat uji yang di pegunakan hipotesis, dalam penelitian ini menggunakan linier berganda. Analisis regresi linier bergandaa untuk menguji variabel bebas, Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Stress Kerja (Y).

Berikut ini rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$$

Keterangan :

- Y = Stres Kerja
- a = Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Variabel Dependend
- X_1 = Beban Kerja
- X_2 = Lingkungan Kerja
- X_3 = Gaya Kepemimpinan
- e = Error



e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan agar mengetahui apakah ada pengaruh yang jelas variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model regresi linier berganda, dipenelitian ini terdapat tiga variabel independen (X) dan satu dependen (Y).

1. Uji f (uji simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2018 : 179). Untuk menentukan uji F beriknt ini

1. $F_{hitung} \geq f_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $F_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima, jadi terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Uji t (uji Parsial)

Uji parsial digunakan agar mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2018 : 179)

H_0 : merupakan nilai koefisien variabel independen tidak signifikansi terhadap variabel dependen



H_a : merupakan nilai variabel independen signifikan atau pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan uji T sebagai berikut :

- a. $F_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. $F_{hitung} \leq f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima, jadi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.