



**PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL  
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRES KERJA  
PADA KARYAWAN PT MADANI JAYA BERSAMA  
DI KABUPATEN JEMBER**

THE EFFECT OF WORKLOADS, TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYE  
AND NON-PHYSICAL WORKING ENVIRONMENTS ON JOB STRESS IN  
EMPLOYESS OF PT. MADANI JAYA BERSAMA IN JEMBER DISTRICT

**SKRIPSI**

Oleh :

**FITRI RACHMAN SUGIHARTO**

**150810201276**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**



**PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT MADANI JAYA  
BERSAMA DI KABUPATEN JEMBER**

THE EFFECT OF WORKLOADS, TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYE  
AND NON-PHYSICAL WORKING ENVIRONMENTS ON JOB STRESS IN  
EMPLOYESS OF PT. MADANI JAYA BERSAMA IN JEMBER DISTRICT

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

**FITRI RACHMAN SUGIHARTO**

**150810201276**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Fitri Rachman Sugiharto  
Nim : 150810201276  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Madani Jaya Bersama di Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenarannya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 17 Juli 2019

Yang menyatakan,

Fitri Rachman Sugiharto

NIM. 150810201276

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON  
FISIK TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN  
PT. MADANI JAYA BERSAMA DI KABUPATEN  
JEMBER

Nama Mahasiswa : Fitri Rachman Sugiharto

NIM : 150810201276

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 02 Juli 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Apriyono, M.M.

NIP. 196010161987021001

Drs. Budi Nuhardjo, M.Si.

NIP. 195703101984031003

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. MADANI JAYA  
BERSAMA DI KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Fitri Rachman Sugiharto**

**Nim : 150810201276**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

17 Juli 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., OIA.**

**NIP. 197501062000032001 : (.....)**

**Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M.**

**NIP. 196404041989021001 : (.....)**

**Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M.**

**NIP. 196910071998021008 : (.....)**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA.**

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dengan penuh rasa syukur saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
2. Junjungan besar Nabi Muhammad SAW, yang mengajari kita tujuan hidup.
3. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Hariyanto dan Ibu Lies Purnomowati yang tiada henti mendukung dan mendoakan saya.
4. Kakak tersayang, Feros Rachmi Sugiharti yang senantiasa menghibur dan mewarnai hari-hari saya.
5. Pembimbing saya, Drs. Agus Apriyono, M.M dan Drs. Budi Nuhardjo, M.Si. dan semua guru saya yang tak kenal lelah dari taman kanak-kanak sampai Universitas untuk arahan, dorongan, dan dukungan.
6. Pendamping hidup saya, Novi Prasanti yang selalu menjadi penyemangat saya.
7. Almamater saya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

**MOTTO**

“Berangkatlah kamu baik dalam keadaan merasa ringan maupun berat, dan berjihadlah kamu dengan harta dan dirimu di jalan Allah. Yang demikian itu adalah lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui”

**(QS. At-Taubah: 41)**

“Jangan berjanji ketika senang dan jangan memutuskan ketika sedih”

**(Unknow)**



## RINGKASAN

**Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Madani Jaya Bersama di Kabupaten Jember;** Fitri Rachman Sugiharto; 150810201276; 2019; 75 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Stres kerja dipengaruhi sejumlah faktor antara lain beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional, dan lingkungan kerja non fisik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional, dan lingkungan kerja non fisik variabel-variabel yang berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Madani Jaya Bersama di kabupaten Jember. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja

## SUMMARY

**The Effect Of Workloads, Transactional Leadership Style And Non-Physical Working Environments On Job Stress In Employees Of Pt. Madani Jaya Bersama In Jember District;** Fitri Rachman Sugiharto; 150810201276; 2019; 75 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Job stress is a tension condition that creates a physical and psychological imbalance, which affects emotions, the process of thinking and the condition of an employee, in this case the pressure is caused by the work environment where the employee works. Job stress is influenced by a number of factors including workload, transactional leadership style, and non-physical work environment.

The purpose of this study was to examine and analyze whether workload, transactional leadership style, and non-physical work environment variables that influence work stress on employees of PT. Madani Jaya Bersama in Jember district. The number of respondents in this study were 50 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis to test the effect of independent variables on the dependent variable. The results of this study indicate that workload, transactional leadership style, and non-physical work environment have a positive and significant effect on work stress.

**Keywords:** Workloads, Transactional Leadership Style, and Non-Physical Work Environment, Job Stress

## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Madani Jaya Bersama di Kabupaten Jember”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Saya sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Agus Apriyono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Ibu Drs. Budi Nuhardjo, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si.,QIA. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M., dan Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Dr. Handriyono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi yang telah memberikan ilmu dan bantuannya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Teristimewa untuk kedua orangtuaku tercinta, Bapak Hariyanto dan Ibu Lies Purnomowati dan kakakku yang telah mendidik dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang selama ini.
9. Pendamping hidupku, Novi Prasanti yang telah menemani dan mendukung dalam berbagai hal.
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen angkatan 2015, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan dan semangatnya dalam berbagai hal.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 17 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Kajian Teori .....	7
2.1.1 Beban Kerja .....	7
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional .....	9
2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	10
2.1.4 Stres Kerja .....	12
2.2 Penelitian Terdahulu .....	14
2.3 Kerangka Konseptual .....	18

2.4 Hipotesis.....	19
2.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....	19
2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Stres Kerja ...	20
2.4.3 Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Stres Kerja .....	20
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	21
3.2 Populasi dan Sampel .....	21
3.2.1 Populasi .....	21
3.2.2 Sampel .....	21
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	22
3.4 Identifikasi Variabel .....	22
3.5 Definisi Operasional Dan Skala Pengukuran .....	22
3.5.1 Definisi Operasional .....	22
3.5.2 Skala Pengukuran .....	24
3.6 Uji Instrumen .....	24
3.6.1 Uji Validitas .....	24
3.5.2 Uji Reabilitas .....	25
3.7 Uji Normalitas Data .....	25
3.8 Metode Analisis Data .....	26
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	26
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	26
3.8.3 Uji Hipotesis (Uji t) .....	27
3.6 Kerangka Pemecahan Masalah .....	28
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>30</b>
4.1 Hasil .....	30
4.1.1 Gambaran Umum PT. Madani Jaya Bersama .....	30
4.1.2 Karakteristik Responden .....	30
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	32
4.1.4 Uji Instrumen .....	37
4.1.5 Uji Normalitas Data .....	38
4.1.6 Regresi Linier Berganda .....	39

4.1.7 Uji Asumsi Klasik .....	41
4.1.8 Uji Hipotesis (Uji t) .....	42
4.2 Pembahasan .....	43
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....	43
4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Stres Kerja ...	45
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Stres Kerja .....	46
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
5.1 Kesimpulan .....	48
5.2 Saran.....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>52</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 4.1 Posisi Pekerjaan Karyawan PT. Madani Jaya Bersama.....	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	33
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Variabel Beban Kerja .....	34
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	35
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	36
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja .....	37
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	38
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas .....	39
Tabel 4.11 Hasil <i>Kolmogrov Smirnov Test</i> .....	40
Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	40
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	42
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Glejser</i> .....	43
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>t</i> .....	43

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	19
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Madani Jaya Bersama .....	30



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1.Kuesioner Penelitian.....	52
Lampiran 2.Karakteristik Responden .....	56
Lampiran 3.Rekapitulasi Jawaban Responden .....	57
Lampiran 4.Uji Validitas .....	63
Lampiran 5.Uji Reabilitas .....	67
Lampiran 6.Uji Normalitas Data.....	68
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda .....	69
Lampiran 8. Uji Multikolinieritas .....	71
Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas .....	72
Lampiran 10.r Tabel .....	73
Lampiran 11.t Tabel .....	75

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena kecanggihan teknologi yang digunakan tanpa didukung sumber daya manusia sebagai pelaksana operasionalnya tidak mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Darmawan, 2015). Suatu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas maka perusahaan tersebut akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain, begitu juga sebaliknya apabila suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya yang berkualitas maka perusahaan tersebut tidak akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional, keberhasilan perusahaan pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawannya (Subandi, 2010). Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, tanpa keikutsertaan karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2011: 12).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu saat bekerja sehingga berpotensi menimbulkan kecemasan, dampak yang sangat merugikan berupa gangguan kecemasan yang dialami karyawan disebut dengan stress kerja (Gaffar, 2012). Stres kerja merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang menjadi keinginannya (Robbin, 2006: 222). Stres kerja dapat mengakibatkan karyawan menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan 2011: 37). Stres kerja yang tinggi akan berdampak negatif pada karyawan, stress yang berlangsung lama dan terus menerus dalam intensitas tinggi akan mengakibatkan kelelahan fisik serta mental karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan strategi yang tepat agar dapat mengatasi

permasalahan yang terjadi didalam diri karyawan sehingga menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Salah satu faktor yang dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan pada suatu perusahaan adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan (Hasibuan, 2012: 204).Setiap karyawan dituntut melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan serta dipertanggungjawabkan pada perusahaan sehingga mengakibatkan tuntutan perusahaan yang mengakibatkan karyawan menjadi merasa tertekan. Beban kerja berdasarkan Permendagri Nomor 12 tahun 2008 merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Perusahaan harus mampu menganalisis serta menentukan beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawannya, sehingga karyawan tidak menerima beban kerja yang terlalu berat. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas karyawan sehingga kinerjanya akan menurun. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizky dan Afrianty (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja, artinya semakin beban kerja yang terlalu tinggi dianggap sebagai tekanan kerja oleh karyawan sehingga karyawan tidak mampu bekerja secara optimal karena merasakan stress kerja atas tuntutan pekerjaan.

Pengelolaan stress kerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu di dukung dengan figur pemimpin yang dapat mempengaruhi, menggerakkan serta mendorong karyawannya untuk bekerja sesuai dengan harapan karyawan (Febriyanti, 2016). Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merencanakan strategi jangka panjang, mengembangkan sistem lingkungan kerja unruk mendukung kelangsungan hidup organisasi, memberikan keseimbangan antara kinerja dan meningkatkan pertumbuhan organisasi (Yavirach, 2012).Seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan kepada bawahannya agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih mudah. Gaya kepemimpinan tersebut relevan dengan gaya kepemimpinan transaksional yang merupakan model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilakuuntuk membimbing pengikutnya (Maulizar dan

Yunuz, 2012). Menurut Riaz dan Mubarak (2010) Kepemimpinan transaksional berpusat pada *leader follower* pertukaran dimana pengikut melakukan sesuai dengan kehendak dan arahan para pemimpin dan pemimpin positif menghargai upaya serta sebagai dasar adalah *reward* yang dapat menjadi negatif seperti tindakan hukuman, jika pengikut gagal mematuhi atau dapat menjadi positif seperti pujian dan pengakuan, jika bawahan sesuai dengan maksud dan arah yang diinginkan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang diberikan.

Dalam ruang lingkup suatu perusahaan banyak faktor yang menyebabkan stress kerja, lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan tingkat stress dan kejenuhan karyawan (Prasetya, 2009). Menurut Nitisemito (2000: 78) lingkungan kerja non fisik merupakan sesuatu hal yang ada disekitar karyawan yang hanya dirasakan secara psikologis tidak dengan indera dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan karyawan dengan atasan, bawahan ataupun sesama karyawan. Penelitian yang dilakukan Prasetya (2009) menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stress kerja. Lingkungan yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan semangat untuk bekerja serta memberi pengaruh positif terhadap psikologis dan fisiologis karyawan serta meminimalisir atau menekan stress kerja yang dirasakan karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan perasaan tidak nyaman, hal ini akan menimbulkan tekanan secara psikologis pada diri karyawan yang dapat mengakibatkan stress kerja.

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting dalam sektor properti dan *real estate*. Sektor ini merupakan salah satu sektor terpenting dalam perekonomian suatu negara. Sektor *real estate* merupakan sektor yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar karena segala pekerjaan pada sektor *real estate* dikerjakan oleh sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki peran yang penting dalam sektor ini. Pekerjaan di bidang *real estate* sangat membutuhkan pekerja yang mampu menyelesaikan tugas-tugas baik administrasi maupun proyek. Industri properti dan *real estate* saat ini mengalami

perkembangan pesat di Indonesia salah satunya di Kabupaten Jember. *Real estate* di Kabupaten Jember dikuasai oleh 40 perusahaan yang tergabung pada Real Estate Indonesia (REI). Salah satu perusahaan yang sedang berkembang pada bisnis sektor properti di Kabupaten Jember yaitu PT Madani Jaya Bersama.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan PT Madani Jaya Bersama, ditemukan bahwa karyawan memiliki beban kerja yang tinggi. Karyawan terkadang harus lembur untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan hingga larut malam. Karyawan PT Madani Jaya Bersama harus selalu siap, sigap, tepat, serta mampu menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menjadi tekanan serta menimbulkan rasa lelah dalam diri karyawan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin PT Madani Jaya Bersama adalah kepemimpinan transaksional. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dalam *real estate* yang mengharuskan segala sesuatu pekerjaan diselesaikan dengan cepat untuk mencapai target perusahaan. Selain itu, bisnis properti memiliki legalitas serta resiko yang tinggi sehingga banyak hal tertentu yang menyangkut dengan perusahaan menjadi tugas pemimpin tanpa peran dari karyawan dalam menentukan suatu kebijakan.

Pemimpin dalam *real estate* diharuskan memiliki karakter yang tegas serta mampu memberikan arahan yang jelas kepada bawahan agar tidak terjadi pembangunan yang mangkrak, proyek tidak dapat berjalan dengan baik bahkan akan dicekal oleh pihak yang berwajib. Hal ini menyebabkan hubungan dengan pemimpin menjadi kaku dan kurang nyaman karena karyawan selalu mendapat tuntutan dari pemimpin. Hubungan antar sesama karyawan pada PT Madani Jaya Bersama juga kurang terjalin harmonis, hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki tugas dan pekerjaan masing-masing yang tidak dapat saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaannya, tuntutan tugas yang sangat berat menjadikan karyawan mudah emosi serta tidak memiliki banyak waktu untuk bersosialisasi dengan karyawan lain.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini antara lain yaitu

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama?
- b. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama?
- c. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini antara lain yaitu

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain yaitu

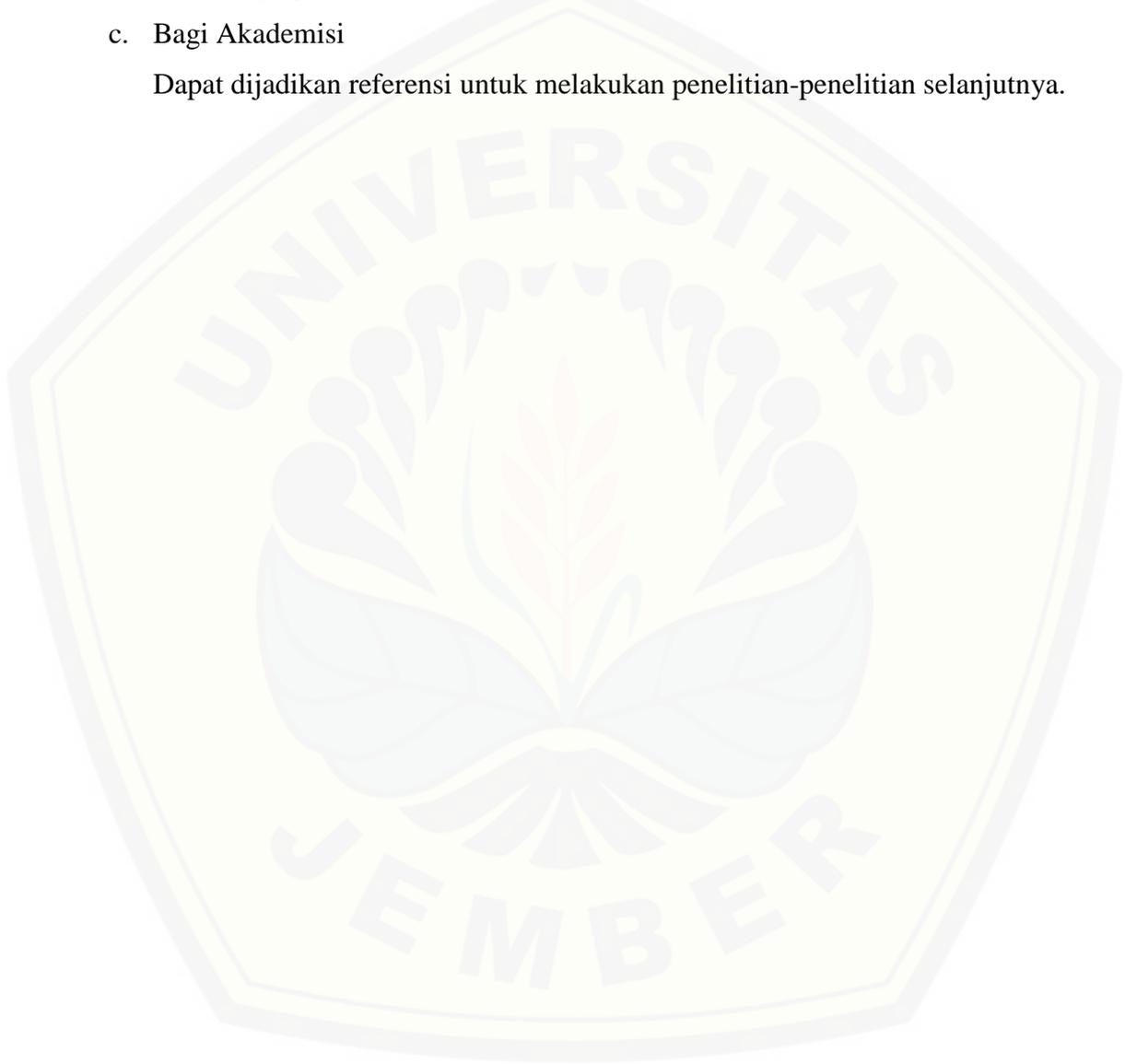
- a. Bagi PT Madani Jaya Bersama  
Dapat digunakan sebagai sarana evaluasi dan pertimbangan untuk menilai dan mengambil keputusan bagi perusahaan dalam menangani penyebab stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama.

b. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya tentang pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional, dan lingkungan kerja, pada variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama

c. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teoritis

#### 2.1.1 Beban Kerja

Menurut Munandar (2001: 381) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja tersebut. Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Tawarka (2011: 106) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja, beban kerja juga didefinisikan secara operasional pada faktor yang menuntut tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Munandar (2001: 384) mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut

##### a. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik karyawan mempunyai pengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat untuk melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang memadai.

##### b. Tuntutan Tugas

Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit yang timbul akibat dari tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Jika karyawan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak

dengan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja maka akan merasakan tekanan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) terdapat beberapa dimensi beban kerja yang digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu antara lain

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu bagaimana cara karyawan dapat memahami suatu pekerjaannya dengan baik sesuai dengan bidangnya yang didukung dengan adanya SOP yang sudah ditentukan perusahaan. karyawan dapat memahami SOP tersebut baik dari segi tugas, jam kerja dan sebagainya. SOP juga memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang sudah ditentukan serta meminimalkan kesalahan dalam mengerjakan tugas.

b. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu yang tepat dan sesuai dengan ketentuan perusahaan tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Tetapi apabila perusahaan tidak memiliki ketentuan kerja bahkan tidak konsisten dengan waktu yang ditentukan maka menjadikan penyempitan waktu kerja karyawan.

c. Target yang Harus Dicapai

Ketepatan target yang dibaut oleh karyawan akan mempengaruhi beban kerja yang didapat oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang didapat oleh karyawan dalam proses penyelesaian tugas, akan menjadikan besarnya beban kerja yang didapat karyawan. Oleh sebab itu perlu adanya keseimbangan antara beban kerja dengan waktu penyelesaian.

Sedangkan menurut Tarwaka (2011: 131) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi karyawan antara lain

- a. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan mentoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis (*stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan yang dirasakan karyawan, kebingungan serta frustrasi.

### 2.1.2 Gaya Kepemimpinan Tansaksional

Menurut Bass dan Riggio (2006: 8) Kepemimpinan transaksional yaitu kontrak karyawan dengan atasan dimana hubungan dibangun atas dasar imbalan dan hukuman terhadap prestasi maupun wanprestasi yang dicapai oleh karyawan. Kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing pengikutnya (Maulizar dan Yunus, 2012). Berdasarkan pengertian tersebut kepemimpinan transaksional merupakan sebuah gaya kepemimpinan dimana pemimpin harus mampu memberikan pengaruh positif terhadap bawahannya serta mampu melakukan berbagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang mempunyai kinerja sangat baik dan juga bisa memberikan hukuman terhadap karyawan yang mempunyai catatan kinerja yang buruk. Menurut Garnasih dan Pramadewi (2013) kepemimpinan transaksional lebih mengarah kepada pemimpin yang menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan dan pengontrolan pekerjaan bawahannya dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta tuntutan tugas.

Menurut Bass dan Riggio (2006: 9) kepemimpinan transaksional memiliki tiga dimensi yaitu :

a. Imbalan Kontingen(*Contingent Reward*)

Faktor ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus di capai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan

b. Manajemen eksepsi aktif(*active management by exception*)

Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat

kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

c. Manajemen eksepsi pasif(*passive management by exception*)

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007: 21) secara garis besar lingkungan kerja dikelompokkan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya, sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Wursanto (2002: 287) lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang menyangkut psikis yang meliputi rasa aman yang mungkin timbul saat bekerja, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja ataupun rasa aman dari segala tuduhan sebagai akibat saling curiga antar karyawan. Menurut Soetjipto (2009: 86) lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu atau unsure-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik diharapkan mampu membentuk sikap karyawan yang mendukung pelaksanaan kerja para karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan. Menurut Serdamayanti (2001:27) unsur terpenting dalam pembentukan sikap dan perilaku adalah sebagai berikut.

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Perlakuan dengan baik, manusiawi, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin dengan batas kemampuan masing-masing.
- d. Hubungan langsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan

Menurut Wursanto (2002: 288) lingkungan kerja yang bersifat non fisik terdiri atas beberapa dimensi antara lain

- a. Perasaan aman pegawai

Merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan seperti rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarga, rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

- b. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- c. Kepuasan pegawai

Merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhan yang terpenuhi, kebutuhan sosial yang berjalan baik serta kebutuhan psikologis yang juga terpenuhi.

Menurut Soetjipto (2009: 87) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik antara lain

- a. Hubungan yang harmonis

Merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa terbatas dengan lainnya.

b. Kesempatan untuk maju

Merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Merupakan keamanan yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja terutama keamanan milik pribadi, baik internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

#### 2.1.4 Stres Kerja

Menurut Sopiah (2008: 88) stress kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seorang karyawan, karyawan yang merasa stress dikarenakan terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman pada pekerjaan, atau beban kerja yang terlalu berat. Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Mulyadi, 2004: 516). Sedangkan menurut Robbins (2006: 376) stress kerja merupakan suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

Menurut Sopiah (2008:89) adapun indikator – indikator stres kerja antara lain yaitu:

a. Gejala Fisik

Stres berupa tanda-tanda perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka

menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

c. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Menurut Robbins (2006: 377) indikator stress kerja antara lain yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang karyawan seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain
- d. Struktur organisasi, merupakan gambaran instansi dengan struktur organisasi yang tidak jelas, seperti kurang jelasnya mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab.
- e. Kepemimpinan organisasi dalam memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan menurut Mulyadi (2004: 517) indikator stress kerja terdiri atas beberapa dimensi yaitu

- a. Kondisi pekerjaan meliputi beban kerja berlebihan atau jadwal kerja yang tidak jelas.
- b. Stress karena peran dalam perusahaan
- c. Faktor interpersonal seperti kerjasama antar karyawan dan hubungan dengan pimpinan

- d. Perkembangan karier seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jawaban yang terlalu tinggi dari kemampuannya atau kemandirian pekerjaan dalam perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Prasetya (2009) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Tingkat Stres Kerja dan Kejenuhan Karyawan (Studi Kasus Divisi Operasional PT Primacom Interbuana Wisma BCA Lt 16 kav 22 -23 Jl Jendral Sudirman Jakarta Selatan)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja dan kejenuhan. Variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), stress kerja ( $Y_1$ ), dan kejenuhan ( $Y_2$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi operasional di PT Primacom Interbuana. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan teknik *population sampling*. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dan kejenuhan karyawan Divisi Operasional PT Primacom Interbuana.

Penelitian Sari (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X di Blitar”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dan stress kerja. Variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transaksional ( $X$ ), loyalitas ( $Y$ ), kepuasan kerja ( $Z_1$ ) dan stress kerja ( $Z_2$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X di Blitar. Sampel yang digunakan sebanyak 77 responden yang ditentukan dengan *proportionate stratified random sampling*. metode analisis data yang digunakan adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan stress kerja, gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT X di Blitar.

Penelitian A'yun *et al* (2017) yang berjudul “Pengaruh Konflik Keluarga, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Universitas Islam Negeri). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik keluarga, konflik kerja dan beban kerja terhadap stress kerja. Variabel yang digunakan yaitu konflik keluarga ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), beban kerja ( $X_3$ ), dan stress kerja ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Islam Negeri. Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden yang ditentukan dengan *random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga, konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pegawai UIN.

Penelitian Rizky dan Afrianty (2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan *Wok Life Balance* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dengan *work life balance* sebagai variabel intervening. Variabel yang digunakan yaitu beban kerja ( $X$ ), stress kerja ( $Y$ ), dan *work life balance* ( $Z$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden yang ditentukan dengan teknik *random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*, dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja yang dimediasi oleh *work life balance* pada karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya.

Penelitian Pratama dan Satrya (2018) yang berjudul “Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stress kerja. Variabel yang digunakan yaitu konflik interpersonal ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Sampel yang digunakan sebanyak 94 responden yang ditentukan dengan teknik sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja PNS di Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

Penelitian Susilo (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja pada PT Indo Bali di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap stress kerja. Variabel yang digunakan yaitu lingkungan fisik ( $X_1$ ), lingkungan non fisik ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non produksi PT Indo Bali di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden yang ditentukan dengan teknik sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan non produksi pada PT Indo Bali di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Prasetya (2009)	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), Stress Kerja ( $Y_1$ ), Kejenuhan ( $Y_2$ )	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dan kejenuhan karyawan Divisi Operasional PT Primacom Interbuana.
2.	Sari (2016)	Gaya Kepemimpinan Transaksional ( $X$ ), Loyalitas ( $Y$ ), Kepuasan Kerja ( $Z_1$ ) Dan Stress Kerja ( $Z_2$ )	PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan stress kerja, gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT X di Blitar

Dilanjutkan. . .

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

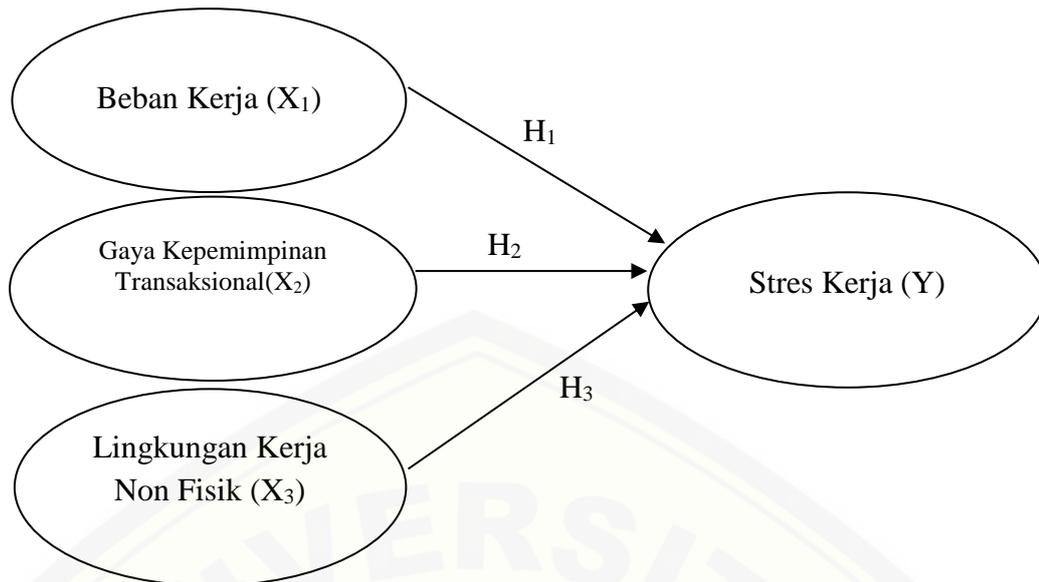
No.	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	A'yun <i>el al</i> (2017)	Konflik Keluarga ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), Beban Kerja ( $X_3$ ), Stress Kerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga, konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pegawai UIN.
4.	Rizky dan Afrianty (2018)	Beban Kerja (X), Stress Kerja (Y), Dan <i>Work Life Balance</i> (Z).	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>work life balance</i> , dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja yang dimediasi oleh <i>work life balance</i> pada karyawan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya.
6.	Pratama dan Satrya (2018)	Konflik Interpersonal ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Stress Kerja (Y).	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja PNS di Dinas Perhubungan Provinsi Bali.
7.	Susilo (2018)	Lingkungan Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Non Fisik ( $X_2$ ), Stress Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan non produksi pada PT Indo Bali di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali

Sumber: diolah, 2019

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tentang beban kerja dan gaya kepemimpinan transaksional serta lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Sedangkan perbedaan antara penelitian-penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini adalah terletak pada beberapa variabel independen serta objek yang diteliti. Berdasarkan hasil dari penelitian – penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan transaksional serta lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja maka peneliti ingin meneliti dan membuktikan lebih lanjut mengenai hubungan variabel tersebut pada PT Madani Jaya Bersama di Kabupaten Jember.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual berfungsi untuk membantu peneliti mengetahui hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini terdiridari variabel gaya kepemimpinan transaksional, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen dan variabel stress kerja sebagai variabel dependen. Indikator beban kerja mengacu pada pendapat Koesomowidjojo (2017: 21) yang terdiri atas kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan taget yang harus dicapai. Indikator gaya kepemimpinan transaksional mengacu pada pendapat Bass & Riggio (2006: 41) imbalan kontingen, manajemen eksepsi aktif, dan manajemen eksepsi pasif. Indikator lingkungan kerja non fisik mengacu pendapat Serdamayanti (2001:27) yang terdiri atas pengawasan, suasana kerja, perlakuan dengan baik, dan hubungan langsung. Indikator stress kerja mengacu pada pendapat Menurut Sopiah (2008:89) yang terdiri atas gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku. Berdasarkan tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu, maka model kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan (Sutarto, 2008) Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan di kehidupan sehari-hari seperti target yang harus dicapai, Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, kondisi pekerjaan itu sendiri mencakup tantangan bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, beban kerja berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja. Para pekerja profesional mengalami tingkat tekanan kerja yang berujung pada timbulnya perilaku stres dalam pekerjaan seiring dengan meningkatnya tuntutan kerja dan beban kerja yang berlebih. Penelitian Rizky dan Afrianty (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah

H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama.

#### 2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Stres Kerja

Menurut Maulizar dan Yunus (2012) kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing pengikutnya. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, keberadaan peran kepemimpinan erat kaitannya dengan pembentukan sikap dan emosional karyawan yang dapat menyebabkan stress kerja. Penelitian Sari (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional yang diimplementasikan pimpinan pada karyawan akan meningkatkan stress kerja pada karyawan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah

H<sub>2</sub>: Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama.

#### 2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja

Menurut Sutrisno (2009:118) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, akan tetapi dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan dengan atasan maupun sesama pekerja. Penelitian yang dilakukan Prasetya (2009) menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stress kerja. Lingkungan yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan semangat untuk bekerja serta memberi pengaruh positif terhadap psikologis dan fisiologis karyawan serta meminimalkan atau menekan stress kerja yang dirasakan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu perencanaan, struktur, dan strategi penelitian dalam menjawab pertanyaan dan tentang informasi yang relevan sesuai dengan rencana kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2012: 47). Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara variabel beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 54) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Madani Jaya Bersama yang berjumlah 50 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi di jelaskan dalam buku metode penelitian oleh Sugiyono (2012: 55). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50. Responden ditentukan menggunakan teknik sensus karena jumlah karyawan pada PT Madani Jaya Bersama jumlahnya kurang dari 100 yaitu 50 responden.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan sumber data yang digunakan, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data

sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada para karyawan PT Madani Jaya Bersama. Sumber data primer yang diperoleh berupa karakteristik responden serta hasil jawaban responden atas pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa lingkungan kerja non fisik, beban kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari jurnal, buku, website dan data jumlah karyawan PT Madani Jaya Bersama.

### 3.4 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas

- a. Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu stress kerja.
- b. Variabel bebas atau *independent* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja non fisik.

### 3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

#### 3.5.1 Definisi Operasional

- a. Beban kerja ( $X_1$ ) yaitu tugas yang diberikan kepada karyawan PT Madani Jaya Bersama. Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) indikator beban kerja terdiri atas :
  - 1) Kondisi pekerjaan ( $X_{1.1}$ ) yaitu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan memiliki tingkat kesulitan tinggi.
  - 2) Penggunaan waktu ( $X_{1.2}$ ) yaitu karyawan selalu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditentukan.

- 3) Target yang harus dicapai ( $X_{1.3}$ ) yaitu karyawan tidak pernah dapat menyelesaikan target volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Gaya kepemimpinan transaksional ( $X_2$ ) yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di PT Madani Jaya Bersama. Menurut Bass dan Riggio (2006: 8) indikator gaya kepemimpinan transaksional terdiri atas :
- 1) Imbalan kontingen ( $X_{2.1}$ ) yaitu pemimpin pada PT Madani Jaya Bersama jarang memberikan arahan mengenai prosedur pelaksanaan tugas serta target-target yang harus di capai perusahaan.
  - 2) Manajemen eksepsi aktif ( $X_{2.2}$ ) yaitu pimpinan PT Madani Jaya Bersama selalu mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung
  - 3) Manajemen eksepsi pasif ( $X_{2.3}$ ) yaitu pemimpin pada PT Madani Jaya Bersama selalu memberikan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan.
- c. Lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) yaitu keadaan yang dirasakan dan dialami oleh karyawan ketika bekerja di PT Madani Jaya Bersama. Menurut Sedarmayanti (2007: 21) indikator variabel lingkungan kerja non fisik terdiri atas :
- 1) Pengawasan ( $X_{3.1}$ ) yaitu pimpinan selalu mengontrol pekerjaan karyawan pada PT Madani Jaya Bersama terlalu ketat.
  - 2) Suasana kerja ( $X_{3.2}$ ) yaitu suasana kerja pada PT Madani Jaya Bersama membuat karyawan tidak nyaman.
  - 3) Perlakuan ( $X_{3.3}$ ) yaitu karyawan PT Madani Jaya Bersama merasa selalu mendapat perlakuan yang tidak adil dari pimpinan.
  - 4) Hubungan ( $X_{3.4}$ ) yaitu hubungan dalam tim kerja sesama karyawan PT Madani Jaya Bersama terasa tidak harmonis.
- d. Stres kerja ( $Y$ ) yaitu perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan PT Madani Jaya Bersama dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sopiah (2008: 88) indikator dari stres kerja terdiri atas :
- 1) Gejala Fisik ( $Y_{.1}$ ) yaitu karyawan PT Madani Jaya Bersama merasa lelah setiap melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- 2) Gejala Psikologis (Y<sub>2</sub>) yaitu karyawan PT Madani Jaya Bersama sering tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Gejala Perilaku (Y<sub>3</sub>) yaitu karyawan PT Madani Jaya Bersama akhir-akhir ini sering melakukan absensi.

### 3.5.2 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono 2015: 93). Skala likert variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Hasil jawaban untuk setiap pernyataan diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

## 3.6 Uji Instrumen

### 3.6.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut sudah betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2013:45). Pengujian validitas yang digunakan adalah *korelasi person*. Signifikansi *korelasi person* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Sebuah variabel dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013:45).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005:41). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2005:42) Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara *One shot* pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi atau jawaban pertanyaan. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Menurut Ghozali (2005: 42) suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil *alpha cronbach*  $> 0,60$ .

### 3.7 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel tersebut juga dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Latan, 2013: 39). Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normalitas data *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian yaitu jika signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain.

Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independen variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependent variable (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana. Sedangkan jika variabelnya bebas lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja karyawan PT Madani Jaya Bersama digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Stres Kerja
$\alpha$	= Bilangan Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Variabel Beban Kerja
$X_2$	= Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional
$X_3$	= Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik
e	= Error/Kesalahan

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi

#### a. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso (2014:183), uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Kemiripan yang terjadi antar variabel bebas dalam satu model akan

menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi suatu korelasi maka dapat dikatakan ada *problem* multikolinearitas. Indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2005:105). Jika *variance* tetap maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser* (*glesjer test*) yaitu dengan cara meregresikan absolute residual dengan variabel bebasnya. Apabila nilai signifikansi (*sig*)  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi absolute terhadap seluruh variabel bebasnya mempunyai nilai thitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas. Jika terjadi heteroskedastisitas maka akan dilakukan uji menggunakan Metode *Generalized Least Squares* (GLS) untuk mengatasinya.

#### 3.8.3 Uji Hipotesis (Uji t)

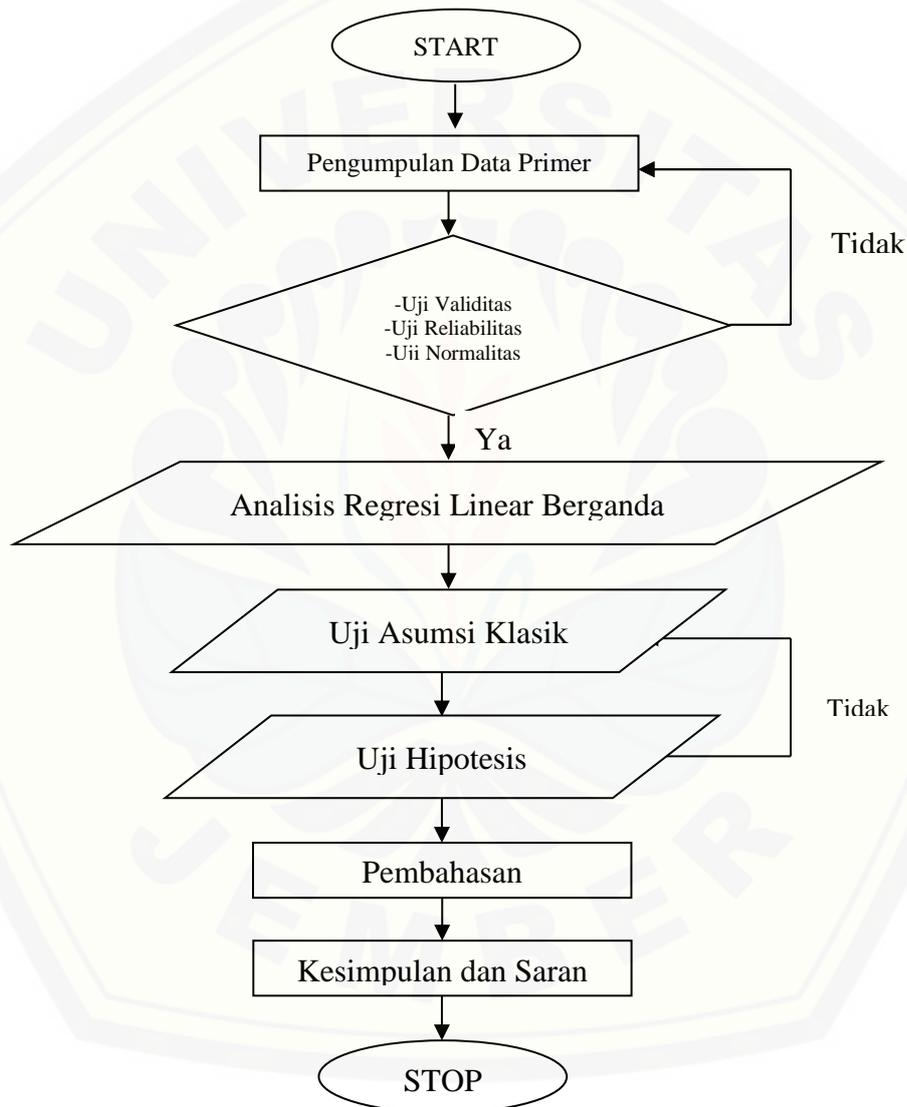
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya signifikan yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:87). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja non fisik terhadap secara parsial stres kerja. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut.

- 1) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

- 3) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis yang digunakan, maka dapat disusun kerangka pemecahan masalah sebagaimana Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. *Start* adalah tahap persiapan sebelum melakukan penelitian
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuisioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji validitas dan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan mengetahui ketetapan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.
- d. Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dan simultan.
- e. Uji asumsi klasik merupakan pengolahan data berikutnya yaitu dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
- f. Uji hipotesis adalah melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y)
- g. Pembahasan merupakan tahap melakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
- h. Kesimpulan adalah mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data.
- i. *Stop* adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dijabarkan, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini antara lain.

- a. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Madani Jaya Bersama, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut maka akan meningkatkan stress kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi.
- b. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Madani Jaya Bersama, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan pimpinan pada perusahaan tersebut maka akan meningkatkan stress kerja karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang sering tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT Madani Jaya Bersama, semakin buruk lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut maka akan meningkatkan stress kerja karyawan yang ditunjukkan dengan sikap karyawan yang mudah lelah dalam menyelesaikan tanggungjawabnya terhadap perusahaan.

### 5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang diberikan berdasarkan hasil analisis data, pembahasan serta kesimpulan dalam penelitian ini antara lain

- a. Bagi PT Madani Jaya Bersama

Bagi perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi dan pertimbangan untuk menilai dan mengambil keputusan bagi perusahaan sehingga dapat menangani penyebab stress kerja pada karyawan PT Madani Jaya Bersama agar dapat memperbaiki kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi stres kerja Karya PT. Madani Jaya Bersama berdasarkan variabel

beban kerja, gaya kepemimpinan transaksional, dan lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

1) Beban Kerja

Menambah jumlah karyawan pada *jobdesc* yang memiliki tingkat beban kerja yang terlalu tinggi.

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Memperbaiki gaya kepemimpinan yang telah diterapkan, karena gaya kepemimpinan transaksional menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. salah satu gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan di PT. Madani Jaya Bersama adalah gaya kepemimpinan situasional.

3) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Memperbaiki komunikasi antar sesama karyawan maupun komunikasi antara karyawan terhadap pemimpin agar tercipta lingkungan non-fisik yang baik.

b. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan perluasan metode seperti penggunaan wawancara agar dapat melakukan *cross check* antara jawaban responden pada kuesioner dengan pendapat yang langsung dikemukakan oleh responden sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat menyebabkan stres kerja serta penggunaan perusahaan lain yang kemungkinan memiliki karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi agar menjadi pembandingan dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, S. F. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro*. Vol 1 (1). Hal 1 -16.
- Febriyanti, F. 2016. Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja pada Anggota Batalyon Infantri 512 TNI AD. *Jurnal Skripsi UMM*.
- Garnasih, R. L., & A, 2013. Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi*. Vol 17 (03).
- Ghozali, H. I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Koesomowidjojo, S. R. M. 2017. *Paduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Maulizar, S. M., & M. Yunus. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen* ISSN, 2302, 0199, h: 58-65.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: UI Press
- Nitisemito, A. S. 2000. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetya, Y. B. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Tingkat Stres Kerja dan Kejenuhan Karyawan (Studi Kasus Divisi Operasional PT Primacom Interbuana Wisma BCA Lt 16 kav 22 -23 Jl Jendral Sudirman Jakarta Selatan). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Pratama, P. Y. A. dan I. H. Satrya. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 7 (8). Hal 4570-5478
- Prayitno, D. 2010. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Servis Solution) Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom

- Rizky, D. dan T. W. Afrianty. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB)*. Vol 61 (4). Hal 47-53
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Drs. Benjamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.
- Sari, H. M. K. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan PT X di Blitar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Ppaer FEB UMSIDA*. Hal 179-190.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Subandi. 2010. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Kualitas yang Tepat dalam <https://www.google.com/amp/s/andiayu.wordpress.com/2010/05/28/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia-sdm-kualitas-yang-tepat/amp/?espv=1> diakses pada 14 April 2019
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabetha.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Susilo, T. 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja pada PT Indo Bali di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 7 (8). Hal 4578-5489.
- Sutikon, R.B. 2014. *The Power of Empathy in Leadership (to Enhance Long Term Company Performance)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tarwaka, S. H. B. L. S. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wursanto. I. 2002. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset

**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian****KUISIONER PENELITIAN**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT Madani Jaya Bersama

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan pada karyawan PT Madani Jaya Bersama”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian digunakan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan. Oleh karena itu saya mohon Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuisisioner dengan sebenar-benarnya.

Kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Dengan demikian, saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kesediaan Ibu/Saudari dalam pengisian kuisisioner ini.

Peneliti

Fitri Rachman Sugiharto

NIM. 150810201276

**IDENTITAS RESPONDEN**

- 1 Nomor Responden : .....(diisi oleh peneliti)
- 2 Umur : ..... Tahun
- 3 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (Coret yang tidak perlu)
- 4 Masa Kerja : ..... Tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda *checklist* pada salah satu kolom setiap pertanyaan sesuai dengan yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu :
- a. SS : Sangat Setuju
  - b. S : Setuju
  - c. CS : Cukup Setuju
  - d. TS : Tidak Setuju
  - e. STS : Sangat Tidak Setuju

**PERNYATAAN KUESIONER****BEBAN KERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
X <sub>1.1</sub>	Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya memiliki tingkat kesulitan tinggi.					
X <sub>1.2</sub>	Saya selalu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditentukan.					
X <sub>1.3</sub>	Saya tidak pernah dapat menyelesaikan target volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya					

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL**

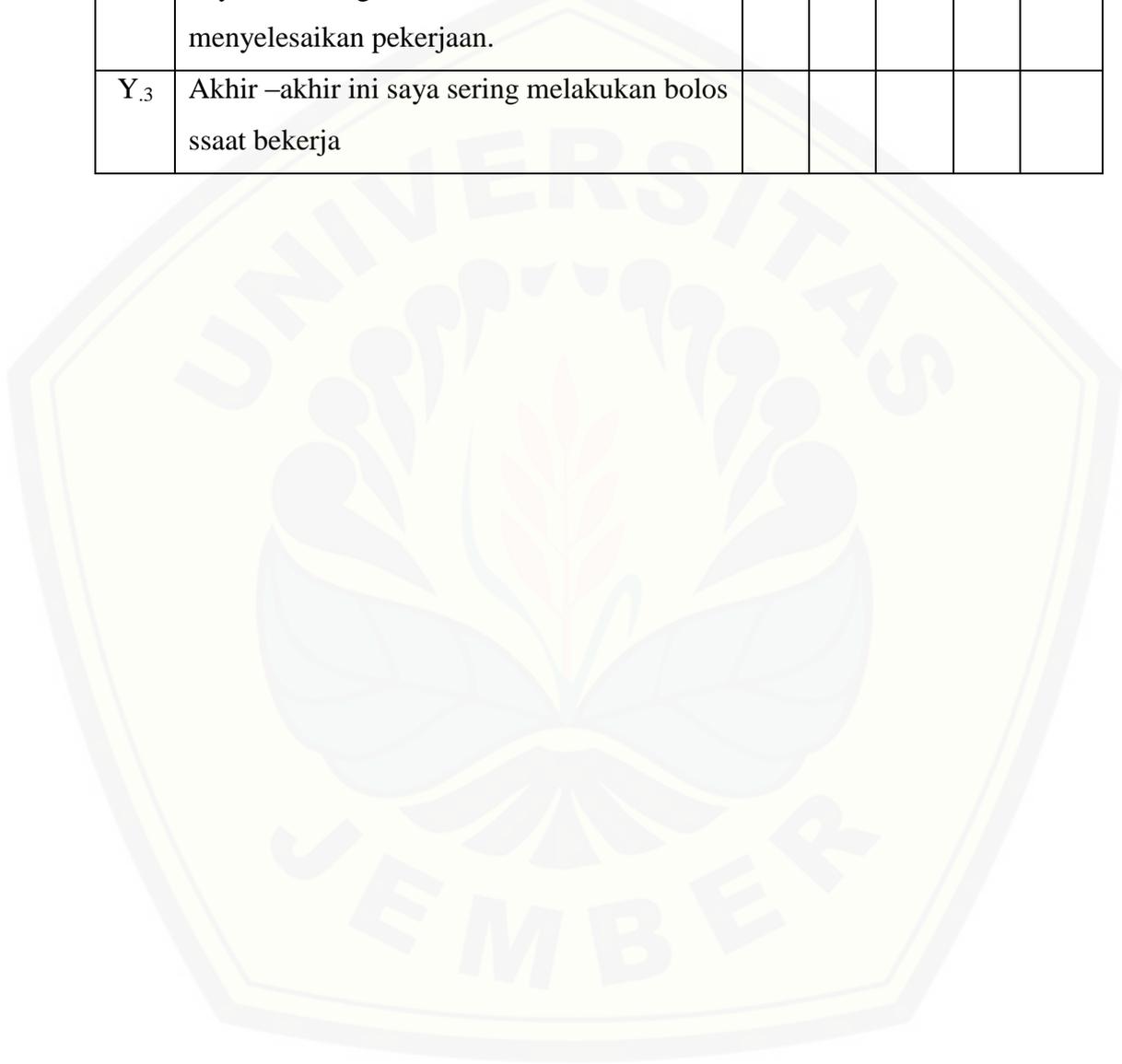
No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
X2.1	pemimpin pada PT Madani Jaya Bersama tidak pernah memberikan arahan mengenai prosedur pelaksanaan tugas serta target-target yang harus di capai perusahaan.					
X2.2	pimpinan PT Madani Jaya Bersama tidak pernah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung.					
X2.3	pemimpin pada PT Madani Jaya Bersama tidak pernah memberikan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan.					

**LINGKUNGAN KERJA NON FISIK**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
X3.1	Praktek pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan pada PT Madani Jaya Bersama terlalu ketat.					
X3.2	Suasana kerja pada PT Madani Jaya Bersama membuat saya merasasangat tidak nyaman.					
X3.3	Saya merasa selalu mendapat perlakuan yang tidak adil dari pimpinan PT Madani Jaya Bersama.					
X3.4	Hubungan dalam tim kerja sesama karyawan PT Madani Jaya Bersama terasa tidak harmonis.					

**STRES KERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Y.1	Saya merasa cepat lelah setiap melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.					
Y.2	Saya sering tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Y.3	Akhir –akhir ini saya sering melakukan bolos saat bekerja					



**Lampiran 2. Karakteristik Responden****JenisKelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	43	86.0	86.0	86.0
	Perempuan	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 – 30 tahun	5	10.0	10.0	10.0
	31 – 35 tahun	19	38.0	38.0	48.0
	lebih dari 35 tahun	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**MasaKerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 tahun	17	34.0	34.0	34.0
	kurang dari 1 tahun	3	6.0	6.0	40.0
	lebih dari 3 tahun	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1				X2				X3					Y			
	1	2	3	$\Sigma$	1	2	3	$\Sigma$	1	2	3	4	$\Sigma$	1	2	3	$\Sigma$
1	4	3	5	12	4	5	3	12	4	3	3	3	13	4	4	3	11
2	5	4	5	14	5	4	5	14	3	4	5	5	17	4	5	5	14
3	4	5	5	14	4	5	3	12	5	5	5	4	19	3	5	4	12
4	4	4	4	12	3	4	4	11	3	2	4	2	11	3	3	3	9
5	3	4	3	10	5	4	3	12	3	4	4	3	14	3	4	4	11
6	4	5	4	13	5	4	4	13	3	4	4	5	16	4	3	5	12
7	4	4	4	12	4	4	3	11	3	4	3	5	15	4	3	4	11
8	5	4	4	13	3	5	5	13	5	5	5	5	20	3	5	4	12
9	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4	5	18	4	5	3	12
10	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	5	5	20	3	4	5	12
11	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	4	16	5	3	4	12
12	5	3	5	13	3	4	3	10	2	2	3	3	10	3	4	2	9
13	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	4	4	16	5	4	4	13
14	3	3	4	10	5	3	4	12	4	3	5	3	15	3	3	3	9
15	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	4	17	4	4	3	11
16	2	3	4	9	3	4	3	10	3	2	3	2	10	2	2	3	7
17	4	4	5	13	3	5	4	12	5	5	4	5	19	3	5	3	11
18	5	5	5	15	5	4	5	14	4	4	5	4	17	5	5	4	14
19	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	4	5	19	4	5	3	12
20	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	5	4	17	5	3	4	12
21	4	3	3	10	3	4	5	12	4	3	2	3	12	4	4	3	11
22	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15
23	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	4	18	4	3	3	10
24	5	5	4	14	4	5	3	12	4	5	4	5	18	4	4	5	13
25	3	4	4	11	5	4	5	14	4	3	4	4	15	5	3	4	12
26	5	5	4	14	3	4	3	10	3	2	2	2	9	3	3	3	9
27	4	4	5	13	5	5	4	14	4	4	4	5	17	4	4	5	13

28	4	3	4	11	3	2	3	8	3	4	2	2	11	3	2	3	8
29	5	5	4	14	5	4	4	13	3	4	4	3	14	3	4	3	10
30	4	5	5	14	4	5	5	14	3	4	5	4	16	4	5	4	13
31	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	3	4	16	5	4	3	12
32	3	4	3	10	2	4	4	10	2	3	3	2	10	3	4	2	9
33	4	5	5	14	5	4	5	14	5	5	4	5	19	4	5	5	14
34	3	4	4	11	3	4	4	11	5	4	4	4	17	3	4	5	12
35	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	4	4	18	3	3	4	10
36	3	4	4	11	4	3	5	12	3	4	3	4	14	4	3	4	11
No	X1				X2				X3					Y			
	1	2	3	$\Sigma$	1	2	3	$\Sigma$	1	2	3	4	$\Sigma$	1	2	3	$\Sigma$
38	4	4	3	11	5	5	5	15	4	4	4	3	15	3	4	4	11
39	4	4	4	12	4	3	4	11	5	4	4	5	18	4	3	3	10
40	4	5	4	13	3	5	4	12	4	3	5	4	16	2	4	4	10
41	4	4	4	12	3	4	4	11	4	3	4	4	15	3	4	3	10
42	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	4	5	17	4	5	4	13
43	4	4	5	13	4	4	3	11	4	5	4	4	17	5	5	5	15
44	4	3	3	10	3	2	3	8	4	2	2	3	11	2	3	2	7
45	5	4	4	13	5	4	5	14	5	3	4	4	16	4	5	4	13
46	5	5	4	14	5	5	5	15	4	4	4	4	16	5	4	5	14
47	3	4	3	10	3	3	3	9	3	3	3	4	13	3	4	3	10
48	5	5	5	15	4	3	4	11	4	5	5	5	19	4	5	4	13
49	3	4	5	12	3	3	2	8	3	3	5	4	15	4	4	3	11
50	5	4	5	14	5	5	5	15	4	4	3	5	16	5	5	5	15

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	18.0	18.0	20.0
	4.00	26	52.0	52.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	28	56.0	56.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	27	54.0	54.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	15	30.0	30.0	32.0
	4.00	17	34.0	34.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	6	12.0	12.0	16.0
	4.00	26	52.0	52.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	14	28.0	28.0	30.0
	4.00	16	32.0	32.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	14	28.0	28.0	32.0
	4.00	21	42.0	42.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.0	12.0	12.0
	3.00	10	20.0	20.0	32.0
	4.00	22	44.0	44.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	10	20.0	20.0	28.0
	4.00	22	44.0	44.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.0	12.0	12.0
	3.00	8	16.0	16.0	28.0
	4.00	20	40.0	40.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	18	36.0	36.0	42.0
	4.00	19	38.0	38.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	13	26.0	26.0	32.0
	4.00	19	38.0	38.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	19	38.0	38.0	44.0
	4.00	17	34.0	34.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Lampiran 4. Uji Validitas****Beban Kerja****Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	SkorTotal
X1.1	Pearson Correlation	1	.446**	.353*	.814**
	Sig. (2-tailed)		.001	.012	.000
	N	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.446**	1	.264	.744**
	Sig. (2-tailed)	.001		.064	.000
	N	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.353*	.264	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.012	.064		.000
	N	50	50	50	50
SkorTotal	Pearson Correlation	.814**	.744**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

**Gaya Kepemimpinan Transaksional****Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	SkorTotal
X2.1	Pearson Correlation	1	.246	.467**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.085	.001	.000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.246	1	.324*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.085		.022	.000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.467**	.324*	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022		.000
	N	50	50	50	50
SkorTotal	Pearson Correlation	.772**	.673**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

**Lingkungan Kerja Non Fisik****Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	SkorTotal
X3.1	Pearson Correlation	1	.565**	.368**	.533**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.565**	1	.483**	.725**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.368**	.483**	1	.498**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.533**	.725**	.498**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
SkorTotal	Pearson Correlation	.753**	.868**	.728**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

**Stres Kerja****Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	SkorTotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.288*	.434**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.043	.002	.000
	N	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.288*	1	.331*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.043		.019	.000
	N	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.434**	.331*	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.002	.019		.000
	N	50	50	50	50
SkorTotal	Pearson Correlation	.754**	.724**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

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

**Lampiran 5. Uji Reliabilitas****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	4

**Lampiran 6. Uji Normalitas Data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16689768
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.086
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.712
Asymp. Sig. (2-tailed)		.691

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.655	.633	1.20435

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.799	3	42.266	29.140	.000 <sup>b</sup>
	Residual	66.721	46	1.450		
	Total	193.520	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.028	1.472		-.699	.488
	X1	.335	.139	.262	2.418	.020
	X2	.385	.116	.365	3.318	.002
	X3	.228	.077	.340	2.955	.005

a. Dependent Variable: Y



**Lampiran 8. Uji Multikolinieritas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.028	1.472		-.699	.488		
X1	.335	.139	.262	2.418	.020	.640	1.562
X2	.385	.116	.365	3.318	.002	.620	1.612
X3	.228	.077	.340	2.955	.005	.567	1.763

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 9. Uji Heterokedastisitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.324	.772		1.715	.093
X1	-.071	.073	-.172	-.978	.333
X2	-.067	.061	-.196	-1.099	.277
X3	.086	.040	.397	2.127	.339

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Lampiran 10. r tabel

N	r	N	R	N	R	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13

28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 11. t tabel

<u>d.f</u>	<u><math>t_{0.10}</math></u>	<u><math>t_{0.05}</math></u>	<u><math>t_{0.025}</math></u>	<u><math>t_{0.01}</math></u>	<u><math>t_{0.005}</math></u>	<u>d.f</u>
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67

68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78