

# artikel

*by* 1. Skripsi Devy Anggita Puspitasari

---

**Submission date:** 13-Jan-2021 01:17PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1486736829

**File name:** ARTIKEL\_-\_Devy\_Anggita\_Puspitasari.doc (197.5K)

**Word count:** 4366

**Character count:** 28941

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PURI MATARAM RESTO & WAHANA  
WISATA YOGYAKARTA**

**Devy Anggita Puspitasari**

**Program Sarjana Manajemen  
Fakultas Bisnis  
Universitas PGRI Yogyakarta**

Email: devyanggita21@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of workload, work environment, leadership on employee job stress at Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. This research is a quantitative study with 60 respondents and the sampling technique is saturated sampling technique. Data collection techniques out by way of interview and questions. The analysis technique used in this study uses multiple linear regression analysis.*

*The results showed that partially workload had a positive and significant effect on employee jobs stress, Environment has a positive and significant effect on employee jobs stress, leadership has a negative and significant effect on employee job stress. The results of simultaneous workload, environment, and leadership significantly influence employee job stress. The influence of workload, environment and leadership on employee job stress is shown by Adjusted R Square value of 0.792. This means that employee job stress is influenced by workload, environment and leadership and the remaining 0.208 is influenced by other variables outside the study.*

*Keyword: workload, environment, leadership and job stress*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahanan Wisata Yogyakarta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 60 orang dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil pengujian secara simultan beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,792 sisanya sebesar 0,208 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan perkembangan suatu usaha atau bisnis. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan Sumber daya manusia dengan kemampuan dan keterampilan handal pada masing-masing bidang serta rasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil yang berguna bagi usaha atau bisnis.

Usaha atau bisnis harus memperhatikan kenyamanan bekerja karyawan agar tidak terjadi stres kerja yang dapat mengganggu kegiatan kerja. Karyawan dapat mengalami stres, kemudian berkembang menjadi karyawan mengalami sakit fisik dan mental sehingga tidak akan bekerja dengan maksimal (Munandar, 2008).

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu kesulitan dan beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dan wajar, waktu dan peralatan yang tidak mencukupi, konflik antara individu dengan pimpinan atau kelompok kerja, gaji yang terlalu rendah, dan adanya masalah keluarga seperti istri, anak, mertua dan lain-lain.

Beban kerja mencerminkan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas manusia dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja karyawan yang terlalu banyak akan menyebabkan produktivitas menurun dan dapat menimbulkan stres. Beban kerja atau tuntutan kerja yang berlebihan seringkali menimbulkan stres yang mengakibatkan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Lingkungan kerja yang aman dan kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, serta memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal tanpa merasa stres. Stres yang berlebihan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan, sehingga akan muncul berbagai gejala stres yang

akan mengganggu pekerjaan (Rizki, 2009). Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja tempat mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan melaksanakan aktivitas kerja agar dapat menggunakan waktu kerjanya secara efektif untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2012) kepemimpinan adalah orang yang menggunakan tanggung jawab dan wewenangnya diarahkan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin harus memperhatikan dan mendampingi semua karyawan dengan mengarahkan semua potensial dalam suatu usaha yang tidak sesuai dan sulit menjadikan individu merasa tertekan dan mengarah ke stres kerja, Robbins (2006) menegaskan hal ini yaitu tekanan pribadi berdampak langsung pada stres kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta, bahwa pekerjaan yang diberikan berlebihan dan pembagian tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan utamanya atau harus mengerjakan pekerjaan karyawan lain seperti bagian marketing yang seharusnya mencari pelanggan dan membangun relasi keluar kantor menjadi terhambat atau tidak terselesaikan karena harus mengerjakan pekerjaan lain sebagai resepsionis di kantor.

Sedangkan lingkungan kerja nonfisik yang tidak nyaman terjadi karena hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dan kerjasama yang terjalin kurang maksimal seperti adanya senioritas dan individual dalam bekerja. Terdapat juga lingkungan fisik seperti ruang kerja yang sempit dan tidak ada ruang khusus atau pembatas untuk setiap bagian. Keberadaan fasilitas di ruang kerja seperti meja, kursi dan almari yang penataannya kurang baik sehingga sirkulasi udara dan ruang gerak terbatas.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, adanya pemimpin yang kurang memberikan arahan dalam melakukan pekerjaan dan kurang memberikan

pelatihan kerja untuk karyawan sehingga sering terjadi pembagian tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang harus diterima oleh karyawan dan menyebabkan karyawan merasa cemas saat melakukan kesalahan dalam bekerja. Kepemimpinan dalam suatu usaha atau bisnis yang kurang baik akan mempengaruhi para karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini diambil dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta”**.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta?
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta?
5. Seberapa besar beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta?

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang didapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui secara parsial, pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.
2. Mengetahui secara parsial, pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap stres

kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.

3. Mengetahui secara parsial, pengaruh negatif kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.

#### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia, dan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai stres kerja karyawan. Bagi peneliti lain ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian yang sejenis. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti mengenai stres kerja sehingga dapat diimplementasikan dalam dunia kerja dikemudian hari. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan informasi bagi Puri Mataram resto & Wahana Wisata Yogyakarta untuk menurunkan tingkat stres karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### **KAJIAN TEORI**

*Grand theory* yang digunakan pada penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Middle theory* yang digunakan adalah perilaku organisasi dan *applied theory* terdiri dari variabel penelitian ini yaitu stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan

dan pengawasan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Perilaku Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2008) perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh untuk membuat organisasi bekerja dengan lebih efektif.

Menurut Thoha (2014) perilaku organisasi berkaitan dengan pemahaman dan pengendalian perilaku karyawan terhadap perusahaan dan bagaimana perilaku karyawan mempengaruhi upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

### **Stres Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2009) stres kerja merupakan kondisi tegang yang menyebabkan ketidaseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan.

#### **1. Tipe Stres**

Menurut Seaward (2013) terdapat beberapa macam tipe stres yaitu:

- a. *Eutress*, banyak stress yang membantu menginspirasi dan memotivasi.
- b. *Distress*, respon stres yang merugikan dan menyakitkan yang tidak dapat diatasi dan berbahaya.
- c. *Neustress*, salah satu bentuk stres yang normal. Ini semacam respon stres yang mendesak namun tetap perlu diimbangi untuk menghadapi masalah dan membuat mereka lebih semangat, sadar dan mampu bersaing.

#### **2. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) faktor yang dapat

mempengaruhi stres kerja antara lain tuntutan peran, tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan antar personal.

### **Beban Kerja**

Menurut Mardianto (2014) beban kerja mengacu pada beban yang dipikul oleh pemegang pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

#### **1. Dimensi Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2014) besarnya beban kerja yang berhubungan dengan kinerja adalah:

- a. Beban waktu mewakili waktu yang terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan tugas atau pekerjaan.
- b. Beban kerja mental, yaitu jumlah kerja mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis menunjukkan derajat risiko kerja, kebingungan dan frustrasi dalam bekerja.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihasapi, lingkungan sekitar staf, cara kerja mereka, dan pengaturan kerja individu dan kelompok.

#### **1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja ada dua macam, yaitu: Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung, dapat dibagi menjadi dua jenis: lingkungan kerja langsung (kursi, meja, dll) dan tidak langsung (suhu, kelembaban, kebisingan). Lingkungan kerja nonfisik seperti semua situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

## Kepeimpinan

Menurut Hasibuan (2012) kepemimpinan adalah orang yang menggunakan tanggung jawab dan wewenangnya diarahkan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

### 1. Dimensi Kepemimpinan

Menurut Bass dan AVALIO dalam Sari (2013) dimensi kepemimpinan adalah:

- Idealized Influence*, kepercayaan bawahan berganung pada sikap pemimpin, sehingga bisa menjadi panutan bagi mereka.
- Intellectual stimulation*, pemimpin harus dapat menginspirasi karyawan untuk memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta mengusulkan inovasi baru yang dibimbingnya.
- Individualized consideration*, peran pemimpin dalam memperhatikan, mendengarkan keluhan dan memahami kebutuhan karyawan sangat penting, sehingga menjadi penilaian terhadap kepemimpinan perusahaan.

## Kajian Penelitian Terdahulu

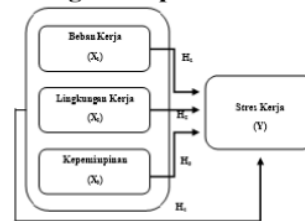
Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

- Lestari dan Utama (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Pusat Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Pusat Denpasar.
- Kristanti (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota.

- Kapitan dan Dewi (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai PD Pasar Kota Denpasar.

## Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model Penelitian

## Perumusan Hipotesis

- H1: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.
- H3: Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.
- H4: Beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan November – Desember 2020 di Puri Mataram resto & Wahana Wisata

Yogyakarta beralamat di Dusun Ndrono, Tridadi, Sleman, Yogyakarta.

### Metode Penentu Subjek

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. Objek penelitian ini adalah beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta yang berjumlah 60 orang. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel ini disebut sampel jenuh.

### Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Stres kerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja ( $X_1$ )
2. Lingkungan kerja ( $X_2$ )
3. Kepemimpinan ( $X_3$ )

### Teknik Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Kuesioner sering disebut angket yang digunakan untuk pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pernyataan untuk disusun oleh peneliti kepada responden.

### Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan protokol yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang dan pendeknya interval dalam suatu alat ukur sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif ketika digunakan dalam suatu pengukuran (Sugiyono, 2004). Penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Setiap pernyataan mempunyai tingkatan dari sangat positif menjadi

sangat negatif yang terdiri dari 5 interval dan diberi skor 1 sampai dengan 5, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1, Tidak Setuju (TS) = skor 2, Netral (N) = skor 3, Setuju (S) = skor 4 dan Sangat Setuju (SS) = skor 5.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2011) regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis berganda. Penggunaan analisis berganda karena pada penelitian ini memiliki 3 variabel independen.

#### 2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2018).

#### 3. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji statistik F atau uji Anova digunakan untuk mengukur apakah semua variabel bebas atau independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2013).

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2009).

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	F value	Sig	Keternangan
Beban Kerja	X.1	0,000	0,05	Valid
	X.2	0,000	0,05	Valid
	X.3	0,000	0,05	Valid
	X.4	0,000	0,05	Valid
	X.5	0,000	0,05	Valid
	X.6	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja	X.1	0,000	0,05	Valid
	X.2	0,000	0,05	Valid
	X.3	0,000	0,05	Valid
	X.4	0,000	0,05	Valid
	X.5	0,000	0,05	Valid
	X.6	0,000	0,05	Valid
	X.7	0,000	0,05	Valid
	X.8	0,000	0,05	Valid
	X.9	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan	X.1	0,000	0,05	Valid
	X.2	0,000	0,05	Valid
	X.3	0,000	0,05	Valid
	X.4	0,000	0,05	Valid
Stes Kerja	Y1	0,004	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,001	0,05	Valid
	Y4	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,000	0,05	Valid
	Y6	0,000	0,05	Valid
	Y7	0,000	0,05	Valid
	Y8	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai nilai sig (*p value*) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0,652	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,908	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0,742	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,723	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa setiap variabel maupun setiap item pernyataan dari masing-masing variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6. Dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari masing-masing variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig	Kesimpulan
Beban Kerja	0,983	11,529	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,130	2,060	0,044	Signifikan
Kepemimpinan	-0,316	-2,150	0,036	Signifikan
Konstanta = 4,096				
F hitung = 76,107				
Sig F = 0,000				
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,792				
Dependent Variabel = Stres Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4,096 + 0,983X_1 + 0,130X_2 - 0,316X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 4,096 diartikan jika nilai variabel beban kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan kepemimpinan (X<sub>3</sub>) sama dengan nol (0), maka besarnya nilai variabel Y yaitu stres kerja sebesar 4,096.
2. Nilai koefisien b<sub>1</sub> variabel beban kerja sebesar 0,983 bernilai positif berarti bahwa beban kerja (X<sub>1</sub>) dinaikan satu satuan dan stres kerja akan bertambah sebesar 0,983 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel beban kerja dan stres kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja maka stres kerja akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien b<sub>2</sub> variabel lingkungan kerja sebesar 0,130 bernilai positif berarti bahwa lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dinaikkan satu satuan dan stres kerja akan bertambah sebesar 0,130 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah variabel lingkungan kerja dan stres kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka stres kerja juga akan semakin meningkat.
4. Nilai koefisien b<sub>3</sub> variabel kepemimpinan sebesar -0,316 bernilai negatif berarti bahwa kepemimpinan (X<sub>3</sub>) dinaikkan sebesar satu satuan dan stres kerja menurun sebesar -0,316 dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai negatif menunjukkan pengaruh



yang berlawanan. Artinya semakin kurang baik kepemimpinan maka stres kerja akan meningkat.

5. Berdasarkan nilai koefisien (b) dapat dilihat bahwa pada penelitian ini variabel X yang memiliki pengaruh paling besar terhadap stres kerja (Y) adalah beban kerja dengan nilai koefisien b sebesar 0,983 lebih besar dari nilai koefisien beban kerja sebesar 0,130 dan kepemimpinan -0,316.

## Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Coefficients				t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
Constant	4,096	1,780			2,301	0,025
Beban Kerja	0,983	0,085	0,833		11,529	0,000
Lingkungan Kerja	0,130	0,063	0,211		2,060	0,044
Kepemimpinan	-0,316	0,147	-0,194		-2,150	0,036

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. penjelasannya sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Beban kerja memiliki koefisien regresi (b) sebesar 0,983 bernilai positif, sedangkan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi (b) sebesar 0,130 bernilai positif, sedangkan tingkat signifikan sebesar  $0,044 < 0,05$  berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) ditolak.

3. Uji Hipotesis 3 (H3)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi (b) sebesar -0,316 bernilai negatif, sedangkan

tingkat signifikan sebesar  $0,036 < 0,05$  berarti bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

## Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1143,797	3	381,266	76,107	0,000
Residual	280,536	56	5,010		
Total	1424,333	59			

Predictors (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan  
Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui hasil uji F yaitu nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. Hasil uji F ini berarti bahwa hipotesis 4 (H4) diterima.

## Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,896	0,803	0,792	2,238

Predictor: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan  
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Tabel diatas menunjukkan besaran nilai *Adjusted R Square* adalah 0,792. Artinya bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 79,2% dan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,983 yang bernilai positif dan nilai sig 0,000. Pengaruh

positif berarti bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. Semakin banyak beban kerja yang diberikan maka stres kerja akan meningkat. Nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.

Hal ini berarti semakin banyak beban kerja yang diberikan berlebihan dan tidak sesuai dengan pekerjaannya dari perusahaan akan menyebabkan stres kerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Guznov *et al* (2011) adanya beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dengan maksimal maka stres akan muncul dan mengembang ke stres kerja. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari dan Utama (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,130 yang bernilai positif dan nilai sig sebesar 0,044. Pengaruh positif berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka stres kerja semakin meningkat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan atau sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kristanti (2017) menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan namun selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari dan Widayati (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hal ini kemungkinan terjadi karena jumlah responden pada Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta dominan laki-laki yang mana laki-laki pada umumnya kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar -0,316 bernilai negatif dan nilai sig sebesar 0,036. Pengaruh negatif berarti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang berlawanan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. Semakin baik kepemimpinan maka stres kerja akan menurun. Nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sitanggang (2013) bahwa pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dan keyakinan yang kuat agar yang diharapkan dapat direalisasikan secara bersama dengan karyawan bukan menyebabkan stres kerja karyawan.

## 4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja

dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 79,2% variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat menjelaskan variabel stres kerja dan 20,8% akan dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti tuntutan peran, tugas, fisik dan antar personal (Moorhead dan Griffin, 2013).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian di Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta yang berkaitan dengan stres kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja ( $X_1$ )  
Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,983 bernilai positif, dan tingkat sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,130 bernilai positif, dan tingkat sig sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) ditolak.
3. Kepemimpinan ( $X_3$ )  
Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto &

Wahana Wisata Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar -0,316 bernilai negatif dan tingkat sig sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

4. Beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai uji F sebesar 76,107 dan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. dengan demikian hipotesis 4 (H4) diterima.
5. Hasil koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,792 (79,2%), berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi stres kerja karyawan Puri Mataram Resto & Wahana Wisata Yogyakarta dan sisanya sebesar 20,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas variabel yang diteliti, menambahkan variabel lain sehingga tidak hanya menggunakan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Karena terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yang belum diteliti.
2. Bagi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan beban kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan karena banyak tanggapan dari karyawan yang menilai bahwa beban kerja berlebihan dan tidak sesuai sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan dan keahlian karyawan. Sebaiknya perusahaan mengevaluasi dan

memberi perhatian lebih mengenai lingkungan kerja agar karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja. Perusahaan juga perlu memperbaiki dan meningkatkan kepemimpinan agar tujuan perusahaan tercapai.

### Tindak Lanjut

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya. Berdasarkan penelitian ini untuk peneliti selanjutnya diharapkan memperluas variabel yang diteliti, menambahkan variabel lain sehingga tidak hanya menggunakan variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Namun dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja seperti tuntutan tugas, fisik, peran dan antar personal (Moorhead dan Griffin, 2013).

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: Undip.
- Gusnov, S., M, G., F, G., & D, A. (2011). "Use of the Roboflag Synthetic Task Environment to the Vestigate Workload and Stress Respons in UAV Operation". *Psychonomic Society*, 43(8): 771-781. (Online). [https://www.researchgate.net/publication/51046539\\_Use\\_of\\_the\\_Roboflag\\_synthetic\\_task\\_environment\\_to\\_investigate\\_workload\\_and\\_stress\\_responses\\_in\\_UAV\\_operation](https://www.researchgate.net/publication/51046539_Use_of_the_Roboflag_synthetic_task_environment_to_investigate_workload_and_stress_responses_in_UAV_operation). Diunduh 05 Agustus 2020.
- Haibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kapitan, A., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No.5: 3220-3246, [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Konflik+Kerja%2C+Kepemimpinan+Dan+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Stres+Kerja+Pegawai+PD+Pasar+Kota+Denpasar&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Konflik+Kerja%2C+Kepemimpinan+Dan+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Stres+Kerja+Pegawai+PD+Pasar+Kota+Denpasar&btnG=), diunduh 15 Mei 2020).
- Kristanti, Erliana. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota". *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Online), Vol. 5 No. 1, <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108/16506>, diunduh 15 Mei 2020).
- Lestari, N. A., & Utama, I. M. (2017). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, (Online), Vol. 6 No. 12: 6357-6382, <https://www.neliti.com/id/publications/247366/pengaruh-konflik-interpersonal-dan-beban-kerja-terhadap-stres-kerja-karyawan-pt>, diunduh 15 Mei 2020).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mardianto, A. (2014). *Optimizing Recruitment Strategy (Recruitment)*. Jakarta: Pinasthika.
- Moorhead, Gregory., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi pertama, Cetakan kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi ke-12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Floriana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciumbuleuit Hotel dan Apartement Bandung. *Skripsi*, Universitas Pasundan, (Online), (<https://docplayer.info/37391686-Pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-galeri-ciumbuleuit-hotel-dan-apartemen-bandung-skripsi.html>), diunduh 02 Agustus 2020).
- Seaward, B. (2013). "Physiology of Stress". In: *Managing Stress*. Jones and Barlett: 34-48.
- Sedarmayati. (2001), *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Sitanggang, Elisabeth Roslenan. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Stres Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Divisi Enterprise Service Medan*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sumatera Utara, Medan. (Online), (<https://docplayer.info/80729058-Skripsi-pengaruh-kepemimpinan-dan-konflik-terhadap-stres-kerja-karyawan-pada-pt-telkom-indonesia-divisi-enterprise-service-medan-oleh.html>), diunduh 15 Agustus 2020).
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). *Ekonomi Industri: Dasar-Dasar Ekonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press Surakarta.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliantari, K., & Widayati, K. D. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kalibata Jakarta". *Managerial-Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, (Online), Vol. 1 No. 2. (<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13740>), diunduh 20 November 2020).

# artikel

---

## ORIGINALITY REPORT

---

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://repository.upy.ac.id">repository.upy.ac.id</a> Internet Source	3%
2	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
3	<a href="http://jmm.unram.ac.id">jmm.unram.ac.id</a> Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
5	<a href="http://journal.upy.ac.id">journal.upy.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://karyailmiah.unisba.ac.id">karyailmiah.unisba.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://journal.stieputrabangsa.ac.id">journal.stieputrabangsa.ac.id</a> Internet Source	1%

---

10	<a href="http://eprints.umk.ac.id">eprints.umk.ac.id</a> Internet Source	1%
11	<a href="http://publication.petra.ac.id">publication.petra.ac.id</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://www.journal.unrika.ac.id">www.journal.unrika.ac.id</a> Internet Source	1%
13	<a href="http://pascasarjana-unram.blogspot.com">pascasarjana-unram.blogspot.com</a> Internet Source	1%
14	<a href="http://snaper-ebis.feb.unej.ac.id">snaper-ebis.feb.unej.ac.id</a> Internet Source	1%
15	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	1%
16	<a href="http://journal.uin-alauddin.ac.id">journal.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1%
17	<a href="http://repository.upiyptk.ac.id">repository.upiyptk.ac.id</a> Internet Source	1%
18	<a href="http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id">administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id</a> Internet Source	1%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On