

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Wood World Jepara

4.1.1. Sejarah Singkat

PT. Wood World adalah perusahaan industri furniture yang beralamat di Jalan Raya Ngabul - Bawu - Batealit, Bawu RT. 07 RW. 02 Batealit Jepara, Jawa Tengah. PT. Wood World berdiri sejak tahun 2010, memproduksi furniture seperti meja, kursi, lemari, dan lain-lain seperti hiasan yang ada di rumah. PT. Wood World memiliki jumlah tenaga kerja produksi kurang lebih 56 orang dan tenaga kerja staff 9 orang. Modal kepemilikan 100 % adalah modal sendiri dan pengiriman barang yang dilakukan keseluruh wilayah Indonesia dan ekspor ke luar negeri. Untuk penjualan, tiap bulan PT. Wood World mampu melakukan pengiriman 2-4 kontainer. Semua kebijakan di dalam lingkungan PT. Wood World tergantung pada pemilik, dan dibantu oleh 1 manager. Urusan bagian keuangan dilaksanakan oleh karyawan bagian keuangan dan urusan dalam surat menyurat dilakukan oleh karyawan bagian sekretaris. Bagian gudang bekerja untuk meneliti barang-barang yang akan dikirim. Bagian pengawas bertugas untuk mengawasi karyawan bagian produksi dan kualitas hasil produksi.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1. Visi

Visi PT. Wood World adalah “Menjadi organisasi perusahaan furniture terbaik di Indonesia yang komprehensif dan integratif serta berkelas dunia”.

4.1.2.2. Misi

Misi PT. Wood World adalah:

1. Perusahaan menerapkan system manajemen yang efektif dan efisien.
2. Mengoptimalkan faktor-faktor produksi untuk pertumbuhan profit yang optimal demi kesejahteraan perusahaan dan karyawan.
3. Memberikan kepada konsumen berupa kepercayaan, kejujuran dan tanggung jawab.
4. Memberikan keunggulan kinerja dan keharmonisan kerja sama bagi relasi bisnis serta kemaslahatan untuk semua pihak yang bekerja sama dengan perusahaan.

4.2. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wood World dengan mengambil data responden dengan jumlah 56 karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Wood World untuk dijawab berdasarkan pandangan masing-masing karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dikumpulkan selama penelitian, kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sebanyak 56 eksemplar dan kembali sebanyak 56 eksemplar. Sebanyak 56 kuesioner yang kembali kepada peneliti, semuanya diisi dengan baik dan dapat diolah seluruhnya. Sehingga kuesioner yang dapat diolah atau digunakan sebanyak 56 kuesioner. Adapun rincian data kuesioner responden dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Distribusi Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1.	Penyebaran kuesioner	56
2.	Pengembalian kuesioner	56
3.	Kuesioner tidak memenuhi kriteria	0
4.	Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Responden yang telah mengisi kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Data tersebut kemudian ditabulasi dan disajikan dengan statistik deskriptif sebagai berikut:

4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin responden dalam penelitian ini, distribusi karyawan laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi Orang	Presentase
1.	Laki-laki	38	67,9%
2.	Perempuan	18	32,1%
	TOTAL	56	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui jenis kelamin karyawan PT. Wood World yang diambil sebagai responden, yaitu sebanyak 38 karyawan atau 67.9% dengan jenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya adalah 18 karyawan atau 32.1% dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar dari karyawan PT. Wood World lebih dominan laki-laki dari pada perempuan, karena laki-laki memiliki kemampuan fisik dan mental yang lebih kuat dibandingkan perempuan, sehingga lebih produktif ketika bekerja.

4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 3

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi Orang	Presentase
1	<2 tahun	3	5,4%
2	2-5 tahun	25	44,6%
3	>5 tahun	28	50,0%
Total		56	56

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.2, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan PT. Wood World Jepara yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki pengalaman bekerja di perusahaan selama <2 tahun sebanyak 3 orang (5,4%). Sedangkan, karyawan yang memiliki pengalaman lama bekerja di perusahaan selama 2-5 tahun sebanyak 25 orang (44,6%), dan karyawan yang memiliki pengalaman lama bekerja di perusahaan selama >5 tahun sebanyak 28 orang (50,0%). Hal ini menunjukkan bahwa peneliti mengambil sampel responden yang memiliki pengalaman kerja yang lama dan berpengalaman di PT. Wood Woord Jepara.

4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan deskripsi menurut pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4.

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Orang	Presentase
1.	SD	7	12.5%
2.	SMP	11	19.64%
3	SMA/SMK	28	50%
4	D3	4	7.14%
5	S1	6	10.71%
Total		56 Karyawan	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah SD sebanyak 7 responden atau 12.5%, SMP sebanyak 11 responden atau 19.64%, SMA/SMK sebanyak 28 responden atau 50%, sedangkan Pendidikan responden D3 (Diploma III) sebanyak 4 responden dengan persentase 7.14%, dan S1 sebanyak 6 responden dengan persentase 10.71%. Hasil karakteristik reponden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Wood World paling banyak lulusan SMA/SMK. Karena rata rata yang banyak memiliki keahlian dan semangat kerja yaitu lulusan SMA/SMK

Tabel 4. 5
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi Orang	Persentase
1.	15-20 tahun	11	19,6%
2.	21-25 tahun	36	64,3%
3.	26-30 tahun	4	7,1%
4.	> 30 tahun	5	8,9%
Total		56 Karyawan	100%

Berdasarkan tabel 4.5 diatas data tersebut dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wood World yang berusia 15-20 tahun sebanyak 11 responden (19,6%), usia 21-25 tahun sebanyak 36 responden (64,3%), usia 26-30 tahun sebanyak 4 responden (7,1%), dan usia > 30 tahun sebanyak 5 responden (8.9%). Hasil karakteristik reponden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Wood World paling banyak berumur sekitar 21-25 tahun karena pada masa itu adalah waktu yang produktif seseorang untuk aktif bekerja dan berkarya.

4.3. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Beban Kerja (X1), Konflik Interpersonal (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja(Y). Penelitian ini menggunakan dengan skala *likert* dan menggunakan beberapa butir pertanyaan dengan memberikan skor dari 1 sampai 5. Dengan keterangan, skor 1 adalah sangat tidak setuju. Skor 2 adalah tidak setuju. Skor 3 adalah netral. Skor 4 adalah setuju. Terakhir, skor 5 adalah sangat

setuju. Untuk mengetahui kategori dari setiap mean maka dapat dilihat dari rangenya. Range (rentang) atau disebut juga dengan jangkauan adalah selisih antara data dengan nilai yang terbesar dengan data nilai yang terkecil. Range distribusi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5 Sebagai berikut :

Tabel 4.6
Range Distribusi Variabel

Range Distribusi Variabel	Penafsiran
1 – 2	Kurang
2,1 – 3	Sedang
3,1 – 4	Kuat
4,1 – 5	Sangat Kuat

4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Stres Kerja (Y)

Hasil Jawaban dari responden berdasarkan 5 indikator variabel Stres Kerja (Y) yaitu *tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, menurunnya tingkat personal, jumlah pekerjaan yang berlebihan, tingkat kesulitan*. Adapun hasil jawaban responden tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Σ Skor	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
Y1.1	0	0	4	8	8	24	29	116	15	75	223	3,982
Y1.2	0	0	6	12	14	42	27	108	9	45	207	3,696
Y1.3	0	0	13	26	14	42	14	56	14	70	194	3,571
Y1.4	0	0	10	20	15	45	12	48	19	95	208	3,714
Y1.5	0	0	4	8	10	30	24	100	17	85	222	3,977

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 1 sebesar 3,982 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi Stres Kerja adalah indikator tuntutan atau tekanan dari atasan . Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator tuntutan atau tekanan dari atasan jawaban kuat.

4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Beban Kerja (X1)

Hasil Jawaban dari responden berdasarkan 3 indikator pada Beban Kerja (X1) yaitu, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan. Adapun hasil jawaban responden tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

Item Pernyataan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Σ Skor	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X1.1	0	0	2	4	15	45	29	116	10	50	215	3,8393
X1.2	0	0	3	6	15	45	26	104	12	60	215	3,8393
X1.3	0	0	1	2	15	45	25	100	15	75	222	3,9643

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 3 sebesar 3,9643 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah indikator standar pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator standar pekerjaan memiliki jawaban kuat.

4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Konflik Interpersonal (X2)

Hasil Jawaban dari responden berdasarkan 5 indikator pada Konflik Interpersonal(X2) yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan

persepsi, interdependensi aktivitas kerja, kesalahan dalam afeksi. Adapun hasil jawaban responden tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Interpersonal (X2)

Item Pernyataan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Σ Skor	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X2.1	0	0	3	6	11	33	33	132	9	45	216	3,8571
X2.2	0	0	2	4	16	48	29	116	9	45	223	3,804
X2.3	0	0	7	14	16	48	21	84	12	60	206	3,679
X2.4	0	0	10	20	17	51	19	76	10	50	197	3,518
X2.5	0	0	4	8	12	36	33	132	7	35	211	3,768

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 2 sebesar 3,804 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja adalah indikator perbedaan tujuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator perbedaan tujuan memiliki jawaban kuat.

4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X3)

Hasil Jawaban dari responden berdasarkan 3 indikator pada Lingkungan Kerja (X3) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja. Adapun hasil jawaban responden tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X3)

Item Pernyataan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Σ Skor	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X3.1	0	0	0	0	10	30	30	120	16	80	230	4,107
X3.2	0	0	3	6	7	21	29	116	17	85	228	4,071
X3.3	0	0	2	4	12	36	27	108	15	75	223	3,982

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 1 sebesar 4,107 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi Lingkungan kerja terhadap Stres Kerja adalah indikator suasana kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator suasana kerja memiliki jawaban kuat.

4.4. Analisis Data

2.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Nilai r merupakan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Uji signifikansi dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan $df = n-2$. Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Hasil uji validitas dengan IBM *SPSS Statistics 20*, untuk variabel Stres kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Stres Kerja Karyawan

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Stres Kera	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation		,413**	,440**	,091	,219	,623**	
	Sig. (2-tailed)		,002	,001	,507	,104	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	
Y.2	Pearson Correlation	,413**	1	,409**	,337*	,464**	,771**	
	Sig. (2-tailed)	,002		,002	,011	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	
Y.3	Pearson Correlation	,440**	,409**	1	,016	,330*	,681**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,002		,907	,013	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	
Y.4	Pearson Correlation	,091	,337*	,016	1	,324*	,558**	
	Sig. (2-tailed)	,507	,011	,907		,015	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	
Y.5	Pearson Correlation	,219	,464**	,330*	,324*	1	,689**	
	Sig. (2-tailed)	,104	,000	,013	,015		,000	
	N	56	56	56	56	56	56	
Stres Kerja	Pearson Correlation	,623**	,771**	,681**	,558**	,689**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	56	56	56	56	56	56	

Sumber : Output SPSS 20 diolah SPSS.20, 2020.

Tabel 4. 12
Distribusi Hasil Uji Validitas Stres Kerja Karyawan

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$, $Df=56$)	Keterangan
1	0,623	>0.2632	Valid
2	0,771	>0.2632	Valid
3	0,681	>0.2632	Valid
4	0,558	>0.2632	Valid
5	0,689	>0.2632	Valid

Sumber : Output SPSS 20 diolah SPSS.20, 2020.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel stres kerja karyawan dari total 5 pertanyaan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Pearson correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel dengan $n=56$ yaitu 0.2632 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel stres kerja karyawan dapat digunakan sebagai data penelitian lebih lanjut

Selanjutnya untuk mengetahui validitas instrument variabel beban kerja, maka peneliti melakukan uji validitas instrumen tersebut dengan menggunakan software SPSS 20. Hasil uji validitas dengan IBM *SPSS Statistics 20*, untuk variabel beban kerja adalah sebagai berikut

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,336	,387	,723
	Sig. (2-tailed)		,011	,003	,000
	N	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	,336	1	,523	,805
	Sig. (2-tailed)	,011		,000	,000
	N	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	,387	,523	1	,816
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000
	N	56	56	56	56
Beban Kerja	Pearson Correlation	,723	,805	,816	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56

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

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

Sumber : Output SPSS 20 diolah SPSS.20, 2020.

Tabel 4.14
Ditribusi Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel (A=5%,Df=56)	Keterangan
1	0,723	>0.2632	Valid
2	0,805	>0.2632	Valid
3	0,816	>0.2632	Valid

Sumber : Output SPSS 20 diolah SPSS.20, 2020.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel beban kerja dari total 3 pertanyaan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Pearson correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel dengan n=56 yaitu >0.2632 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel konflik interpersonal dapat digunakan sebagai data penelitian lebih lanjut

Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas pada variabel konflik interpersonal yang hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Validitas Konflik Interpersonal

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,695 ^{**}	,240	,175	,514 ^{**}	,739 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,075	,197	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	,695 ^{**}	1	,215	,287 ^{**}	,651 ^{**}	,807 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,111	,032	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	,240	,215	1	,064	,095	,513 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,075	,111		,640	,484	,000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	,175	,287 ^{**}	,064	1	,330 ^{**}	,591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,197	,032	,640		,013	,000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	,514 ^{**}	,651 ^{**}	,095	,330 ^{**}	1	,735 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,484	,013		,000
	N	56	56	56	56	56	56
Konflik Interpersonal	Pearson Correlation	,739 ^{**}	,807 ^{**}	,513 ^{**}	,591 ^{**}	,735 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

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

Tabel 4.16

Distribusi Hasil Uji Validitas Instrumen Konflik Interpersonal

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel (A=5%,Df=56)	Keterangan
1	0,739	>0.2632	Valid
2	0,807	>0.2632	Valid
3	0,513	>0.2632	Valid
4	0,591	>0.2632	Valid
5	0,735	>0.2632	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS.20, 2020.

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil uji validitas pada konflik interpersonal dari total 5 pertanyaan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Pearson correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel dengan n=56 yaitu >0.2632 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel konflik interpersonal dapat digunakan sebagai data penelitian lebih lanjut.

Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas pada variabel lingkungan kerja yang hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Lingkungan Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Total X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,318*	,507**	,750**
	Sig. (2-tailed)		,017	,000	,000
	N	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	,318*	1	,426**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,017		,001	,000
	N	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	,507**	,426**	1	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000
	N	56	56	56	56
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,750**	,762**	,831**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56

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

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

Tabel 4.18
Distribusi Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel ($A=5\%$, $Df=56$)	Keterangan
1	0,750	>0.2632	Valid
2	0,762	>0.2632	Valid
3	0,831	>0.2632	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS.20, 2020.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel lingkungan kerja total 3 pertanyaan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Pearson correlation* (r -hitung) lebih besar dari r -tabel dengan $n=56$ yaitu 0.2632 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel lingkungan kerja dapat digunakan sebagai data penelitian lebih lanjut.

2.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Apabila suatu alat ukur memberi hasil yang stabil maka alat ukur tersebut dapat dikatakan andal.

Hasil uji realibilitas untuk masing-masing item instrument harus $\geq 0,60$, jika kurang dari nilai tersebut maka instrument yang dijadikan sebagai angket penelitian tidak reliable. Pernyataan ini sejalan dengan teori (Ghozali, 2006) data dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar ($>$) dari 0,60. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari masing-masing variabel, akan peneliti sajikan hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Distribusi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja Karyawan	0,665	Reliabel
2	Beban Kerja	0,682	Reliabel
3	Konflik Interpersonal	0,674	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,679	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS.20, 2020.

Penghitungan SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item instrument stres kerja karyawan, beban kerja, konflik interpersonal dan lingkungan kerja menunjukkan angka $\geq 0,60$, hal ini membuktikan bahwa instrument yang disusun memiliki tingkat reliabilitas.

2.4.3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda (*multiple regression*) dapat dikatakan model yang baik jika model regresi tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) (Andriyan S 2010)

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2010). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *Software SPSS*.

Hipotesis dalam uji normalitas sebagai berikut :

H₀: Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

H_a: Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria Pengujian: H_0 diterima jika $\text{Asymp. Sig} > \alpha (0,05)$

H_0 ditolak jika $\text{Asymp. Sig} < \alpha (0,05)$

Tabel 4.20
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,86835537
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,865
Asymp. Sig. (2-tailed)		,443

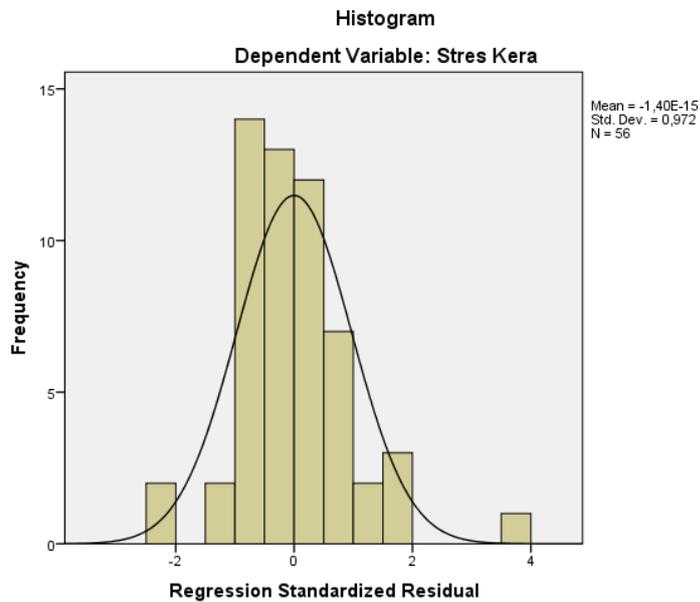
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 21 diolah

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai $\text{Asymp. Sig. (2-tailed)}$ sebesar 0,443. Karena nilai $\text{Asymp. Sig. (2-tailed)} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima yang berarti data dalam penelitian berdistribusi normal. (Uji asumsi normalitas terpenuhi).

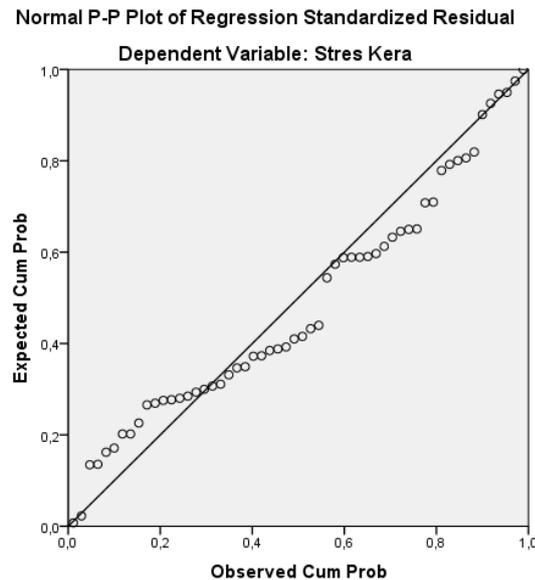
Selain melalui uji *Kolmogorov Smirnov*, normalitas data juga dapat diketahui melalui grafik histogram, jika grafik histogram berimbang menunjukkan persebaran data normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tampilan berikut :



Sumber: Output SPSS 21 diolah

Gambar 4. 1 Chart Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 grafik histogram terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng dan lebih banyak kurva dibawah lengkungan. Hal ini secara subjektif penelitian dapat disimpulkan bahwa data residual regresi berdistribusi normal.



Gambar 4. 2 Grafik Normal Plot

Berdasarkan gambar 4.2 grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas

4.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian adanya multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance pada masing-masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF nya lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Beban Kerja	,557	1,797
Konflik Interpersonal	,540	1,853
Lingkungan Kerja	,954	1,048

a. Dependent Variable: Stres Kerja

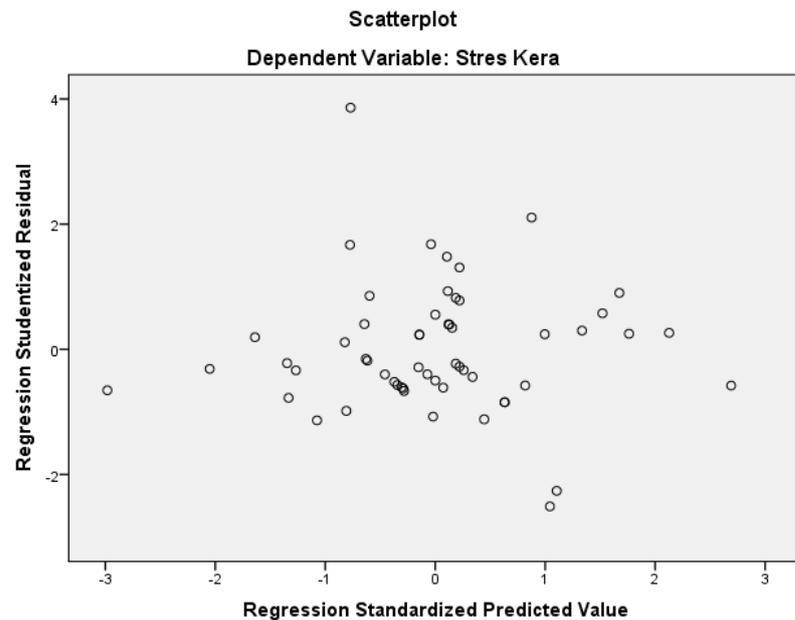
Sumber: Output SPSS 21 diolah

Berdasarkan pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa ke tiga variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance >0,1 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Pada penelitian ini, alat pendeteksi heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot dengan cara mengamati apakah titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) atau sumbu Y, maka tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas sedangkan untuk Uji statistik yang digunakan adalah uji Glejser. Berikut adalah grafik scatterplot pada gambar.



Sumber: Output SPSS 21 diolah,

Gambar 4.3 Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul pada hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar kembali, serta tidak berpola, sehingga data yang digunakan adalah data yang terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji scatterplot akan dibuktikan dan diperkuat dengan uji statistik yaitu uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil rangkuman statistik heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser.

Tabel 4.22
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,142	1,894		,603	,549
Beban Kerja	,076	,124	,113	,609	,545
Konflik Interpersonal	-,022	,084	-,048	-,258	,798
Lingkungan Kerja	-,020	,098	-,028	-,201	,842

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi variabel beban kerja adalah sebesar 0,545 yang artinya $> 0,05$, nilai signifikansi variabel konflik interpersonal adalah sebesar 0,798 $> 0,05$ dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,842. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3.4 Uji Autokorelasi

Berdasarkan Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali 2013). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson*

(DW) (Ghozali 2011) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -4 atau $DW < -4$.

2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -4 dan $+4$ atau $-4 < DW < +4$.
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 4 atau $DW > 4$.

Tabel 4.23

Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,815 ^a	,664	,644	1,921	2,149

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Konflik Interpersonal

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 4.23 diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,149 lebih besar dari nilai DU 1,683. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $1683 < 2,149$ yang artinya H_0 diterima yang menyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model yang digunakan.

2.4.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu beban kerja (X1), konflik interpersonal (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu stres kerja karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 21 didapat model regresi seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.24
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,818	2,857		2,386	,021
1					
Beban Kerja	,679	,187	,390	3,621	,001
Konflik Interpersonal	,489	,126	,424	3,871	,000
Lingkungan Kerja	-,401	,148	-,222	-2,701	,009

a. Dependent Variable: Stres Kerja
Sumber: Output SPSS 21 diolah

Berdasarkan tabel 4.24 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,818 + 0,679 (X1) + 0,489 (X2) - 0,401 (X3)$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 6,818 yang artinya (Y) stres kerja karyawan memiliki nilai sebesar 6,818 sebesar 1 satuan tanpa pengaruh model yang ditetapkan yaitu beban kerja, konflik interpersonal dan lingkungan kerja
2. Koefisien regresi dari beban kerja (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,679 yang artinya jika beban kerja meningkat sebesar 1 satuan maka mengakibatkan stres kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,679 sebesar 1 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan semakin meningkat beban kerja maka akan semakin meningkat pula stres kerja karyawan.
3. Koefisien konflik interpersonal (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,489 yang artinya konflik interpersonal jika semakin meningkat maka

mengakibatkan stres kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,489. Koefisien positif menandakan hubungan negatif antara konflik interpersonal terhadap stres kerja karyawan, semakin baik konflik interpersonal maka akan semakin baik pula stres kerja karyawan dan sebaliknya.

4. Koefisien regresi dari lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai negatif sebesar 0,401 yang artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka mengakibatkan stres kerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,401. Koefisien negatif menandakan hubungan negatif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin menurun pula stres kerja dan sebaliknya.

2.4.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier berganda (*Multiple Regression Analysis Model*). teknik analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan yaitu hipotesis pertama, kedua, ketiga dan secara bersama-sama. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Version 21 for Windows.

4.4.5.1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. F tabel dalam penelitian ini adalah 2,77. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378,848	3	126,283	34,203	,000 ^b
	Residual	191,991	52	3,692		
	Total	570,839	55			

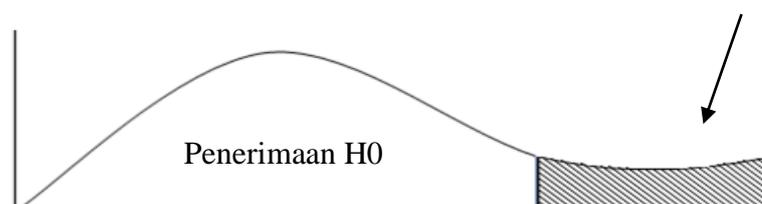
a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Konflik Interpersonal

Sumber: Output SPSS 21 diolah

Pada tabel 4.25 Uji-F hasil F hitung sebesar 34.203 sedangkan F tabel adalah 2,77. Perhitungan ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka kesimpulannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel independen (Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Stres Kerja Karyawan).

Penolakan H_0



2,77

34.203

4.4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau T test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.22 t tabel dalam penelitian ini adalah 2,00048 sebagai berikut:

Tabel 4.26

Hasil Uji t/Parsial

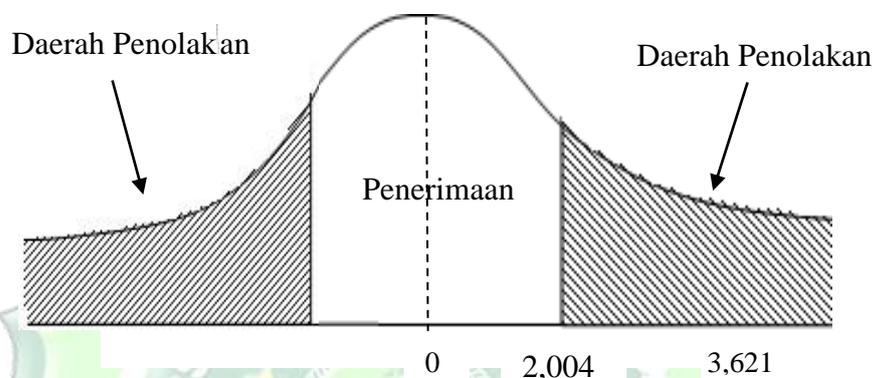
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,818	2,857		2,386	,021
1 Beban Kerja	,679	,187	,390	3,621	,001
Konsonalflik Interper	,489	,126	,424	3,871	,000
Lingkungan Kerja	-,401	,148	-,222	-2,701	,009

a. Dependent Variable: Stres Kerja

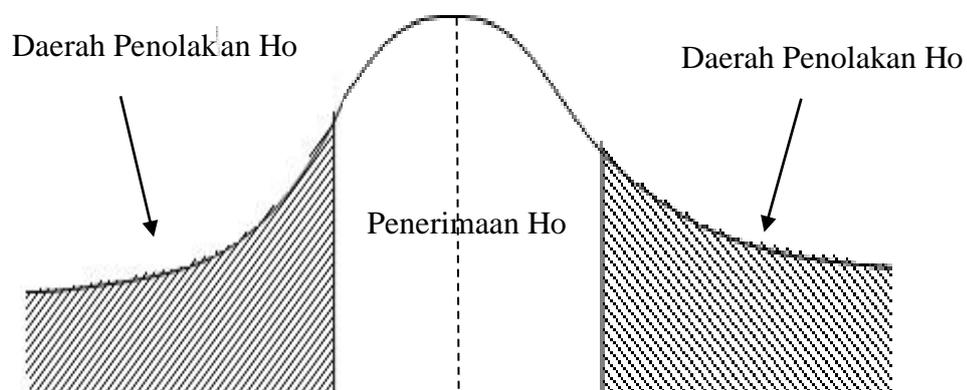
Berdasarkan tabel 4.26 menjelaskan pengaruh X1 (Beban Kerja), X2 (Konflik Interpersonal) dan X3 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Stres Kerja Karyawan) secara parsial adalah sebagai berikut :

1. t test antara X_1 (Beban Kerja) dengan Y (Stres Kerja Karyawan) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,621 nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,004, dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis 1 yang berbunyi Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap dependen (Stres Kerja Karyawan) diterima



Gambar 4. 4
Gambar Hipotesis Uji t Variabel Beban Kerja (X1)

2. t test antara X_2 (Konflik Interpersonal) dengan bahwa variabel stres kerja Y (Stres Kerja Karyawan) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,871 nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,004, dengan angka signifikansi $0,018 < 0,05$. Sehingga nilai tersebut menunjukkan konflik interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Stres Kerja Karyawan).

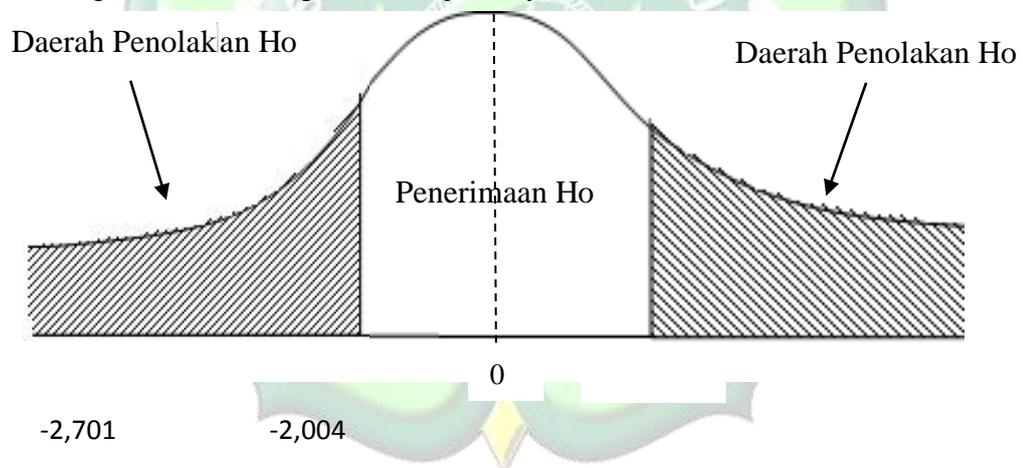


Gambar 4. 5
Gambar Hipotesis Uji t Variabel Konflik Interpersonal (X2)

Gambar 4. 6

Gambar 4. 6
Gambar Hipotesis Uji t Variabel Konflik Interpersonal (X2)

3. t test antara X_3 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Stres Kerja Karyawan) diperoleh t_{hitung} sebesar -2,701 nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu -2,004, dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan



Gambar 4. 7
Gambar Hipotesis Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Dari hasil t test keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan . Dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

2.4.6. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas (Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (Stres Kerja Karyawan) digunakan nilai R² dan R. koefisien determinasi untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.27
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,664	,644	1,921

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Konflik Interpersonal

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Output SPSS 21 Diolah

Pada tabel 4.27 diatas hasil dari analisis Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,719 atau sebesar 71.9%. Hal ini menunjukkan variabel Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Stres Kerja Karyawan sebesar 71.9%, sedangkan sisanya 28.1% dijelaskan oleh variable lainnya di luar model regresi penelitian ini

4.5. Pembahasan

Berikut adalah tabel ringkasan hasil pengujian hipotesis dari beban kerja, konflik interpersonal dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan.

Tabel 4.28
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Kesimpulan
1	H1: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja	Diterima
2	H2: Konflik Interpersonal Berpengaruh Terhadap Stres Kerja	Diterima
3	H3: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah SPSS.20, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap rumusan hipotesis tersebut, maka dapat diuraikan pembahasannya sebagai berikut :

4.5.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.628 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.997, sedangkan angka signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (Stres Kerja Karyawan). Jadi H_a dalam penelitian ini diterima. Berarti semakin tinggi Beban Kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula Stres Kerja Karyawan di PT Wood World Jepara.

Dari semua indikator Beban Kerja target yang harus dicapai, ketika para karyawan telah mencapai targetnya maka stres kerja karyawan akan berpengaruh terhadap stres kerja dan begitu sebaliknya, kemudian indikator kondisi pekerjaan, ketika kondisi pekerjaan semakin kondusif maka akan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan, selanjutnya indikator standar pekerjaan ketika pekerjaan telah mencapai standarnya maka akan berpengaruh terhadap stres kerja

Hasil penelitian ini sekaligus membenarkan penelitian yang oleh Osman et al. (2015) menemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan, sejalan dengan penelitian Heni Awanti Dkk (2018) yang mengatakan bahwa beban Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan, namun penelitian lain yang dilakukan oleh Septian Beny Setyobudi Dkk (2015) memperoleh hasil yang berbeda yaitu Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan.

4.5.2. Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Karyawan

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel Konflik Interpersonal berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.439 lebih besar dari t tabel yaitu 1.,997 sedangkan angka signifikansinya adalah 0,018 < 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Konflik Interpersonal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (Stres Kerja Karyawan). Jadi H_a dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin baik Konflik Interpersonal

yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula Stres Kerja Karyawan di PT Wood World Jepara.

Dari semua indikator Konflik Interpersonal yakni kesalahan komunikasi, semakin banyak kesalahan komunikasi yang dilakukan antar para karyawan maka akan berpengaruh terhadap stres kerja, indikator perbedaan tujuan semakin banyak perbedaan tujuan para karyawan maka akan berpengaruh terhadap stres kerja, indikator iterdenpetensi aktivitas kerja semakin banyak iterdenpetensi aktivitas kerja maka akan berpengaruh terhadap stres kerja, indikator kesalahan dalam afeksi semakin banyak kesalahan afeksi yang dilakukan oleh rekan kerja maka akan berpengaruh terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini sekaligus membenarkan penelitian yang dilakukan (dilakukan oleh Merry (2013) yang menyatakan bahwa Konflik Interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A A Ngurah Bagus Danendra (2016) mengatakan bahwa Konflik Interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan.

4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,522 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,004, sedangkan angka signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh

negatif signifikan terhadap variabel dependen (Stres Kerja Karyawan). Jadi Ha dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja yang diterapkan di perusahaan ini maka akan semakin turun pula Stres Kerja Karyawan karyawan di PT Wood World Jepara.

Dari semua indikator Lingkungan kerja yakni suasana kerja semakin nyaman suasana kerja di suatu perusahaan maka akan berpengaruh terhadap stres kerja, indikator hubungan dengan rekan kerja semakin baik hubungan antar rekan kerja maka akan mempengaruhi stres kerja, indikator tersedianya fasilitas kerja semakin baik fasilitas yang ada di dalam perusahaan maka akan berpengaruh terhadap stres kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan jika Lingkungan Kerja di PT Wood World Jepara semakin baik maka stres kerja karyawan di PT Wood Word akan semakin turun.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dan hasil yang berbeda menurut Rodearni Ginting i dkk (2019) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan, sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Septian Beny Setyobudi Dkk (2015) memperoleh hasil yang berbeda yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan.