PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR NOTARIS & PPAT LINDA HARTONO, S.H.

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana (S1)

LITA BAROKAH

NIM : 64207466

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Lita Barokah
NIM	: 64207466
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul: **"Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H."**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan di mana pun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 16 Desember 2024
Yang Menyatakan,

Lita Barokah

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama	: Lita Barokah
NIM	: 64207466
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulis dengan judul **"Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H."** Merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

Nama	: Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H.
Alamat	: Sutera Niaga 1 No.29, Kota Tangerang Selatan
Waktu Pelaksanaan	: 17 Oktober 2024 s/d 16 Desember 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informattika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaita dengan data dan atau informasi yang terdapat paa karya ilmiah saya ini.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 16 Desember 2024
Menyatakan,

Lita Barokah

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	: Lita Barokah
NIM	: 64207466
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi	: Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H.

Telah dipertahankan pada periode 2024-2 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 03 Februari 2025

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Denny Erica, S.E., M.M. .....

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Isyana Emita, S.S., M.M. .....

Penguji II : Dewi Retno Budiastuti, S.Sos., M.M. .....

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **"Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H."**adalah hasil karya tulis asli Lita Barokah dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Lita Barokah

Alamat : Jl. H. Jali Gg. As-syukur 1 No. 19, Kota Tangerang,

No. Telp : 0896-0797-2599

E-mail : litabarokah02@gmail.com

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64207466
NamaLengkap : Lita Barokah
DosenPembimbing : Denny Erica, S.E.,M.M.
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H.

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	17 Oktober 2024	Bimbingan Perdana & Lembar Judul	
2.	21 Oktober 2024	Lembar Judul ACC & BAB I Revisi	
3.	28 Oktober 2024	BAB I Acc& BAB II Revisi	
4.	04 November 2024	BAB II Acc & BAB III Revisi	
5.	13 November 2024	BAB III Acc & BAB IV Revisi	
6.	02 Desember 2024	BAB IV Acc & BAB V Revisi	
7.	09 Desember 2024	BAB V Acc	
8.	16 Desember 2024	Acc Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.
Bimbingan Skripsi
Di mulai pada tanggal : 17 Oktober 2024
Di akhiri pada tanggal : 16 Desember 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 (Delapan)

Di setujui oleh,
Dosen Pembimbing

(Denny Erica, S.E.,M.M.)

PERSEMBAHAN

"Maka Sesungguhnya bersama Kesulitan ada Kemudahan"

"Sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan"

(Qs. Al Insyirah 94: ayat 5 & 6)

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT, skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Allah SWT, karena atas izin dan karunianya skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak Jayadih dan Ibu Ayati tercinta yang telah membesarkan aku dan selalu membimbing, memberikan dukungan moral maupun materi untuk penulis hingga sampai saat ini, memberi apa yang terbaik bagiku serta selalu mendoakan aku untuk meraih kesuksesanku. Penulis bersyukur dan berterimakasih atas segala pengorbanan serta kasih sayang kalian yang tidak bisa penulis ucapkan dengan kata-kata, karena berkat kalian penulis bisa ada hingga saat ini dan menduduki pendidikan sarjana.
3. Kakak kandung penulis Ahmad, Ayu Safitri dan suami. Yang sudah memberikan dukungan serta motivasi penulis saat proses pembuatan skripsi ini.
4. Hafizh Asla Muazzam dan Arshaka Khalief selaku keponakan penulis yang selalu memberikan warna saat penulis membutuhkan hiburan.
5. Kurnia Nur Utami, Teman Seperjuangan penulis senantiasa setia mendampingi dalam proses penyusunan skipsi. Yang telah menjadi tempat berbagi cerita, selalu mendukung memberi memotivasi serta bimbingan dan arahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada orang – orang terdekat yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Tanpa mengurangi rasa hormat, penulis Menghargai atas doa-doa yang telah dipanjatkan untuk kelancaran penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Tanpa Kalian,

Aku dan Karya ini tak akan pernah ada!

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **"Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H."**.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, M.Kom, MM, M.pd selaku Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Ibu Dr. Ani Wijayanti, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Eka Dyah Setyaningsih, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Denny Erica, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terimakasih telah memberikan petunjuk, arahan dan koreksi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Linda Hartono, S.H. pimpinan Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H.
6. Karyawan beserta jajaran Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono S.H. yang telah memberikan peneliti kesempatan untuk melakukan penelitian di sana, serta telah membantu peneliti mengisi kuesioner.
7. Rekan-rekan mahasiswa kelas S1-8B.

8. Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebutkan satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 16 Desember 2024

Penulis
Lita Barokah

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

ABSTRAK

Lita Barokah (64207466) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengoptimalkan potensi yang ada, salah satunya melalui pengelolaan stres kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H., baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel yang terdiri dari seluruh populasi karyawan, yakni 36 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) yang berskala Likert, dan data yang terkumpul dianalisis dengan teknik analisis kualitas data, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi menggunakan *software* IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3) Secara simultan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS INFORMATIKA BSI

ABSTRACT

Lita Barokah (64207466) The Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at Notary & PPAT Offices Linda Hartono, S.H.

Human resources (HR) are the most important asset for a company in achieving its expected performance goals. Therefore, companies need to improve employee performance by optimizing existing potential, one of which is through managing work stress and the work environment. This research aims to determine and analyze the influence of work stress and the work environment on employee performance at the Notary & PPAT Office of Linda Hartono, S.H., both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a sample consisting of the entire employee population, namely 36 people. The data collection technique uses a Likert scale questionnaire, and the data collected is analyzed using data quality analysis techniques, classical assumptions, hypothesis testing, and coefficient of determination using IBM SPSS software. The research results show that: 1) Work stress has a positive and significant effect on employee performance, 2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance, and 3) Simultaneously, work stress and the work environment have a positive and significant effect on employee performance in the Notary Office. & PPAT Linda Hartono, S.H.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH KEPENTINGAN AKADEMIS iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI vi
PERSEMBAHAN vii
KATA PENGANTAR viii
ABSTRAK x
ABSTRACT xi
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian 6
1.6 Sistematika Penulisan 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1 Deskripsi Konseptual 8
2.1.1 Stres Kerja 8
2.1.2 Lingkungan Kerja 13
2.1.3 Kinerja Karyawan 16
2.2 Penelitian Yang Relevan 19
2.3 Kerangka Berpikir 23
2.4 Hipotesis 24
BAB III METODE PENELITIAN 25

3.1 Desain Penelitian 25
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian 26
3.3 Definisi Operasional Variabel 27
3.4 Teknik Pengumpulan Data 29
3.5 Teknik Analisis Data 30
3.5.1 Uji Instrumen 30
3.5.2 Uji Asumsi Klasik 32
3.5.3 Uji Hipotesis 33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 36
4.1 Hasil Pembahasan 36
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden 36
4.1.2 Deskripsi Data Penelitian 38
4.2 Uji Kualitas Data 44
4.2.1 Uji Validitas 44
4.2.2 Uji Reabilitas 46
4.3 Uji Asumsi Klasik 46
4.3.1 Uji Multikolinearitas 46
4.3.2 Uji Heterokedatisitas 47
4.3.3 Uji Normalitas 48
4.3.4 Uji linearitas 50
4.4 Pengujian Hipotesis 51
4.4.1 Uji T (Uji secara Parsial) 51
4.4.2. Uji F (Uji Secara Simultan) 53
4.5 Uji Koefisiensi Determinasi 54
4.5.1 Uji Koefisiensi Determinasi Parsial 54
4.5.2 Uji Koefisiensi Determinasi Simultan 55
4.6 Pembahasan dan Penelitian 56
4.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 56
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 56
4.6.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . 56
4.7 Implikasi Penelitian 57
4.8 Keterbatasan Penelitian 58

BAB V PENUTUP 60
5.1 Kesimpulan 60
5.2 Saran 60
DAFTAR PUSTAKA 62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 64
SURAT KERANGAN RISET 65
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME 66
LAMPIRAN-LAMPIRAN 67

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 19
Tabel III. 1 28
Tabel III. 2 30
Tabel IV. 1 36
Tabel IV. 2 37
Tabel IV. 3 37
Tabel IV. 4 38
Tabel IV. 5 39
Tabel IV. 6 41
Tabel IV. 7 42
Tabel IV. 8 44
Tabel IV. 9 45
Tabel IV. 10 45
Tabel IV. 11 46
Tabel IV. 12 47
Tabel IV. 13 48
Tabel IV. 14 50
Tabel IV. 15 51
Tabel IV. 16 52
Tabel IV. 17 53
Tabel IV. 18 54
Tabel IV. 19 55
Tabel IV. 20 55

UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1.....23
Gambar III. 1.....25
Ganbar IV. 1.....48
Ganbar IV. 2.....49
Ganbar IV. 3.....50

UNIVERSITAS

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A1. 1 Kuesioner 67
Lampiran A1. 2 Butir – Butir Pernyataan 69
Lampiran A1. 3 Tabulasi Data Jawaban Responden 71
Lampiran B1. 1 Uji Kualitas Data 74
Lampiran C1 Uji Asumsi Klasik 79
Lampiran D1 Uji Hipotesis 82
Lampiran E1 Koefisien Determinasi 83
Lampiran F1 R tabel 84
Lampiran G1 T Tabel 85
Lampiran H1 F Tabel 86
Lampiran I1 Bukti Submit Jurnal 87

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan tenaga kerja saat ini untuk memenuhi tuntunan pekerjaan yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan kinerja, perusahaan harus merekrut karyawan yang berkinerja lebih baik dengan berbagai cara untuk mendorong dan mengoptimalkan potensi karyawan saat ini dengan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan yang optimal (Malik & Rully, 2021). Sebuah perusahaan dianggap sukses ketika mencapai tujuan dan targetnya. Keberhasilan perusahaan tergantung pada pekerja yang berkinerja tinggi (David Shandika Indrayana1, 2024).

Kinerja karyawan menunjukkan keberhasilan secara kuantitatif maupun kualitatif, hal ini harus sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, serta bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan tetap mematuhi moral serta etika. Menurut (Khusnul Khotimah, 2024) hasil kinerja karyawan merupakan ukuran kesuksesan perusahaan. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja kerja sangat penting dalam rangka memanfaatkan potensi sumber daya manusia untuk secara maksimal.

Menurut (Pransiska & Ekowati, 2023) contoh pemicu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres dapat membantu atau merugikan kinerja perusahaan. Tekanan bisa baik maupun buruk, seringkali timbul dari beban kerja yang berat, kendala

waktu, maupun kurangnya kejelasan mengenai tugas. Sangat penting bagi perusahaan untuk menangai tekanan di tempat kerja untuk mencegah efek buruk pada kesehatan maupun produktivitas para tenaga kerja.

Perusahaan harus menganggap stres kerja sebagai contoh pemicu yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mempertahankan kinerja mereka. Stres ialah ketika seseorang menekan diri dan jiwa mereka di luar batas kemampuan mereka. Seorang karyawan yang mengalami tingkat stres ini dapat membahayakan kesehatannya dan mengganggu pekerjaannya. Menurut (Fitriyah Nurul Khikmah, 2020) stres kerja ialah respon fisik dan mental terhadap perubahaan lingkungan yang dianggap mengancam dan menggagu.

Selain stres di tempat kerja, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Menurut (Dwi Novita Sari et al., 2022) lingkungan kerja adalah semua hal yang terjadi dalam hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menurunkan stres terhadap karyawan saat bekerja, tetapi jika lingkungan tidak sesuai dengan keinginan karyawan, hal itu dapat membuat mereka menjadi kurang profesional (Pransiska & Ekowati, 2023).

Namun, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi karyawan, membuat mereka merasa tidak nyaman dan kurang bermotivasi untuk bekerja. Ruang kerja yang tidak mendukung akan berimbas pada karyawan lain yang berada dalam lingkungan yang sama. Sebaliknya, jika aspek-aspek tersebut diperhatikan dan diterapkan di dalam perusahaan, hal ini akan membawa dampak

positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keduanya dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan, serta menurunkan pemasukan keuntungan perusahaan.

Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H. ialah kantor lembaga jasa profesi yang bergerak di bidang legalitas dokumen. Profesi ini memegang peranan penting dalam pengurusan berbagai dokumen berharga. Sebagai penjabat umum, notaris memiliki kewenang untuk menyusun akta autentik terkait tindakan hukum tertentu. Tugas notaris meliputi menetapkan tanggal resmi akta, menyimpan dokumen, mengesahkan keaslian, serta membuat dan menyerahkan salinan akta. Notaris juga bertanggung jawab memastikan bahwa akta yang dihasilkan selaras pada undang-undang. Sementara itu, PPAT memiliki kewenangan untuk menyusun berbagai akta, seperti akta jual beli, akta pengikatan hak tanggungan, akta hibah, akta surat membebankan hak tanggungan dan dokumen lain yang berkaitan dengan hak atas tanah.

Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H. merupakan objek penelitian penulis, di mana peneliti mengidentifikasi fenomena yang perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memengaruhi pekerja di perusahaan secara signifikan. Banyak dari mereka tampak tidak peduli terhadap rekan kerja mereka. Misalnya, jika menghadapi masalah seperti printer tidak berfungsi dengan baik, mesin fotokopi rusak, dan tinta printer habis, mereka tidak akan berempati satu sama lain dan tidak melaporkan masalah tersebut kepada atasan. Kemudian kurangnya kerja sama tim, yang mencakup tidak membuat keputusan bersama dan bekerja sendiri tanpa berkontribusi

dalam pekerjaan. Contohnya, saat membuat Akta Jual Beli terjadi kesalahan dengan harga transaksi yang dilakukan para pihak, sering terjadi kesalahpahaman tidak mengkomunikasikan kendala pekerjaan yang tugasnya di kantor dan di lapangan. Selain itu, terdapat kurangnya rasa nyaman di antara mereka untuk saling mendukung contoh perilaku tersebut seperti selalu menyalahkan orang lain, memberikan komentar berlebihan membuat mereka tidak nyaman satu sama lain dan menyebabkan rutinitas kerja yang monoton.

Berdasarkan pembahasan di atas, setiap kali muncul masalah dalam pekerjaan, perusahaan perlu melakukan analisis untuk menemukan solusi yang tepat. Terdapat sejumlah indikator berpengaruh, seperti stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini berhubungan dengan cara menyelesaikan tugas sesuai kemampuan mereka sendiri. Sehingga, penulis memilih judul **"Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H."**

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan pendahuluan yang diterangkan sebelumnya serta hasil penelitian awal yang dilakukan, masalah bisa dipaparkan antara lain:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.?
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Riset ini sebagai salah satu bentuk kontribusi pada pengembangan wawasan tentang stres kerja serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis, diharapkan riset ini akan berguna untuk penulis, perusahaan, serta semua pihak yang terlibat, meliputi:

   a. Bagi Penulis

      Memperdalam pemahaman tentang dampak tekanan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap perusahaan.

   b. Bagi Perusahaan

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk memahami pentingnya stres kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Perolehan riset ini disemogakan akan berperan sebagai acuan maupun bahan referensi untuk riset di waktu mendatang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada 2 variabel independen (X), yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta satu variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan (Y). pengumpulan data dikerjakan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang melibatkan seluruh karyawan Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH. yang terdiri kurang dari 40 orang yang disederhanakan dengan menerapkan metode pengambilan sampling jenuh, Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel diambil keseluruhan (Erica et al., 2024)

1.6 Sistematika Penulisan

Agar meringankan proses pembuatan dan pengkajian, riset disusun menjadi lima bab yang membahas topik berbeda namun saling berkaitan, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Skripsi ini memuat pendahuluan yang memberikan gambaran umum tentang pola pikir peneliti secara keseluruhan. Bab ini dimulai dengan membahas latar belakang, perumusan masalah, tujuan, dan manfaatnya. Oleh karena itu, Bab I dirancang untuk mendukung dan melindungi bab kedua, ketiga, keempat dan kelima dari potensi plagiarisme.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 berisi deskripsi konseptual, penelitian terkait dan kerangka berpikir yang mendasari judul penelitian. Semua aspek tersebut dianalisis melalui tinjauan yang mendalam.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab 3 mengkaji pendekatan yang dimanfaatkan pada riset, mencakup metode yang digunakan dalam penelitian, mulai dari desain yang digunakan, populasi, sampel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data seta analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab 4 menyajikan output riset serta uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi, serta analisis mendalam terhadap temuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab 5 ialah bagian penutup berisi kesimpulan yang diambil dari pembahasan utama serta saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual memberikan landasan teoritis terkait topic penelitian. Penelitian ini mengkaji berbagai teori terkait variabel penelitian, termasuk variabel independen dan variabel dependen. Para peneliti fokus pada tiga konsep utama: stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Masing-masing konsep ini akan dideskripsikan rinci pada penelitian ini.

2.1.1 Stres Kerja

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:303). Kata "stres" berasal dari bahasa latin "*stingere*", yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesulitan, penderitaan dan kemalangan. Stres merupakan ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang ketika menghadapi tuntunan yang besar, serta kesempatan penting yang bisa berdampak pada emosi, pikiran dan kondisi fisiknya (Tunjungsari, 2020).

Menurut Sunyoto (2013:215) stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntunan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Khairani et al., 2024).

"Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom*, antara lain emosi tidak stabil. Perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup". Menurut Hariandja "stres

adalah keadaan/tekanan emosional seseorang menghadapi kebutuhan, hambatan, dan peluang yang sangat penting yang dapat memengaruhi perasaan, pikiran, dan keaadaan fisiknya (Azahra et al., 2024)

1. Jenis Stres Kerja

Para ahli berpendapat bahwa adanya beberapa jenis stres menurut pandangan para ahli. Menurut Quick dan Quick mengkategorikan stres menjadi dua, yaitu: (Senarai et al., 2024)

a. *Eustres*, ialah stress yang bersifat sehat, baik, dan *konstruktif* (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbungan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performa yang tinggi.

b. *Distres*, ialah stres yang bersifat merugikan dan *destruktif* (bersifat merusak) yang dapat memicu masalah kesehatan serta menurunkan produktivitas. Dampak ini mencakup konsekuensi bagi individu maupu organisasi, seperti meningkatnya risiko gangguan keshatan dan tingginya tingkat ketidakhadiran, yang sering dikaitkan pada kondisi gangguan kesehtaan, terganggunya performa, bahkan kehilangan nyawa.

2. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

1. Tuntunan Tugas, seseorang yang memiliki tuntunan tugas maupun beban yang terlalu berat dan berlebihan dapat menyebatkan stres kerja.
2. Tuntunan Peran, yaitu ketidakjelasan maupun konflik dalam peran yang harus dijalankan oleh karyawan.

3. Tuntunan Antarpribadi, adanya hubungan *interpersonal* yang buruk dengan rekan kerja.
4. Struktur Organisasi, yaitu adanya ketidakjelasan otoritas dan kewajiban pada formasi perusahaan.
5. Kepemimpinan Organisasi, gaya manajemen pemicu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

3. Dampak Stres Kerja

Adanya stres kerja yang memberi dambak baik bagi para tenaga kerja misal meningkatkan dorongan dan munculnya semangat, serta memacu individu untuk mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, di antaranya dapat menurunkan produktivitas, mengurangu kepuasan kerja, dan menyebabkan hambatan mental.

Menurut Tewal, et al., (2017:145), stres kerja memiliki dua jenis pengaruh, yaitu pengaruh positif dan negatif (Larasati et al., 2023).

1. Pengaruh positif:
    a. Mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi.
    b. Mendapatkan dorongan serta capaian dalam giat bekerja, sehingga menghasilkan ide serta inspirasi yang lebih baik.
    c. Mengembangkan pola pikir yang kuat dengan memandang target maupun misi sebagai ujian, bukan beban.
    d. Meningkatkan semangat dalam menuntaskan pekerjaan secara optimal.
2. Pengaruh negatif :

a. Penurunan performa yang berakibat kurangnya ke efektivitas organisasi.
b. Pencapaian kerja serta tingkat kepuasan kerja mengalami penurunan.
c. Kesulitan dalam mengambil keputusan, kurangnya konsesntrasi dan perhatian, serta munculnya hambatan mental.

4. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbin & Judge (2017, hlm. 433), stres kerja dapat diukur faktor individu, faktor organisai, serta lingkungan (Maghfirah, 2023).

1. Faktor individu

Faktor yang melingkupi eksistensi personal (Maghfirah, 2023).

a. Masalah keluarga sebagai faktor pertimbangan.

   Berdasarkan penelitian nasioanal, masyarakat cenderung memberikan perhatian besar pada hubungan *interpersonal* dan nilai-nilai kekeluaragaan. Permasalahan dalam hubungan, seperti konflik pernikahan, keretakan hubungan, maupun disiplin anak yang dapat memicu stres yang kemudian berdampak pada kinerja karyawaan.

b. Masalah ekonomi.

   Kesulitan pribadi yang timbul akibat ketidakmampuan mengelola keuangan dapat menjadi sumber stres bagi pekerja, sehingga mengganggu fokus dan konsentrasi mereka terhadap pekerjaan.

c. Karakteristik pribadi.

   Salah satu faktor seseorang yang efek stres kerja adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Dengan kata lain, gejala stres yang dialami pekerja sering kali berasal dari aspek kepribadian yang dimiliknya.

2. Faktor Organisasi

Stres ditempat kerja bisa timbul karena berbagai pemicu, misal tekanan kerja yang melampaui batas, gaya kepemimpinan yang menuntut dan kurang empati, tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat maupun tanpa kesalahan, serta hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja. Salah satu pemicu utama penyebab stres ialah tuntunan tugas, yaitu tekanan yang muncul dari tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara tepat dan benar.

a. Tuntunan Peran/Jabatan/Tanggung Jawab. Tekanan ini timbul karena peran spesifik yang harus dijalankan oleh seseorang pada organisasi. Pertikaian peran dapat muncul ketika pengharapan yang diberikan sulit dipenuhi. Jika seorang karyawan diminta menyelesaikan terlalu banyak tugas dalam waktu singkat, bisa berakibat kelebihan peran. Selain itu, ketidakjelasan dalam tugas maupun persyaratan peran dapat menimbulkan *ambiguitas*, yang berujung pada stres kerja.
b. Tekanan dari rekan kerja. Tekanan ini yang dikenal sebagai tuntunan *interpersonal*, dapat terjadi akibat buruknya interaksi dengan rekan kerja maupun kurangnya dukungan dari mereka. Hal ini terutama berdampak pada karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi, yang cenderung lebih sensitif terhadap hubungan *interpersonal* di tempat kerja.

3. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian yang terjadi dalam lingkungan organisasi dapat memengaruhi tingkat stres karyawan, pemicu-pemicu yang berkontribusi meliputi tingkat keamanan dan perlindungan pada area bekerja. contohnya : keamanan dan keselamatan dalam

lingkungan pekerjaan, perilaku atasan terhadap bawahan, serta kurangnya rasa kebersamaan di lingkungan pekerjaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan indikator pada area para tenaga kerja yang memengaruhi tingkat produktivitas mereka. Menurut Siagian (2014) mengartikan kondisi kerja layaknya area karyawan pada saat melaksanakan tugas harian. Menurut (Yustika, 2022) Lingkungan memadai dapat membuat perasaan menyenangkan bagi karyawan dan mengembangkan semangat bekerja. Menurut Pandi Afandi, seluruh perihal yang ditemukan dalam sekeliling lingkup karyawan mampu memengaruhi seberapa baik dia untuk menuntaskan tugasnya, seperti pendingin udara, penenrangan cukup dan pemicu elemen lain yang berkontribusi pada kondisi kerja.

Menurut Kasmir (2018), kondisi kerja mencakup area kisaran tempat kerja, seperti tata letak, fasilitas, dan infrastruktur, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa kondisi kerja ialah tempat di mana beragam kelompok bisa berkolaborasi agar tercapainya target perusahaan yang sejalan dengan visi dan tujuan perusahaan (Damayanti & Subagja, 2023).

Dari penjelasan tersebut, bisa dirangkum yakni lingkungan kerja ialah suatu keadaan yang harus diperhatikan di sebuah perusahaan. Selama menyelesaikan pekerjaan yang diberi, pekerja memerlukan lingkup yang positif. Istilah lingkungan kerja yang sehat jika pekerja menjalankan tugasnya merasa terlindungi, kondusif dan tentram. Bila perusahaan tidak mampu menciptakan kondisi kerja yang positif, bisa menyebabkan kesulitan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan yangditetapkan.

1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan pandangan Siagian (2014:57) (Sarip & Mustangin, 2023) menyatakan jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (Lingkungan tempat kerja)

Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : bangunan tempat kerja, peralatan kerja, tempat istirahat/kantin, dan sebagainya.

2. Lingkungan non fisik (Suasana kerja)

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik dan tidak dapat ditangkap oleh indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan. Hal ini mencakup suasana kerja yang melibatkan interaksi dengan atasan dan rekan kerja.

3. Dimensi dan Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
    a. Penerangan

        Penerangan yang memadai ialah salah satu elemen yang penting bagi lingkungan kerja karena dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

    b. Sirkulasi udara

Oksigen ialah gas sangat penting untuk kelangsungan hidup biologis dan siklus pernafasan. Udara terbilang buruk apabila tingkat oksigen rendah serta tercampur gas maupun aroma tidak aman yang terdampak negatif pada kesehatan.

c. Tata letak

Penataan letak ruang kerja yang optimal dapat meningkatkan kenyamanan saat bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi berkaitan erat pada pemilihan tata warna yang tepat, sehingga tidak hanya memengaruhi estetika ruang kerja, tetapi juga menciptakan suasana yang mendukung produktivitas.

e. Kebisingan

Konsentrasi sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, sehingga kebisingan perlu diminimalkan agar tugas-tugas di perusahaan terselesaikan secara efisien dan kualitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan memiliki peran penting layaknya penunjang penyelesaian dalam keseluruhan tugas.. Tersedianya fasilitas yang memadai akan mendukung kelancaran proses kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

2. Hubungan sesama rekan kerja

   Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis bebas konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan pandangan Mahendro S. dan Donni J.P. (2018:193) Kinerja ialah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Malik & Rully, 2021).

Namun Rivai mendefinisikan bahwa hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam jangka wangku tertentu dibandingkan dengan target yang disepakati bersama disebut dengan kinerja karyawan (Abu et al., 2020). Jadi peneliti menyimpulkan, bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas dan jumlah yang diperlukan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, bisa dirangkum bahwa kinerja ialah aspek penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan memberikan tenggat waktu untuk penyelesaian pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik mampu diperhatikan dari perilaku dan sikap pekerja dalam mengerjakan pekerjaan yang searah aturan dan waktu yang diberikan. Maka hak ini sangat penting dalam perusahaan untuk sampai ke pencapaian perusahaan.

1. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Rozarie, beberapa alasan untuk memanfaatkan penilaian kinerja untuk tujuan yang lebih luas (Nabila & Syarvina, 2022), antara lain:

a. Evaluasi tujuan dan saran, mengkritik proses perencanaan yang membantu menetapkan tujuan kinerja perusahaan.
b. Evaluasi rencana, jika hasil tidak sesuai dengan harapan, cari solusi yang lebih mendalam.
c. Evaluasi lingkungan, kenali dampak negatif lingkungan yang menyebabkan masalah atau kegagalan selama pelaksanaan.
d. Evaluasi proses kinerja, seperti mengenali kendala yang menghambat kinerja.
e. Evaluasi pengukuran kinerja, melihat seluruh sistem dan prosedur untuk kinerja perusahaan.
f. Evaluasi hasil, mengevaluasi hasil yang tidak akurat dalam berusaha memperbaiki hasil dikemudian hari jika ditemukan.

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti, mengatakan bahwa banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak sesuai (Sakti, 2021), antara lain:

a. Sikap dan mental,
b. Pendidikan,
c. Keterampilan,
d. Tingkat penghasilan,
e. Gaji dan Kesehatan,

3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Wirawan (2014:54) yang mengelompokkan dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis antara lain sebagai berikut : (Sarip & Mustangin, 2023)

1. Hasil Kerja

Hasil kerja merujuk pada hasil berupa barang maupun jasa yang pengukurannya berdasarkan kuantitas dan kualitasnya. Adapun indikatornya adalah kualitas, ketepatan dalan melaksanakan pekerjaan, dan kepuasan klien.

2. Perilaku Kerja

Tingkah laku bekerja mengacu pada tindakan yang berhubungan langsung pada pelaksaan tugas, seperti bekerja dengan tekun dan bersikap ramah terhadap klien. Perilaku ini menjadi faktor penting karena salah satu kunci dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan menunjukkan perilaku kerja yang sesuai, karyawan bisa mengerjakan tugasnya agar optimal dan mencapai hasil yang didambakan. Indikatornya perilaku kerja meliputi keramah terhadap klien, kedisiplinan, ketelitian, bekerja sama, dan pengunaan waktu secara efisien.

3. Sifat pribadi yang ada hubunganntya dengan pekerjaan

Pernyataan ini mengacu pada karakteristik pribadi seorang karyawan yang diperlakukan saat melakukan pekerjaann. Sebagai manusia, karyawan memiliki berbagai sifat bawaan sejak lahir maupun diperoleh dari pengalaman kerja. Sifat pribadi yang dinilai dalam evaluasi kinerja hanya sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Adapun indikatornya adalah keterampilan, kejujuran, inisiatif, penampilan, serta semangat kerja.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Pelaksanaan riset saat ini memanfaatkan studi sebelumnya yang berkaitan untuk melaksanakan penelitian saat ini. Tujuan untuk mempelajari tentang temuan dari penelitian sebelumnya, serta perbandingan dan deskripsi yang mampu membantu riset yang serupa di masa mendatang. Berikut ialah beberapa temuan penelitian terkait yang dipakai oleh peneliti sebagai bahan bacaan :

Tabel II. 1
Penelitian yang Relevan

Indentitas Peneliti	**Judul Riset**	**Variabel Riset**	**Persamaan & Perbedaan**	**Hasil Riset**
Alidil A.E & Juwita Ramadani F.	"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Modernland Realty, Tbk)"	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).	**Persamaan:** Memiliki tiga variabel yang sama, menggunakan metode kuantitatif **Perbedaan:** Objek penelitian	Landasan output "Analisis regresi linier berganda besarnya pengaruh Lingkungan kerja (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar -24,2%. Selain itu, "Analisis regresi linier berganda maka besarnya pengaruh Stres Kerja (x2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 136,2 %. Dari hasil "Koefisien determinasi maka besarnya Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja

				Karyawan sejumlah 47,7%.
David Sandika Indrayana, Febrianur Ibnu Fitroh S.P.	"Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkugan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y).	**Persamaan :** Memiliki variabel sama yaitu stres kerja (X2), lingkungan kinerja (X3) dan kinerja karyawan (Y), Metode Kuantitatif **Perbedaan :** Jumlah Variabel	Variabel beban kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Variabel stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Fitriyah Nurul Khikmah 2020	"Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama Demak"	Stres Kerja (X1), Lingkungam Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).	**Persamaan :** Memiliki kesamaan judul pada variabel X1, X2 dan Y. Menggunakan Metode kuantitatif. **Perbedaan :** Objek penelitian	Stres kerja berdampat negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ignatius Soni Kurniawan, Adi Purwanto 2022	"Pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y).	**Persamaan :** Menggunakan metode kuantitatif. **Perbedaan :** Terdapat variabel X3	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh posistif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh

			yaitu Motivasi Kerja	negatif terhadap kinerja karyawan.
Ariska Damayanti, Iwan Kurniawan Subagja	"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Dharma Jaya"	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).	**Persamaan :** Memiliki 3 variabel yang sama, menggunakan Metode Kuantatitatif **Perbedaan :** Letak variabel X1 dan X2 dan objek penelitian.	Lingkungan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan, stres kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan, Lingkungan kerja dan stres kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan.
Diah Azahra, Denny Erica, Siti Mabrur Rachmah. 2024	"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri."	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	**Persamaan :** Memiliki 3 variabel yang sama, menggunakan Metode Kuantitatif **Perbedaan :** Letak variabel X1 dan X2 dan objek penelitian	Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Stres kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Kinerja (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja secara bersamaan pada pegawai Direktorat

				Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
Rahayu Eka Saputri, Hima Barima, Dyah Supriatin (2024)	"Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Adi Prima Tegal"	Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).	**Persamaan:** Memiliki 3 variabel yang sama, menggunakan metode kuantitatif **Perbedaan:** Objek Penelitian	Hasil analisis data menggunakan uji t menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. sebaliknya, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Hasil uji F menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan.

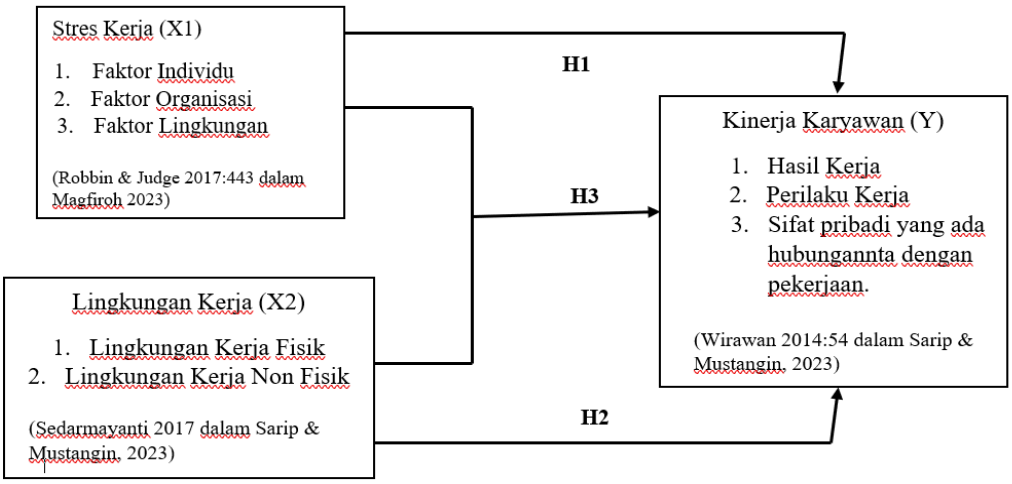
Berdasarkan tabel perolehan riset terdahulu, memiliki perbedaan dan persamaan dalam riset. Perbedaan pada hasil penelitian di atas yakni judul penelitian, metode penelitian, lokasi penelitian dan tahun riset. Sementara itu, persamaan dari penelitian tersebut terdapat pada kesamaan judul penelitian, metode penelitian. Sesuai dengan topik ataupun judul yang diselidiki, penelitian terdahulu telah mempergunakan faktor stres kerja, lingkungan

kerja dan kinerja karyawan alhasil peneliti mampu memanfaatkan penelitian sebelumnya sebagai perbandingan.

2.3 Kerangka Berpikir

Peneliti menggunakan kerangka berpikir untuk memeriksa perencanaan dan argumen kecendrungan asumsi. Pada akhirnya, untuk mengevaluasi validitas hipotesis, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang diambil dengan melakukan observasi, mengumpulkan data, dan mengirimkan kuesioner atau angket kepada karyawan yang dituju.

Dalam penelitian riset, stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap sebagai variabel independen atau variabel bebas, sementara kinerja karyawan (Y) dianggap sebagai variabel terikat. Model hubungan tersebut diilustrasikan dalam bagan penelitian (kerangka berpikir):



Sumber : diolah peneliti, 2024

Gambar II. 1
Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis

Pada riset peneliti, hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X), yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y):

1. **Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

   Ho1 : Diduga stres kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.

   Ha1 : Diduga stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.

2. **Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

   Ho2 = Diduga lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris Linda Hartono, S.H

   Ha2= Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.

3. **Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

   Ho3 = Diduga stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.

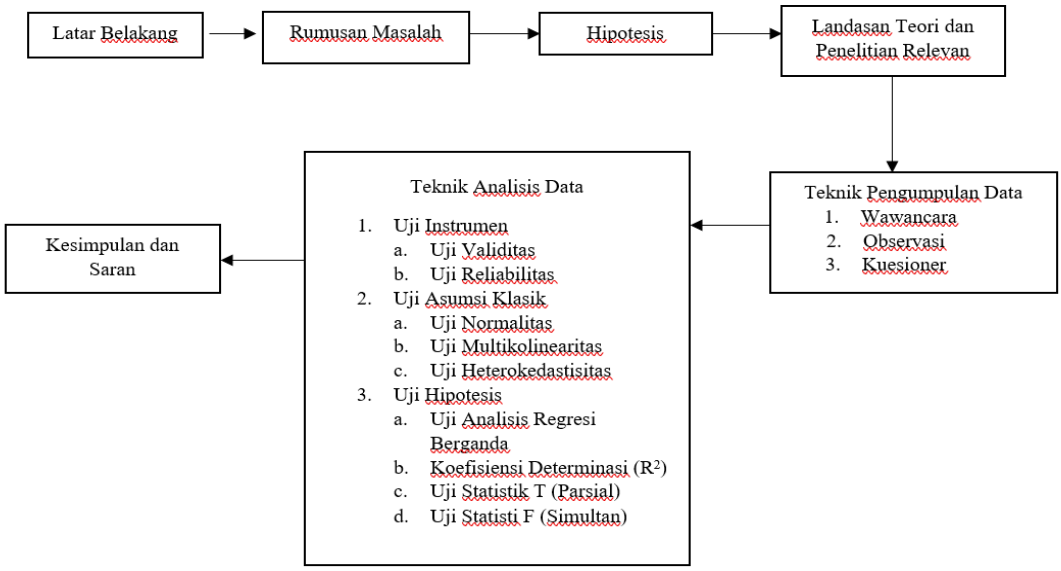
   Ha3 = Diduga stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode kuantitatif dimanfaatkan pada riset peneliti.. Hal ini karena menggunakan prinsip-prinsip ilmiah seperti objektif, terukur, sistematis, rasional dan konkrit. Serta penemuan dan pengembangan berbagai teknologi baru yang dapat dilakukan seperti angka maupun statistik (Sugiyono, 2022). Akibatnya, peneliti menggunakan metode ini untuk melakukan penelitian yang relevan.



Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Gambar III. 1
Proses Desain Penelitian

Selanjutnya, penelitian ini berkaitan pada hubungan variabel sebab akibat, dimana peneliti ini terdapat rumusan masalah dengan pendekatan berbentuk asosiatif, dapat diartikan sebagai suatu rumusan dalam penelitian yang memiliki sifat menanyakan

hubungan antar dua variabel atau lebih(Sugiyono, 2022). Di mana peneliti pengangkat masalah mengenai hubungan variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dengan kinerja karyawan (Y).

Dalam melaksanakan riset ini, dibutuhkan proses desain riset yang memiliki tujuan untuk mengeksplorasi pengaruhnya lingkungan kerja dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Penelitian menerangkan terkait latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang menjadi pernyataan pada masalah riset yang hendak diselidiki. Riset berikut mempergunakan metode penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan ide-ide terkait dan penelitian sebelumnya untuk mendukung metode penelitian ini setelah mengajukan hipotesis. Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan mengobservasi, mewawancara, dan angket. Teknik menganalisis data yang dipakai untuk menentukan suatu data dengan valid atau pun tidaknya yakni dari hasil kuesioner dan dari data tersebut mampu menjawab masalah penelitian dan memberikan gambaran yang jelas tentang riset.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra, populasi mengacu pada sekumpulan orang, peristiwa, ataupun objek yang memiliki ciri-ciri tertentu (Nalendra 2021). Oleh karena itu, Menurut (Arikunto, 2019), Populasi merajuk pada keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi riset berikut yakni seluruh karyawan yang berjumlah 36 karyawan di Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H.

2. Sampel

Menurut Aloysius Rangga, sampel ialah sebagian dari total dan perilaku yang dimiliki populasi itu (Nalendara 2021). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh (census). Menurut Arikunto, sampel jenuh merupakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian jika populasi di bawah 100, namun jika populasi di atas 100 dapat diambil 10-15% atau 15-25% (Arikunto, 2019). Total populasi yang akan di jadikan sampel yakni 36 karyawan.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Karakteristik, nilai, aktivitas, objek, atau kegiatan individu yang menunjukkan variasi disebut variabel penelitian. Variabel ini ditetapkan untuk dianalisis oleh peneliti sehingga mereka dapat membuat kesimpulan (Sugiyono, 2022).

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Sering disebut sebagai *prediktor*, variabel ini ialah elemen dimanipulasi oleh peneliti memiliki kemampuan untuk mengubah atau menghasilkan variabel output atau dependen (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat variabel stres kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2).

b. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel ini merupakan hasil maupun efek dari manipulasi yang dilakukan atau dihasilkan oleh variabel *prediktor*/independen (Sugiyono, 2022). Pada riset, Kinerja karyawan (Y) adalah variabel terikat dalam penelitian ini.

Tabel III. 1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Butir
1.	Stres Kerja	1. Faktor Individu	a. Masalah Keluarga b. Masalah Ekonomi c. Karakteristik kepribadian bawaan	Likert	1 2 3
		2. Faktor Organisasi	a. Tuntunan Peran/ Jabatan/Tanggung Jawab b. Tekanan yang timbul oleh rekan kerja		4 5
		c. Faktor Lingkungan	a. Keamanan dan Keselamatan b. Perilaku atasan terhadap bawahan		6 7
2.	Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Kerja Fisik	a. Pencahayaan b. Sirkulasi ruang kerja c. Tata letak ruang d. Kebisingan e. Fasilitas		8 9 10 11 12
		2. Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan dengan atasan b. Hubungan sesama rekan kerja		13 14
3.	Kinerja Karyawan	1. Hasil Kerja	a. Kualitas b. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan c. Kepuasan klient		15 16 17
		2. Perilaku Kerja	a. Ramah kepada klient b. Displin kerja c. Ketelitian bekerja d. Kerja sama e. Memanfaatkan waktu		18 19 20 21 22
			a. Keterampilan		23

		3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan	b. Kejujuran c. Inisiatif d. Penampilan e. Semangat kerja		24 25 26 27

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (pengamatan)

Observasi ialah metode yang melibatkan pemeriksaan serta pendataan pada peristiwa maupun objek dengan cara yang relevan. Pada riset peneliti mengopservasikan melalui pengamatan langsung di lapangan, di mana peneliti menyaksikan situasi yang berlangsung dan turut partisipasi dalam kegiatan yang sedang dianalisis (Sugiyono, 2022).

2. Wawancara

Wawancara adalah proses di mana dua pihak berinteraksi secara langsung sesuai dengan ketentuan yang ditetap. Dalam wawancara ini, dilakukan dengan pertemuan bertatap muka antara pewawancara dan informan, dan melaksanakan tanya jawab. Tujuan dari melaksanakan wawancara ini ialah agar mengumpulkan informasi dan memastikan beberapa fenomena yang menjadi fokus penelitian. Peneliti melaksanakan wawancara kepada karyawan kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH.

3. Kuesioner

Kuesioner ialah cara untuk mengumpulkan informasi berupa serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada seseorang yang disurvei untuk meminta jawaban (Sugiyono, 2022). Pengukuran dapat menggunakan skala likert, dimana hasil tanggapan tersebut memiliki rentang ekstrem posistif hingga ekstrem negatif, yang diwakili dengan kata-kata. Respon dapat diubah menjadi skor jika diperlukan analisis kuantitatif. Untuk

tujuan penelitian, instrumen skala likert dapat berupa ceklis atau pertanyaan dengan pilihan ganda (Sugiyono, 2022). Berikut tampilan skala likert :

Tabel III. 2
Jawaban dan skor

Keterangan	Uraian	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2022)

Dalam kepentingan penyelidikan kuantitatif, maka untuk menjawab pertanyaan yang diberikan mampu memilih skor yang tertera pada lembaran pernyataan. Pernyataan yang diberikan menerapkan skala likert Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3.5 Teknik Analisis Data

Sehabis keseluruhan informasi responden maupun sumber lainnya dikumpulkan, tahap berikutnya dalam penelitian kuantitatif ialah menganalisis data (Sugiyono, 2022). Teknik analisis data bertujuan untuk mengevaluasi dan memahami makna dari informasi data yang telah di peroleh. Teknik analisis yang digunakan untuk riset berikut yakni :

3.5.1 Uji Instrumen

Pemeriksaan validitas serta reliabilitas harus dilakukan terhadap data riset yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Oleh karena itu, meskipun kuesioner tersebut telah dipakai sebelumnya, namun tetap harus melalui tes validasi serta reliabilitas sebelum dipakai kembali untuk riset. Alasannya ialah karena data yang

dikumpulkan sungguh-sungguh mampu dipercaya, memungkinkan untuk pembenaran temuan riset.

1. Uji Validitas

Hasil uji ini untuk mengukur sebuah pernyataan pada kuesioner yang sudah dilakukan oleh peneliti apakah sudah benar-benar pantas diukur atau belum. Di mana hasil pantas diterima *(valid)* pada pernyataan yang mampu menjelaskan ataupun sesuai dengan rumusan masalah (Ghozali, 2021).

Untuk membandingkan hasil r hitung oleh r tabel, maka terlebih dahulu mengukur r tabel, yakni menggunakan *degree off freedom* (df) = n – 2, n yaitu sampel yang digunakan. Dengan hal ini dapat dibandingkan hasilnya (Ghozali, 2021), antara lain:

a. Nilai r hitung > r tabel, maka Ho tidak dapat ditolak (valid)
b. Nilai r hitung < r tabel, maka Ho dapat ditolak (tidak valid)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah cara untuk menilai kualitas suatu survei sebagai ukuran konstruk atau variabel tertentu. Suatu kuesioner dianggap dapat diandalkan atau dapat diganti jika tanggapan responden tidak pernah berubah atau tidak berubah seiring berjalannya waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan perangkat lunak statistik SPSS memungkinkan penggunaan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α) > 0,70 untuk menilai reliabilitas kuesioner (Ghozali, 2021).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Data diperlukan di riset penelitian kuantitatif agar mampu dilaksanakan analisis data. Ini menyatakan analisis kuantitatif lemah dilanjutkan jika salah satu kondisi pengujian tidak terpenuhi. Spesifikasi pengujian yang disebut menglingkupi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, serta Uji Heteroskedastisitas.

1. **Uji Normalitas**

   Uji normalitas digunakan untuk menentukan mungkinkah pada model regresi, variabel pengganggu maupun residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik akan tidak valid untuk jumlah kecil (Ghozali, 2021).

2. **Uji Multikolinearitas**

   Uji Multikolinearitas bertarget agar memahami mungkinkah ada relasi antara variabel independen dalam model regresi. Salah satu cara ialah dengan pengamatan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), yang mampu digunakan dalam mengidentifikasi korelasi substansial di antara variabel independen. Menurut Ghozali, Variabilitas variabel terikat terpilij yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel terikat lainnya diukur dengan Tolerance. Oleh karena itu, skor VIF yang tinggi (karena VIF = 1/Tolerance) dan skor toleransi yang rendah. Untuk skor Tolerance dan VIF mampu diterangkan sebagai berikut (Ghozali, 2021):

   a. Nilai Tolerance < 0.10 dan nilai VIF > 10 dapat terjadi ultikolinearitas
   b. Nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 tidak dapat terjadi multikolinearitas

3. **Uji Heteroskedastitas**

Uji Heteroskedastisitas dengan tujuan melihat apakah ada ketidaksamaan variance di antara pengamatan residual yang berbeda dalam model regresi. Pada saat variance diantara residual dari satu pemantauan dan pemantauan lainnya tidak berubah, ini disebut sebagai homoskedastisitas dan ketika itu berbeda, itu disebut sebagai heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali, 2021), kriteria pengambilan keputusan dalam metode garfik yaitu :

a. Bila terdapat bentuk tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka ini menandakan adanya heteroskedasitas.
b. Bila bentuk yang jelas tak nampak dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tak ditemukan.

3.5.3 Uji Hipotesis

Tetapkan hipotesis alternatif dan nol, peneletian tes statistik, menghitung skor tes statistik, menghitung hipotesis, mengidentifikasi taraf signifikan, dan menarik kesimpulan dipakai untuk mengevaluasi rancangan analisa hipotesis ini.

Riset ini menerapkan analisa parsial serta simultan untuk menguji hipotesis (Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisein Determinasi (R^2), Uji T dan Uji F). Dengan memakai perangkat lunak SPSS, pengujian hipotesis riset berikut dirancang untuk menyadari apakah ada pengaruh di antara variabel independen dan dependen.

1. **Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Kecocokan model dengan data empiris sebaiknya berbentuk linear adalag tujuan uji ini. Model biasanya digunakan dalam bentuk kubik, kuadrat, atau linear, tergantung pada seberapa kompleks hubungan antara variabel yang diteliti (Ghozali, 2021). Hasil perhitungan memungkinkan beberapa kesimpulan, antara lain:

f. Jika nilai sig. *Deviation from lineaarity* > 0,05, makaterdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
g. Jika sig. *Deviation from lineaarity* < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini memberi penjelasan singkat tentang potensi model untuk menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai R^2 yang rendah dan rentang nilai R^2 antara 0 (nol) dan 1 (satu) menunjukkan bahwa variabel independen tidak memberikan cukup data untuk memprediksi variasi. Data *crossection* sering kali memiliki nilai koefisien determinasi yang rendah karena variasi yang benar antara setiap observasi. Sebaliknya, data *time series* cenderung memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan nilai *Adjusted* R^2 saat mengavaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2021).

3. Uji T

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2021). Variabel independen yang dimasukan dalam model variabel Ln Saving, antara lain:

a. Jika nilai signifikansi < 0,05, variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
b. Jika nilai signifikansi > 0,05, variabel bebas secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4. Uji F (Uji Simultan)

Tujuan dari uji ini yaitu, ada kemungkinan bahwa sekumpulan variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui uji pengaruh bersama-sama (Ghozali, 2021). Kriteria penilaian untuk hasil dari pengujian yang akan dilakukan menggunakan SPSS, antara lain :

a. Ho ditolak jika nilai probabilitas (Signifikan) < 0,05.
b. Ho diterima jika nilai probabilitas (Signifikan) < 0.05

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pembahasan

Pengkajian dikerjakan pada hasil kuesioner yang mencakup pernyataan stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Kuesioner tersebut disebarkan kepada 36 karyawan di Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H., kemudian dianalisis menggunakan SPPS.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik kuesioner pada riset mencakup pengumpulan informasi responden berlandaskan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Berdasarkan hasil menggunakan distribusi frekuensi untuk menguji informasi yang dikumpulkan dari kuesioner responden. Daftar di bawah ini memperlihatkan hasil pengkajian dengan menggunakan distribusi frekuensi yang dikerjakan oleh peneliti:

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	23	64%
Laki – Laki	13	36 %
Jumlah	36	100 %

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024.

Tabel IV.1 menunjukkan bahwa 23 orang (64%) dari responden perempuan dan 13 orang (36%) dari responden laki – laki. Maka dikatakan sebagian besar peserta penelitian

adalah dengan jenis kelamin perempuan yang bekerja di Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH., sejumlah 23 orang (64%).

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-29 Tahun	21	58%
30-39 Tahun	8	22%
40-49 Tahun	5	14%
>50 Tahun	2	6%
Jumlah	36	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2024.

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa responden yang bekerja di kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H., ini kebanyakan usia responden adalah karyawan dengan jumlah 21 pekerja (58%) yang berusia 20-29 tahun, 8 pekerja (22%) di umur 30-39 tahun, 5 pekerja (14%) pada usia 40-49 tahun, dan sisanya adalah 2 pekerja (6%) berusia di atas 50 tahun. Sejumlah responden dengan rendang umur 20-29 tahun, yang dianggap sebagai jarak umur ideal untuk mencapai kinerja yang optimal.

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	24	67%
D3	2	5%
S1	9	25%
S2	1	3%
Jumlah	36	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2024.

Berlandaskan tabel IV.3 diketahui fakta mayoritas responden tamat SMA/SMK dengan jumlah 24 karyawan (67%), responden tamat pendidikan D3 sebanyak 2 karyawan (5%), responden tamat pendidikan S1 sebanyak 9 karyawan (25%), dan responden tamat pendidikan S2 yaitu 1 karyawan (3%). Maka dapat dilihat responden penelitian ini lebih dominan karyawan dengan pendidikan terakhirnya di SMA/SMK yaitu 24 karyawan (67%).

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	4	11%
1- **5 Tahun**	19	53%
5 – 10 Tahun	5	14%
> 10 Tahun	8	22%
Jumlah	36	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2024.

Berlandaskan tabel IV.4 di atas diketahui bahwa baru bekerja kurang dari 1 tahun sejumlah 4 karyawan (11%), lama bekerja 1 sampai 5 tahun sejumlah 19 karyawan (53%), lama bekerja 5 sampai 10 tahun 5 karyawan (14%), dan lama bekerja lebih dari 10 tahun sejumlah 8 karyawan (22%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH. memiliki pengalaman 1 sampai 5 tahun, yaitu 19 karyawan (53%).

4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Peneliti mengaplikasikan variabel stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y), Sesuai data awal, kuesioner akan dibagikan kepada 36 orang yang menjawab untuk menjelaskan masing-masing variabel.

1. **Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Stres Kerja (X1)**

Penulis mengukur variabel stres kerja melalui 7 pernyataan berdasarkan 7 indikator. Berikut hasil dari tanggapan responden:

Tabel IV. 5
Statistik Deskriptif Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1)

Pernyataan		SS		S		RG		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.P1	Masalah keluarga karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja.	7	19%	20	55%	5	14%	2	6%	2	6%
X1.P2	Masalah ekonomi karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja.	11	30%	17	47%	6	17%	1	3%	1	3%
X1.P3	Karakteristik kepribadian karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja.	15	42%	11	30%	8	22%	2	6%	0	0%
X1.P4	Tuntunan peran/ tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi stres kerja.	13	36%	16	44%	5	14%	2	6%	0	0%
X1.P5	Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja dapat mempengaruhi stres kerja.	12	33%	15	42%	6	17%	3	8%	0	0%
X1.P6	Tingkat keamanan dan keselamatan di perusahaan dapat mempengaruhi stres kerja.	9	25%	14	39%	12	33%	0	0%	1	3%

X1.P7	Perilaku atasan atau pimpinan yang otoriter kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.	22	61%	11	30%	2	6%	0	0%	1	3%

Sumber : data primer diolah peneliti, 2024

Pada tabel IV.5 pernyataan nomor 7 memperoleh skala "Sangat Setuju" dengan frekuensi tertinggi sebanyak 22 orang (61%), sedangkan frekuensi terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 sebanyak 7 orang (19%). Responden yang menjawab "Setuju" mempunyai frekuensi tertinggi terdapat di pernyataan nomor 1 sebanyak 20 orang (55%), sedangkan frekuensi rendah sebanyak 11 orang (30%) pada pernyataan nomor 3 dan 4. Perolehan skala "Ragu-ragu" terdapat frekuensi paling tinggi dengan pernyataan nomor 6 sebanyak 12 orang (33%), dan memiliki tingkat frekuensi terendah terdapat di pernyataan nomor 7 dengan 2 orang (6%). Untuk skala "Tidak Setuju" mempunyai frekuensi terbanyak di pernyataan nomor 5 sebanyak 3 orang (8%), dan pernyataan terendah terdapat di pernyataan nomor 6 dan 7 dengan tidak memiliki responden yang memilihnya. Dan skala "Sangat Tidak Setuju" terdapat responden memilih terbanyak di pernyataan nomor 1 sebanyak 2 orang (6%), serta mempunyai frekuensi paling rendah di pernyataan nomor 3, 4, 5 lantaran tidak ada responden yang memilih.

2. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Penulis melakukan pengukuran pada disiplin kerja melalui 7 pernyataan didasarkan pada 7 indikator. Berikut adalah hasil dari tanggapan responden:

Tabel IV. 6
Statistik Deskriptif Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan		SS		S		RG		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.P1	Pencahayaan dalam ruang kerja sudah cukup memadai.	8	22%	21	58%	7	20%	0	0%	0	0%
X2.P2	Sirkulasi ruang kerja sudah cukup memadai.	9	25%	15	42%	12	33%	0	0%	0	0%
X2.P3	Tata letak ruang kerja sudah cukup memadai.	17	47%	13	36%	6	17%	0	0%	0	0%
X2.P4	Tingkat kebisingan dalam ruang kerja dapat dikurangi.	8	22%	13	36%	14	39%	0	0%	1	3%
X2.P5	Fasilitas yang ada di ruang kerja sudah cukup lengkap.	16	44%	16	44%	4	12%	0	0%	0	0%
X2.P6	Hubungan karyawan dengan atasan atau pimpinan perusahaan terjalin baik.	15	41%	15	41%	5	15%	1	3%	0	0%
X2.P7	Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja terjalin baik.	16	44%	16	44%	3	9%	1	3%	0	0%

Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

Diketahui tabel IV.6, untuk skala “Sangat Setuju” memperoleh responden terbanyak terdapat di pernyataan nomor 3 dengan frekuensi 17 orang (47%), dan untuk frekuensi terendah terdapat pada pernyataan nomor 1 & 4 sebanyak 8 orang (44%). Distribusi jawaban skala responden dengan jawaban “Setuju” terdapat frekuensi terbanyak di pernyataan nomor 1 sebanyak 21 orang (58%), namun frekuensi terendahnya ada di pernyataan nomor 3 & 4 sebanyak 13 orang (36%). Distribusi jawaban skala responden yang menjawab “Ragu-ragu” terdapat frekuensi terbanyak di pernyataan nomor 4 sebanyak 14 orang (39%), sedangkan frekuensi terendah ada pada pernyataan nomor 7 sebanyak 3 orang (9%). Untuk responden yang menjawab skala “Tidak Setuju” frekuensi

terbanyak terdapat pada pernyataan nomor 6 & 7 sebanyak 1 orang (3%), sedangkan frekuensi terendah yaitu di pernyataan nomor 1,2,3,4,5 karena tidak terdapat frekuensi. Dan pada skala "Sangat Tidak Setuju" mempunyai hasil tertinggi nomor 4 sebanyak 1 orang (3%), dan sisanya tidak memiliki frekuensi.

3. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penulis melakukan pengukuran pada kinerja karyawan melalui 13 pernyataan yang didasarkan pada 13 indikator. Berikut adalah hasil dari tanggapan responden.

Tabel IV. 7

Statistik Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan		SS		S		RG		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.P1	Kualitas dari hasil kerja karyawan di perusahaan sudah cukup baik.	7	19%	25	70%	3	8%	1	3%	0	0%
Y.P2	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.	15	42%	18	50%	3	8%	0	0%	0	0%
Y.P3	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.	12	33%	21	58%	2	6%	0	0%	1	3%
Y.P4	Karyawan selalu bersikap ramah kepada klien.	15	42%	16	44%	4	11%	0	0%	1	3%
Y.P5	Karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.	13	36%	17	47%	5	14%	1	3%	0	0%
Y.P6	Karyawan memiliki tingkat ketelitian tinggi dalam bekerja.	17	47%	18	50%	0	0%	1	3%	0	0%
Y.P7	Karyawan memiliki tingkat kerja sama yang tinggi sesama										

	rekan kerja dan pimpinan perusahaan.	15	42%	17	47%	3	8%	1	3%	0	0%
Y.P8	Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan maksimal dalam bekerja.	12	33%	17	47%	6	17%	1	3%	0	0%
Y.P9	Karyawan memiliki keterampilan yang memadai dalam bekerja.	10	28%	20	55%	4	11%	1	3%	1	3%
Y.P10	Karyawan memiliki tingkat kejujuran yang tinggi.	17	47%	17	47%	1	3%	0	0%	1	3%
Y.P11	Karyawan memiliki tingkat inisiatif yang tinggi dalam bekerja.	13	36%	19	53%	3	8%	0	0%	1	3%
Y.P12	Karyawan selalu berpenampilan baik dalam bekerja.	12	33%	19	53%	4	11%	0	0%	1	3%
Y.P13	Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	19	53%	16	44%	0	0%	0	0%	1	3%

Sumber: data diperoleh penulis, 2024

Pada tabel IV.7, responden yang memiliki skala “Sangat Setuju” memiliki frekuensi tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 13 sebanyak 19 orang (53%), sedangkan terendahnya ada pada pernyataan nomor 1 dengan frekuensi 7 orang (19%). Hasil jawaban responden yang memilih skala “Setuju” mempunyai frekuensi terbanyak pada pernyataan nomor 1 yaitu 25 orang (70%), sedangkan frekuensi terendah yaitu pada pernyataan nomor 4 & 13 sebanyak 16 orang (44%). Distribusi jawaban responden yang menjawab “Ragu-ragu” dengan perolehan tertinggi di pernyataan nomor 8 sebanyak 6 orang (17%) sedangakan frekuensi terendah yaitu pada nomor 6 & 13 karena tidak terdapat frekuensi. Untuk jawaban responden yang menjawab “Tidak Setuju” dengan frekuensi terbanyak yaitu nomor 1, 5, 7, 8, 9 sebanyak 1 orang (3%) sedangkan sisanya tidak memiliki

frekuensi. Dan pada skala “Sangat Tidak Setuju” mempunyai hasil tertinggi di pernyataan nomor 3, 4, 9, 10, 11, 12, 13 sebanyak 1 orang (3%), dan sisanya tidak memiliki frekuensi.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Guna melihat perbandingan maka r tabel diketahui rumus (df = n – 2), jadi df = 36 – 2 = **34**. Dengan demikian r tabel menjadi **0,339**.

1. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel IV. 8

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.P1	0,723	0,339	Valid
X1.P2	0,649	0,339	Valid
X1.P3	0,706	0,339	Valid
X1.P4	0,679	0,339	Valid
X1.P5	0,721	0,339	Valid
X1.P6	0,562	0,339	Valid
X1.P7	0,619	0,339	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner peneliti, 2024

Tabel IV. 8 Di atas menunjukkan variabel Stres kerja (X1) mempunyai nilai signifikan < 0,05 serta nilai r hitung > r tabel. Nilai r hitung paling tinggi adalah 0,723 pada item pernyataan butir 1 dan nilai r hitung paling rendah didapatkan 0,562 pada item pernyataan butir 6. Dengan demikian, stres kerja (X1) dengan 7 pernyataan dikatakan valid.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X2.P1	0,731	0,339	Valid
X2.P2	0,613	0,339	Valid
X2.P3	0,690	0,339	Valid
X2.P4	0,576	0,339	Valid
X2.P5	0,680	0,339	Valid
X2.P6	0,664	0,339	Valid
X2.P7	0,595	0,339	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner peneliti, 2024.

Tabel IV.9 di atas memperlihatkan output uji validitas data untuk variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai r hitung tertinggi tercatat sebesar 0,731 pada pernyataan nomor 1 dengan nilai r hitung terendah sebesar 0,576 pada pernyataan nomor 4. Oleh karena itu, seluruh jawaban responden diketahui valid dan bisa digunakan untuk pengkajian mendalam.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Y.P1	0,752	0,339	Valid
Y.P2	0,341	0,339	Valid
Y.P3	0,393	0,339	Valid
Y.P4	0,533	0,339	Valid
Y.P5	0,594	0,339	Valid
Y.P6	0,751	0,339	Valid
Y.P7	0,783	0,339	Valid
Y.P8	0,753	0,339	Valid
Y.P9	0,619	0,339	Valid
Y.P10	0,772	0,339	Valid
Y.P11	0,736	0,339	Valid
Y.P12	0,674	0,339	Valid
Y.P13	0,804	0,339	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner peneliti, 2024.

Tabel IV.10 di atas menunjukkan bahwa uji validitas data tentang variabel kinerja karyawan (Y). Semua nilai signifikansi tercatat < 0,05 dan nilai r hitung > r tabel. nilai R hitung tertinggi sebesar 0,804 ditemukan pada nomor 13 dan nilai r hitung terendah sebesar 0,341 pada pernyataan nomor 2. Dengan demikian, seluruh tanggapan terkait indikator kinerja karyawan (Y) dianggap valid dan bisa dimanfaatkan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.2 Uji Reabilitas

Pemeriksaan ini menentukan konsistensi hasil ketika digunakan berulang kali. Dapat diterapkan pada setiap item pernyataan dalam kuesioner, dan hadil reliabel jika responden memberikan jawaban yang konsisten pada setiap item pernyataan. Tabel statistik reliabilitas menyatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpa* > 0,70.

Tabel IV. 11
Hasil Uji Reliabelitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0,791	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,763	Reliabel
3	Kinerja Kerja (Y)	0,887	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2024.

Seperti yang ditampilkan pada tabel IV.11 di atas, variabel independen maupun variabel dependen dianggap bisa diandalkan (realiabel) karena masing-masing memiliki nilai > 0.70 yaitu untuk stres kerja (X1) 0,791, lingkungan kerja (X2) 0,763, dan kinerja karyawan (Y) 0,888.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dengan model regresi. Jika nilai *total tolerance* > 0,10 serta *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel IV. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

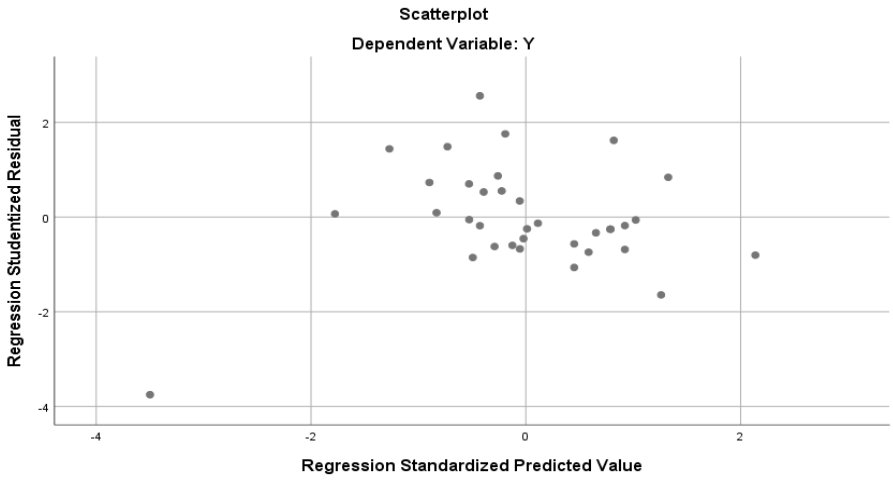
Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.854	6.737		.721	.476		
	X1	.525	.166	.345	3.167	.003	.947	1.056
	X2	1.222	.208	.640	5.887	.000	.947	1.056
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2024.

Berdasarkan dari tabel IV.12 nilai *tolerance* untuk stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) ialah 0,947 > 0,10, sementara nilai VIF pada kedua variabel diperoleh 1,056 < 10. Oleh karena itu, masing-masing dari variabel yang diteliti tidak saling berhubungan. Jadi bisa ditarik kesimpulan model regresi bebas dari multikolinearitas.

4.3.2 Uji Heterokedatisitas

Nilai Heteroskedastisitas dengan tujuan melihat apakah ada ketidaksamaan *variance* antara pengamatan residual yang berbeda dalam model regresi. Ketika *variance* di antara residual dari satu pemantauan dan pemantauan lainnya tetap konstan, ini disebut sebagai homoskedastisitas dan ketika itu berubah, itu disebut sebagai heterokedatisitas.



Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2024.

Ganbar IV. 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan statistik tersebut, terlihat bahwa titik – titik tersebar sembarang dan tak menyusun pola tertentu. Ini mengidikasikan riset ini terlepas gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji ini dapat dilihat *dari kolmogrov smirnov* maupun histogram, bertujuan untuk melihat bagaimana variabel penelitian ini memiliki distribusi normal maupun tidak, pada ketentuan nilai tingkat signifikansi > 0,05 menyatakan distribusi normal.

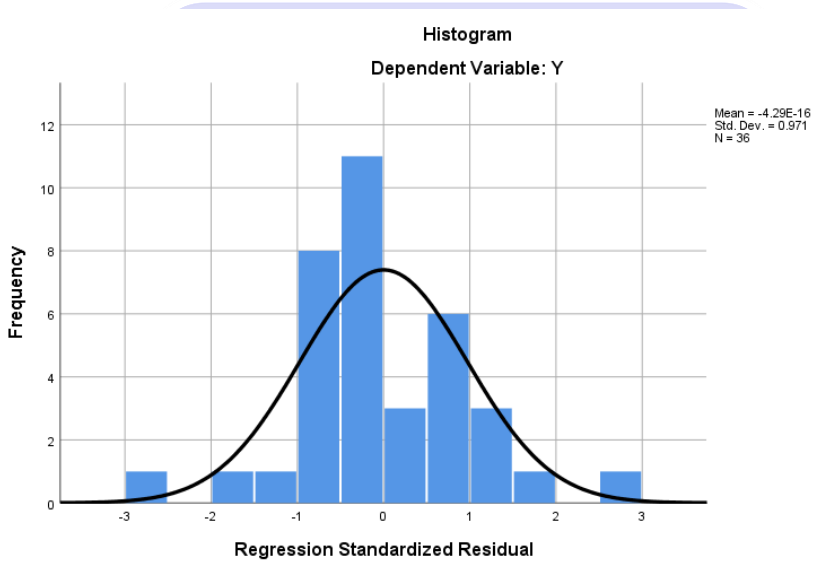
Tabel IV. 13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96794411
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133

	Negative	-.113
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2024.

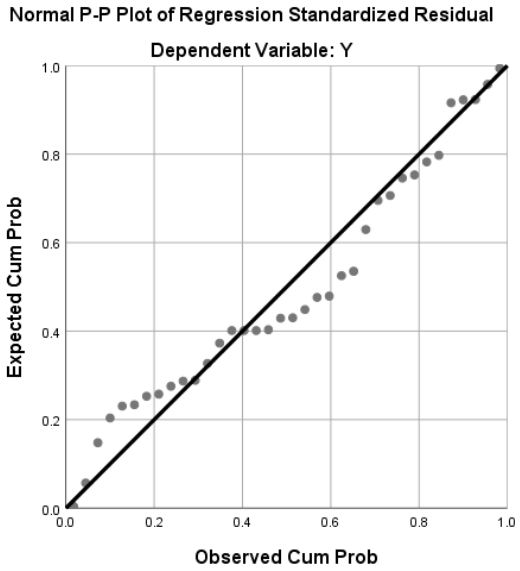
Kolomogrov Smirnov di atas menghasilkan *Asymp, Sig (2-tailed)* 0,111 > 0,05, dinyatakan berdistibusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel IV.13.



Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2024.

Ganbar IV. 2
Hasil Uji Normalitas Histogram

Pada grafik tersebut diketahui data berbentuk lonceng berbalik yang mengisi garis lonceng, yang menunjukkan bahwa data berdistibusi normal.



Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2024.

Ganbar IV. 3
Grafik Normal P-P Plot

Penyajian dalam bentuk P – P Plot menunjukkan uji normalitas, di mana model regresi dinyatakan menggapai hipotesis normalitas sebab titik - titik data mengikuti dan mendekati garis lurus diagonal.

4.3.4 Uji linearitas

Kajian ini dilakukan untuk memastikan ada tidaknya *kolerasi liner*, yang dapat dilihat dari *devation from linearity* bernilai signifikasi > 0,05.

1. Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 14
Hasil Uji Linieritas Variabel Stres Kerja (X_1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	1050.127	12	87.511	4.577	.001

Y * X1	Between Groups	Linearity	360.146	1	360.146	18.836	.000
		Deviation from Linearity	689.981	11	62.726	3.281	.008
	Within Groups		439.762	23	19.120		
	Total		1489.889	35			

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS, 2024.

Hubungan yang linier dinyatakan berdasarkan pada tabel IV.14, dengan taraf signifikasi 0,008 > 0,05.

2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 15
Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	885.056	10	88.506	3.658	.004
		Linearity	574.303	1	574.303	23.738	.000
		Deviation from Linearity	310.753	9	34.528	1.427	.230
	Within Groups		604.833	25	24.193		
	Total		1489.889	35			

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2024.

Pada tabel IV.15 menyatakan hubungan linier dengan taraf signifikasi 0,230 > 0,05.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji T (Uji secara Parsial)

Pada hipotesis pengujian ini membuktikan bahwa adakah pengaruh stres kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dengan menghitung t tabel = a/2 ; n – k – 1 (0,05/2 ; 36 – 2 – 1 = **33**), diperoleh nilai t tabel 1,69236 atau dibulatkan **1,692**. Hasil uji t membantu menentukan signifikasi data dari tabel koefisien.

Apabila hasil t hitung > nilai t tabel serta nilai signifikansi < 0,05, maka Ho menolak dan Ha menerima. Ini menyatakan variabel terikat dapat dipengaruhi secara parsiar oleh variabel bebas. Nilai t hitung berikut adalah:

Tabel IV. 16
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.854	6.737		.721	.476
	X1	.525	.166	.345	3.167	.003
	X2	1.222	.208	.640	5.887	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS, 2024.

Tabel IV.16 menunjukkan hasil dari uji t penelitian ini, yang dapat diinterpretasikan berdasarkan tabel bersebut:

1. **Pengujian parsial variabel stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Stres kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, serta nilai t hitung 3,167 > nilai t tabel 1,692. Ini mengindikasikan, bahwa Ho1 tertolak serta Ha1 disetujui, sehingga dinyatakan secara parsial stres kerja (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

2. **Pengujian parsial variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Lingkungan kerja (X2) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dan t hitung 5,887 > hasil t tabel 1,692. Sehingga, Ho2 tertolak dan Ha2 bisa disetujui. Ini menyimpulkan, secara parsial lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

4.4.2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dilakukan bersamaan. Bila pengukuran signifikansi < 0,05 serta f hitung > f tabel, dinyatakan Ha menerima dan Ho tidak menerima. Nilai f hitung dapat ditemukan dalam tabel Anova, dengan perhitungan (df) pembilang = jumlah semua variabel – 1, (3 -1 = **2)**, serta df penyebut = n – k – 1, (36 – 2 – 1 = **33)**, di level signifikansi α = 0,05, berdasarkan perhitungan tersebut, nilai F tabel ialah **3,28**.

Tabel IV. 17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.829	2	469.414	28.111	.000[b]
	Residual	551.060	33	16.699		
	Total	1489.889	35			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: hasil pengolaha data kuesioner, 2024.

Bersumber dari tabel IV.17 diperoleh pengukuran F hitung sejumlah 28,111 > F tabel 3,28 dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05. Sehingga Ho3 ditolak serta Ha3 diterima.

Dengan demikian menyatakan bahwa secara (simultan) variabel stres kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan (Y).

4.5 Uji Koefisiensi Determinasi

Pengujian menggunakan persentase, dengan menghitung kemampuan guna memperjelas bentuk variabel yang luar biasa terbatas. Biasanya dengan perolehan antara 0 dan 1 dapat dinyatakan rendah, akibat hasilnya akan menyatakan bahwa variabel terikat hanya dipengaruhi sedikit oleh variabel bebas.

4.5.1 Uji Koefisiensi Determinasi Parsial

1. Uji Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel IV. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja (X1)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492[a]	.242	.219	5.764
a. Predictors: (Constant), X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS, 2024.

Dimana menurut tabel IV.18 menyatakan pengaruh stress kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang disesuaikan ukuran *Adjudted* R *Square* 0,219 (21,9%) dikatakan rendah. Dengan demikian, variabel bebas tambahan yang belum dibahas penelitian ini meberikan 78,1% dari total.

2. Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV. 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720[a]	.518	.504	4.597
a. Predictors: (Constant), X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2024.

Tabel IV.19 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), yang diukur melalui nilai *Adjusted* R *Square,* ialah sebesar 0,504 (50,4%) dapat dikatakan rendah. Sisanya, yaitu 49,6 % dari total variabel bebas lainnya sebagaiaman bukan bahasan di riset.

4.5.2 Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Tabel IV. 20
Hasil Uji Koesfisien Determinasi Variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794[a]	.630	.608	4.086
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, 2024.

Tabel IV.20 mengindikasikan stress kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) secara bersamaan (simultan) memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,608 (60,8%), maka tergolong rendah. Variabel independent tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini berjumlah 39,2% dari total.

4.6 Pembahasan dan Penelitian

Setelah data diolah dengan SPSS, hasil dapat diuraikan untuk menjelaskan variabel stres kerja. Kinerja karyawan adalah variabel dependen (Y), dan lingkungan kerja adalah variabel independen (X).

4.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Output analisis data menyatakan variabel stres kerja (X1) mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, dan nilai t hitung 3,167 > nilai t tabel 1,692. Dengan demikian, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja diterima sebagai faktor yang berpengaruh. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap seberapa baik mereka bekerja. Dengan kata lain, jika stres kerja menurun, maka kinerja mereka akan meningkat.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, serta nilai t hitung 5,887 > nilai t tabel 1, 692. Oleh karena itu, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Kesimpulannya, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika lingkungan kerja nyaman, kinerja juga akan lebih meningkat.

4.6.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data, uji F mengasilkan F hitung sebesar 28,111 > F tabel 3,28, dengan tingkat signifikasi adalah 0,000 < 0,05. Oleh sebab itu, Ho3 ditolak dan Ha3 menerima,

demikian tersebut menyatakan secara bersamaan, menunjukkan variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7 Implikasi Penelitian

Pada hasil penelitian variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terimplikasi hasil jawaban responden yaitu : (1) Masalah keluarga karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja (55% memilih setuju), (2) Masalah ekonomi karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja (47% memilih setuju), (3) Karakteristik kepribadian karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja (42% memilih sangat setuju), (4) Tuntunan peran/ tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi stres kerja (44% memilih setuju), (5) Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja dapat mempengaruhi stres kerja (42% memilih setuju), (6) Tingkat keamanan dan keselamatan di perusahaan dapat mempengaruhi stres kerja (39% memilih setuju), (7) Perilaku atasan atau pimpinan yang otoriter kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan (61% memilih sangat setuju).

Selanjutnya hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terimplikasi dari hasil jawaban responden yaitu : (1) Pencahayaan dalam ruang kerja sudah cukup memadai (58% memilih setuju), (2) Sirkulasi ruang kerja sudah cukup memadai (42% memilih setuju), (3) Tata letak ruang kerja sudah cukup memadai (47% memilih sangat setuju), (4) Fasilitas yang ada di ruang kerja sudah cukup lengkap (44% memilih sangat setuju), (5) Hubungan karyawan dengan atasan atau pimpinan perusahaan terjalin baik (41% memilih sangat setuju), (6) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja terjalin baik (44% memilik sangat setuju).

Dan terakhir hasil penelitian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terimplikasi dari hasil jawaban responden yaitu: (1) Kualitas dari hasil kerja karyawan di perusahaan sudah cukup baik (70% memilih setuju), (2) Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu (50% memilih setuju), (3) Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu (58% memilih setuju), (4) Karyawan selalu bersikap ramah kepada klien (44 % memilih setuju), (5) Karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi (47% memilih setuju), (6) Karyawan memiliki tingkat ketelitian tinggi dalam bekerja (50 % memilih setuju), (7) Karyawan memiliki tingkat kerja sama yang tinggi sesama rekan kerja dan pimpinan perusahaan (47% memilih setuju), (8) Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan maksimal dalam bekerja (47% memilih setuju), (9) Karyawan memiliki keterampilan yang memadai dalam bekerja (55% memilih setuju), (10) Karyawan memiliki tingkat kejujuran yang tinggi (47% memilih sangat setuju), (11) Karyawan memiliki tingkat inisiatif yang tinggi dalam bekerja (53% memilih setuju), (12) Karyawan selalu berpenampilan baik dalam bekerja (53% memilih setuju) dan (13) Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan (53% memilih setuju).

4.8 Keterbatasan Penelitian

Saat pelaksaan riset, peneliti menghadapi sejumlah kendala. Adapun kendala tersebut ialah sebagai berikut:

1. Pada riset ini, hanya ada dua variabilitas independen dan satu variabilitas dependen. Sehingga peneliti berharap akan ada variabilitas tambahan dalam penelitian yang akan datang.

2. Karena peneliti ingin memenuhi *deadline*, sehingga peneliti membutuhkan waktu yang lebih $\pm$ 1 minggu untuk menyebarkan kuesioner. Penulis berharap peneliti yang akan datang bisa memerlukan waktu yang lebih lama untuk menyebarkannya.
3. Terbatasnya buku – buku referensi di riset ini karena jarang menemukannya di perpustakaan.

UNIVERSITAS

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dalam riset, peneliti menarik rangkuman berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, antara lain :

1. Secara parsial stres kerja (X1) berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,167 > t tabel 1,692, serta signifikansi sebesar 0,003 < 0,05.
2. Secara parsial, Lingkungan kerja (X2) juga terbukti mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, SH. dengan menunjukkan nilai t hitung 5,887 > 1,692, dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) layaknya bersamaan memberikan efek baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.h. uji tersebut menunjukkan bahwa F hitung 28,111 > F tabel 3,28 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

5.2 Saran

Penulis membuat saran yang akan berguna bagi perusahaan maupun peneliti berikutnya, sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan, stres kerja berakibat ke performa para kinerja karyawan. Sehingga, pimpinan perlu menerapkan manajemen stres yang efektif serta membuat interaksi kerja rukun antar atasan dan para karyawan. Selain itu, lingkungan kerja mempunyai fungsi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga perusahaan sebaiknya memperhatikan kenyamanan ruang kerja karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, harus memperbanyak jumlah responden yang di survei, melakukan penelitian pada objek yang berbeda, dan memperluas daftar variabel penelitian. Hal ini tidak hanya harus berkonsentrasi pada variabel stres kerja dan lingkungan kerja, tetapi juga variabel lain yang lebih relevan.

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

DAFTAR PUSTAKA

Abu, S., Fakhry, Z., & Harun, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *JNMPSDM*, *1*(5), 2. https://doi.org/10.1016/j.brachy.2023.06.113

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.

Azahra, D., Erica, D., & Rachmah, S. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, *3*(1), 61–69.

Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *11*(1), 710–718. https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918

David Shandika Indrayana1, F. I. F. S. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *2*(1), 9–18.

Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, *2*(5), 554–562. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390

Erica, D., Hoiriah, Fauziah, S., Mulyadi, & Susila, M. N. (2024). The Influence of Employee Engagement and Work Environment on Employee Performance at PT. Agronusa Alam Perkasa. *Jurnal Ekonomi*, *13*(1), 2278–2290. https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01

Fitriyah Nurul Khikmah. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama Demak. *Jurnal Visi Manajemen*, *6*(2), 109–116. https://doi.org/10.56910/jvm.v6i2.125

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.

Khairani, E., Sabri, S., & Fitra, Y. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *6*(1), 57–81. https://doi.org/10.55542/juiim.v6i1.1001

Khusnul Khotimah, K. S. B. R. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT RAJAWALI DWI PUTRA INDONESIA*. *9*(9), 1–23.

Larasati, M. A., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2023). Peran Stres Kerja Memediasi Beban KerjaTerhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, *5*(1), 142–148.

https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/1275

Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, *6*(2), 127. https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307

Malik, R. A., & Rully, I. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, *2*(1), 1–22. https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130

Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(2), 2788–2797.

Pransiska, N., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Multi Finance. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, *4*(2), 106–120. https://doi.org/10.61567/jmmib.v4i2.167

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*(1), 95–111.

Senarai, B. E., Reza, F., & Debora, B. (2024). *HUBUNGAN ADVERSITY QUOTIENT DENGAN STRES KERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. X BOGOR EWALDUS*. *4*(2), 170–178.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Tunjungsari, P. (2020). *PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG*. *1*(1), 1–14.

Yustika, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1), 114–121. https://doi.org/10.31850/decision.v3i1.1504

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM	: 64207466
Nama Lengkap	: Lita Barokah
Tempat/ Tanggal Lahir	: Tangerang, 29 Januari 2002
Alamat lengkap	: Jl. H Jali Gg. As-Syukur I RT 03 RW 02, Kel. Kunciran Jaya, Kec. Pinang, Kota Tangerang, Banten, 15144.

II. Pendidikan

a. Formal

1. SD Negeri Kunciran 5, lulus tahun 2014
2. SMP Negeri 23 Tangerang, lulus tahun 2017
3. SMA Negeri 9 Tangerang, lulus tahun 2020

b. Tidak Formal

-

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / perkerjaan

1. Badan Pusat Statistik, Sebagai Sensus Penduduk, Tahun 2020.
2. PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group), Sebagai Sales Talking Order Tahun 2020 s.d Tahun 2021.
3. PT PrimaFood Internasional, Sebagai Food Advistor. Tahun 2021 s.d Tahun 2022.
4. Notaris & PPAT Linda Hartono, SH, Sebagai Staff. Tahun 2023 s.d Sekarang.

Jakarta, 16 Desember 2024

Lita Barokah

SURAT KERANGAN RISET

LINDA HARTONO, SH
Notaris Kota Tangerang Selatan
SK. Menteri Kehakiman dan HAM Republik Indonesia
Nomor : C-1700.HT.03.01-Th.2002 Tanggal 05 November 2002

SURAT KETERANGAN
Nomor : 069/Not-Lda/XI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Linda Hartono, SH.
Jabatan : Notaris & PPAT di Kota Tangerang Selatan

Dengan ini menerangkan bawah :

Nama : Lita Barokah
Nim : 64207466
Alamat : Jl. H Jali Gg. As-Syukur I RT 03 RW 02, Kel. Kunciran Jaya, Kec. Pinang, Kota Tangerang.

Adalah benar telah melakukan Riset pada Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H. terhitung sejak 17 Oktober 2024 sampai dengan 16 Desember 2024, dan yang bersangkutan telat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kota Tangerang Selatan, 23 Desember 2024

LINDA HARTONO, S.H.

Sutera Niaga I No. 29, Komplek Ruko Alam Sutera, Jl. Raya Serpong, Kota Tangerang Selatan 15325, Banten - Indonesia
Telp: 021 - 5396910; 021 - 5396923; Fax : 021 - 53120999; 021 - 5396922, E-mail: me_linda@indo.net.id

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

SKRIPSI_64207466_BAB 1-5.docx

ORIGINALITY REPORT

13%	10%	6%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to President University Student Paper	1%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
3	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	1%
4	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
5	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1%
6	repository.uma.ac.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
8	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1%
9	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran A1. 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARWAYAWAN PADA KANTOR NOTARIS & PPAT LINDA HARTONO, SH.

Kepada
Yth. Bapak/Ibu
Karyawan Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H.
Tangerang Selatan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Salam Sejahtera Untuk Kita Semua

Dengan Hormat,

Saya Lita Barokah mahasiswa (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika (BSI). Saat ini sedang melakukan riset/penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H.". Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu selaku karyawan Notaris & PPAT Linda Hartono, S.H. untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Untuk menjaga privasi identitas Bapak/Ibu saya akan jaga sebaik-baiknya data ini. Kuesioner ini untuk kepentingan ilmiah. Oleh sebab itu, informasi yang diberikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Lita Barokah

1. **Petunjuk Pengisian**
   a. Isilah data diri Anda dengan keadaan yang sebenar-benarnya pada identitas responden dengan memberi tanda (✓)
   b. Pilih salah satu jawaban pada setiap butir pernyataan yang paling sesuai Bapak/Ibu alami dengan memberi tanda (✓)
2. **Keterangan Jawaban**
   a. Sangat Setuju (SS) = 5
   b. Setuju (ST) = 4
   c. Ragu - Ragu (RG) = 3
   d. Tidak Setuju (TS) = 2
   e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
3. **Profil Responden**

Berilah tanda (✓) dan isi untuk setiap jawaban serta kolom pengisisan yang sesuai dengan diri Bapak/Ibu.

Jenis Kelamin : ( )Laki - laki ( ) Perempuan

Usia : ( ) 20 – 29 Tahun ( ) 30 – 39 Tahun
( ) 40 – 49 Tahun ( ) > 50 Tahun

Pendidikan Terakhir : ( ) SMA/SMK ( ) D3
( ) S1 ( ) S2

Lama Bekerja : ( ) < 1 Tahun ( ) 1 – 5 Tahun
( ) 5 – 10 Tahun ( ) > 10 Tahun

Lampiran A1. 2 Butir – Butir Pernyataan

Berikan tanda *checklist* (✓) salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan skor penilaian sebagai berikut :

Stres Kerja (X1)
Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (ST) = 4, Ragu- ragu (RG) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

No.	Pernyataan	SS	ST	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Faktor Individu					
1.	Masalah keluarga karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja.					
2.	Masalah ekonomi karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja.					
3.	Karakteristik kepribadian karyawan mempengaruhi tingkat stres kerja.					
	Faktor Organisasi					
4.	Tuntunan peran/Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi stres kerja.					
5.	Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja dapat mempengaruhi stres kerja.					
	Faktor Lingkungan					
6.	Tingkat keamanan dan keselamatan di perusahaan dapat mempengaruhi stres kerja.					
7.	Perilaku atasan atau pimpinan yang otoriter kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.					

Lingkungan Kerja (X2)
Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (ST) = 4, Ragu- ragu (RG) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

No.	Pernyataan	SS	ST	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Lingkungan Kerja Fisik					
8.	Pencahayaan dalam ruang kerja sudah cukup memadai.					
9.	Sirkulasi ruang kerja sudah cukup memadai.					
10.	Tata letak ruang kerja sudah cukup memadai.					
11.	Tingkat kebisingan dalam ruang kerja dapat dikurangi.					

12.	Fasilitas yang ada diruang kerja sudah cukup lengkap.					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
13.	Hubungan karyawan dengan atasan atau pimpinan perusahaan terjalin baik.					
14.	Hungan karyawan dengan rekan kerja terjalin baik.					
Kinerja Karyawan (Y) Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (ST) = 4, Ragu- ragu (RG) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1						
No.	**Pernyataan**	**SS**	**ST**	**RG**	**TS**	**STS**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
Hasil Kerja						
15.	Kualitas dari hasil kerja karyawan di perusahaa sudah cukup baik.					
16.	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.					
17.	Hasil pekerjaan karyawan dapat memberikan kepuasan kepada klien.					
Perilaku Kerja						
18.	Karyawan selalu bersikap ramah kepada klien					
19.	Karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.					
20.	Karyawan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam bekerja.					
21.	Karyawan memiliki tingkat kerja sama yang tinggi sesama rekan kerja dan pimpinan perusahaan.					
22.	Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan maksimal dalam bekerja.					
Sifat Pribadi yang Berhubungan dengan Pekerjaan						
23.	Karyawan memiliki keterampilan yang memadai dalam bekerja.					
24.	Karyawan memiliki tingkat kejujuran yang tinggi.					
25.	Karyawan memiliki tingkat kejujuran yang tinggi.					
26.	Karyawan selalu berpenampilan baik dalam bekerja.					
27.	Karyawan selalu berpenampilan baik dalam bekerja.					

Lampiran A1. 3 Tabulasi Data Jawaban Responden

Tabulasi Data Variabel Stres Kerja (X1)

No.	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	Total
1	4	3	5	5	4	3	5	29
2	4	4	4	4	4	5	5	30
3	4	3	4	4	4	4	4	27
4	2	3	4	5	3	3	5	25
5	5	4	3	4	5	4	5	30
6	4	2	3	4	4	3	5	25
7	3	5	5	5	5	5	5	33
8	2	4	4	2	2	4	4	22
9	4	5	5	3	5	5	3	30
10	4	4	4	3	4	3	4	26
11	5	5	5	4	5	4	4	32
12	4	4	4	4	5	4	4	29
13	4	4	5	5	4	3	5	30
14	4	5	2	4	5	1	5	26
15	4	4	5	4	5	4	5	31
16	5	5	4	4	5	4	5	32
17	4	4	3	3	2	3	3	22
18	3	3	3	4	3	3	4	23
19	3	4	3	5	4	4	5	28
20	4	4	5	5	4	5	5	32
21	1	4	3	3	3	3	5	22
22	1	1	2	2	2	3	1	12
23	5	5	3	3	4	3	4	27
24	4	4	5	5	3	4	5	30
25	4	5	5	5	4	4	5	32
26	5	4	4	5	4	5	4	31
27	4	4	5	4	5	5	4	31
28	4	4	5	4	5	4	5	31
29	4	5	4	5	4	5	4	31
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	3	4	3	4	3	4	5	26
32	5	5	4	4	4	4	5	31
33	4	5	4	5	3	4	5	30
34	4	3	5	5	4	3	5	29
35	4	3	5	4	4	5	5	30
36	3	4	5	4	5	3	4	28

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	X2P1	X2P2	X2P3	X3P4	X2P5	X2P6	X2P7	Total
1	4	4	5	3	5	5	5	31
2	5	5	5	4	5	4	4	32
3	3	3	3	3	4	4	4	24
4	4	3	5	3	5	5	5	30
5	3	5	3	5	4	5	5	30
6	4	4	4	5	5	3	3	28
7	4	5	5	1	4	2	2	23
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	3	3	4	4	3	5	26
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	3	4	3	3	4	4	25
12	4	4	3	3	4	3	4	25
13	4	3	4	5	3	4	5	28
14	4	4	4	4	5	4	4	29
15	4	4	4	3	4	4	3	26
16	4	3	4	4	4	4	4	27
17	5	4	5	3	5	5	4	31
18	4	4	5	3	4	5	5	30
19	3	4	4	3	5	5	4	28
20	3	3	4	4	4	3	5	26
21	3	3	3	4	3	4	4	24
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	4	5	4	5	5	5	32
25	4	5	4	4	4	5	4	30
26	4	4	5	5	5	4	4	31
27	5	4	5	4	4	4	5	31
28	4	5	4	4	5	5	4	31
29	5	4	5	4	5	4	5	32
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	4	4	4	3	4	4	5	28
32	5	5	5	5	4	4	5	33
33	4	4	5	3	5	5	4	30
34	4	3	5	4	4	5	4	29
35	3	3	4	3	4	4	4	25
36	4	3	5	3	5	5	4	29

Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	YP11	YP12	YP13	Total
1	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	55
2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	57
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	56
5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	53
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	55
7	5	5	1	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	53
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
9	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	52
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
13	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	53
14	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	61
15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	55
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	57
19	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	56
20	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	51
21	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	46
22	2	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	26
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
24	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	59
25	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	57
26	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	58
27	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	58
28	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	58
29	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	60
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	63
31	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	55
33	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	55
34	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	55
35	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	57
36	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	54

Lampiran B1. 1 Uji Kualitas Data

Uji validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Correlations									
		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1
X1P1	Pearson Correlation	1	.485**	.320	.358*	.576**	.267	.292	.723**
	Sig. (2-tailed)		.003	.057	.032	.000	.115	.084	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1P2	Pearson Correlation	.485**	1	.263	.217	.433**	.271	.329	.649**
	Sig. (2-tailed)	.003		.121	.204	.008	.110	.050	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1P3	Pearson Correlation	.320	.263	1	.452**	.428**	.519**	.310	.706**
	Sig. (2-tailed)	.057	.121		.006	.009	.001	.066	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1P4	Pearson Correlation	.358*	.217	.452**	1	.325	.245	.638**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.032	.204	.006		.053	.150	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1P5	Pearson Correlation	.576**	.433**	.428**	.325	1	.237	.329	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.009	.053		.163	.050	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1P6	Pearson Correlation	.267	.271	.519**	.245	.237	1	.068	.562**
	Sig. (2-tailed)	.115	.110	.001	.150	.163		.693	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1P7	Pearson Correlation	.292	.329	.310	.638**	.329	.068	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.084	.050	.066	.000	.050	.693		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X1	Pearson Correlation	.723**	.649**	.706**	.679**	.721**	.562**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	7

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X3P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2
X2P1	Pearson Correlation	1	.515**	.682**	.301	.431**	.207	.278	.731**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.074	.009	.226	.100	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2P2	Pearson Correlation	.515**	1	.343*	.256	.439**	.217	.042	.613**
	Sig. (2-tailed)	.001		.041	.132	.007	.203	.809	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2P3	Pearson Correlation	.682**	.343*	1	.032	.583**	.410*	.203	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041		.855	.000	.013	.235	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X3P4	Pearson Correlation	.301	.256	.032	1	.140	.237	.489**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.074	.132	.855		.416	.163	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2P5	Pearson Correlation	.431**	.439**	.583**	.140	1	.442**	.152	.680**
	Sig. (2-tailed)	.009	.007	.000	.416		.007	.376	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2P6	Pearson Correlation	.207	.217	.410*	.237	.442**	1	.473**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.226	.203	.013	.163	.007		.004	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2P7	Pearson Correlation	.278	.042	.203	.489**	.152	.473**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.100	.809	.235	.002	.376	.004		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2	Pearson Correlation	.731**	.613**	.690**	.576**	.680**	.664**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	7

UNIVERSITAS

Uji validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9	Y.P10	Y.P11	Y.P12	Y.P13	Y
Y.P1	Pearson Correlation	1	.246	.089	.291	.460**	.634**	.456**	.439**	.514**	.584**	.709**	.420*	.652**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.148	.608	.085	.005	.000	.005	.007	.001	.000	.000	.011	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P2	Pearson Correlation	.246	1	-.026	-.076	.209	.288	.182	.314	.140	.174	.179	.301	.184	.341*
	Sig. (2-tailed)	.148		.883	.658	.222	.088	.288	.062	.414	.311	.297	.075	.282	.042
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P3	Pearson Correlation	.089	-.026	1	.672**	-.099	.079	.473**	.444**	.032	.095	.251	.038	.160	.393*
	Sig. (2-tailed)	.608	.883		.000	.564	.645	.004	.007	.854	.582	.140	.825	.352	.018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P4	Pearson Correlation	.291	-.076	.672**	1	.212	.276	.525**	.492**	.067	.294	.271	.114	.275	.533**
	Sig. (2-tailed)	.085	.658	.000		.215	.104	.001	.002	.698	.082	.109	.506	.104	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P5	Pearson Correlation	.460**	.209	-.099	.212	1	.562**	.284	.390*	.379*	.526**	.332*	.329	.523**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.005	.222	.564	.215		.000	.093	.019	.023	.001	.048	.050	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P6	Pearson Correlation	.634**	.288	.079	.276	.562**	1	.506**	.591**	.427**	.506**	.558**	.461**	.617**	.751**

	Sig. (2-tailed)	.000	.088	.645	.104	.000		.002	.000	.009	.002	.000	.005	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P7	Pearson Correlation	.456**	.182	.473**	.525**	.284	.506**	1	.754**	.383*	.598**	.444**	.491**	.527**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.005	.288	.004	.001	.093	.002		.000	.021	.000	.007	.002	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P8	Pearson Correlation	.439**	.314	.444**	.492**	.390*	.591**	.754**	1	.361*	.547**	.272	.357*	.453**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.007	.062	.007	.002	.019	.000	.000		.030	.001	.108	.033	.006	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P9	Pearson Correlation	.514**	.140	.032	.067	.379*	.427**	.383*	.361*	1	.434**	.355*	.619**	.487**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.001	.414	.854	.698	.023	.009	.021	.030		.008	.034	.000	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P10	Pearson Correlation	.584**	.174	.095	.294	.526**	.506**	.598**	.547**	.434**	1	.611**	.481**	.705**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.311	.582	.082	.001	.002	.000	.001	.008		.000	.003	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P11	Pearson Correlation	.709**	.179	.251	.271	.332*	.558**	.444**	.272	.355*	.611**	1	.557**	.745**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.297	.140	.109	.048	.000	.007	.108	.034	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.P12	Pearson Correlation	.420*	.301	.038	.114	.329	.461**	.491**	.357*	.619**	.481**	.557**	1	.523**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.011	.075	.825	.506	.050	.005	.002	.033	.000	.003	.000		.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Y.P13	Pearson Correlation	.652**	.184	.160	.275	.523**	.617**	.527**	.453**	.487**	.705**	.745**	.523**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.282	.352	.104	.001	.000	.001	.006	.003	.000	.000	.001		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y	Pearson Correlation	.752**	.341*	.393*	.533**	.594**	.751**	.783**	.753**	.619**	.772**	736**	.674**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.018	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	13

UNIVERSITAS

Lampiran C1. 1 Uji Asumsi Klasik

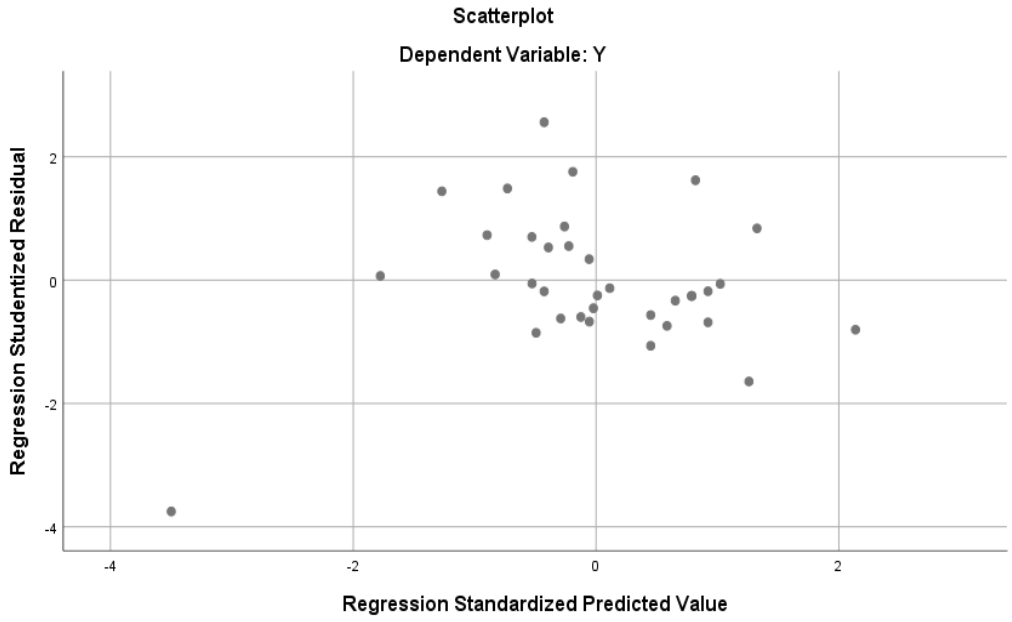
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.854	6.737		.721	.476		
	X1	.525	.166	.345	3.167	.003	.947	1.056
	X2	1.222	.208	.640	5.887	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y

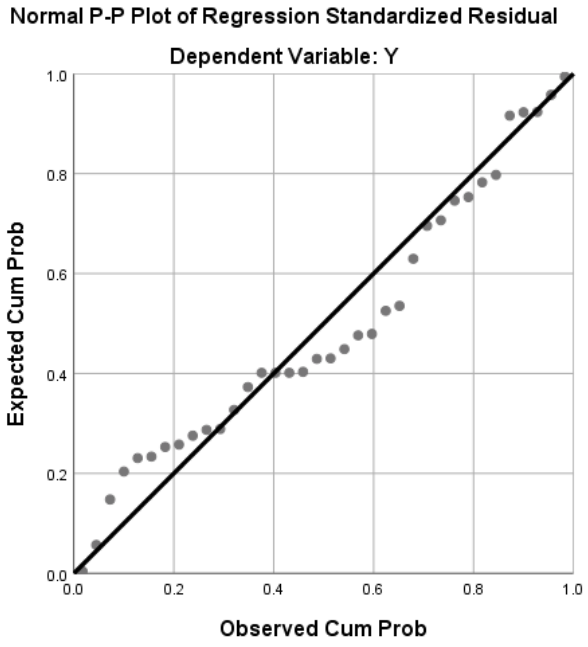
Uji Heteroskedastisitas Scatterrplot



Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96794411
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.113
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Normalitas P-Plot



Uji Linearitas Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1050.127	12	87.511	4.577	.001
		Linearity	360.146	1	360.146	18.836	.000
		Deviation from Linearity	689.981	11	62.726	3.281	.008
	Within Groups		439.762	23	19.120		
	Total		1489.889	35			

Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	885.056	10	88.506	3.658	.004
		Linearity	574.303	1	574.303	23.738	.000
		Deviation from Linearity	310.753	9	34.528	1.427	.230
	Within Groups		604.833	25	24.193		
	Total		1489.889	35			

Lampiran D1. 1 Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.854	6.737		.721	.476
	X1	.525	.166	.345	3.167	.003
	X2	1.222	.208	.640	5.887	.000
a. Dependent Variable: Y						

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.829	2	469.414	28.111	.000[b]
	Residual	551.060	33	16.699		
	Total	1489.889	35			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Lampiran E1. 1 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Parsial (Stres Kerja)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492[a]	.242	.219	5.764
a. Predictors: (Constant), X1				
b. Dependent Variable: Y				

Koefisien Determinasi Parsial (Lingkungan Kerja)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720[a]	.518	.504	4.597
a. Predictors: (Constant), X2				
b. Dependent Variable: Y				

Koesifien Determinasi Simultan

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794[a]	.630	.608	4.086
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Lampiran F1. 1 R tabel

Tabel Nilai Korelasi (r_{tabel})
Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran G1. 1 T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

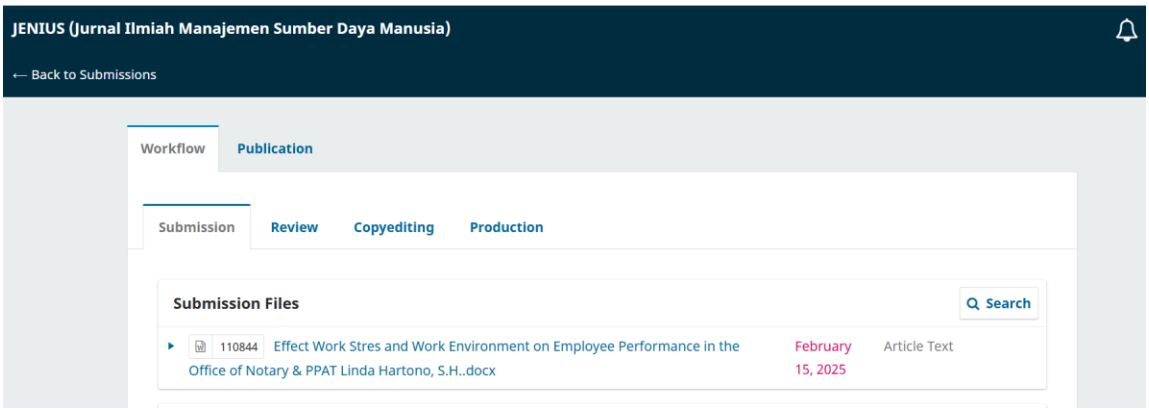
Pr / df	0.25 / 0.50	0.10 / 0.20	0.05 / 0.10	0.025 / 0.050	0.01 / 0.02	0.005 / 0.010	0.001 / 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran H1. 1 F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran I1. 1 Bukti Submit Jurnal



BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS