

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SUPERVISOR
TERHADAP STRES KERJA**

**(Studi pada karyawan PT. SMI/ Seluler Media Infotama, Kota
Bontang, Kalimantan Timur)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**NALENDRA AKBAR SUDRAJAT
125030202111007**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, atas kehendak dan pertolongan Allah SWT yang selalu memberikan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya kepada penulis dalam setiap langkah pengerjaan skripsi ini. Saya mempersembahkan skripsi ini kepada Sang Inspirator dalam hidup saya, Bapak Budiono. Kepada beliau yang selalu bekerja keras dalam menghidupi pendidikan anak-anaknya dan tidak pernah sekalipun mendengar keluhan kesahnya. Serta kepada sosok perempuan yang saya kagumi, Ibu Sukarti. Seorang Ibu yang selalu mendoakan anak-anaknya demi kesuksesan di dunia dan di akhirat. Terimakasih teruntuk saudara-saudara saya, Fine Ageng Darajat dan Nice Ageng Darajat, yang selalu menghibur saya ketika saya mengalami keputusasaan dalam proses penelitian ini.

MOTTO

**“ Tidak peduli orang lain menilai kita yang terpenting
bagaimana kita bisa bermanfaat bagi orang di sekitar
dan tidak merugikan orang disekitar kita“**

“Mindset is Do’a”

Dan

“Perjuangan adalah Seni”

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan *Supervisor* terhadap
Stres Kerja (Studi pada karyawan PT. SMI/ Seluler Media
Infotama, Kota Bontang, Kalimantan Timur)

Disusun oleh : Nalendra Akbar Sudrajat

NIM : 125030202111007

Fakultas : Ilmu Administrasi

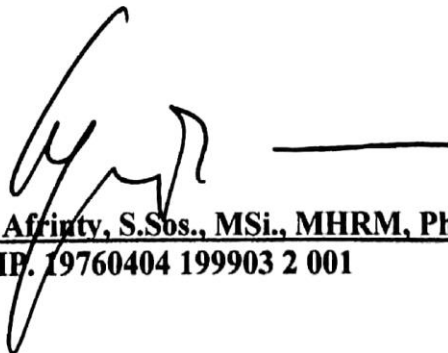
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 5 juli 2018

Komisi Pembimbing

Ketua



Tri Wulida Afrinty, S.Sos., MSi., MHRM, Ph.D
NIP. 19760404 199903 2 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

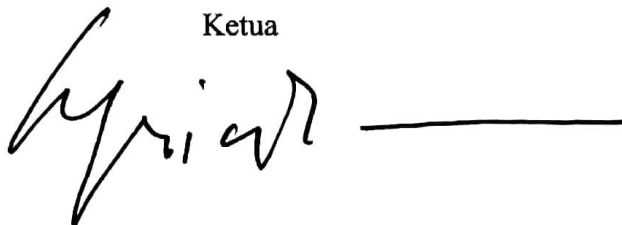
Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 18 Juli 2018
Jam : 12.00 WIB
Skripsi Atas Nama : Nalendra Akbar Sudrajat
Judul : PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP STRES KERJA (Studi pada karyawan PT. SMI/ Seluler Media Infotama, Kota Bontang, Kalimantan Timur)

Dan dinyatakan LULUS

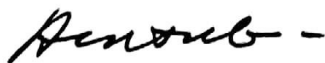
Majelis Penguji

Ketua



Tri Wulida Afrianty, S.Sos., M.Si., MHRM, Ph.D.
NIP. 197604041999032001

Anggota



Drs. Heru Susilo, MA.
NIP. 195912101986011001

Anggota



Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA
NIP. 2013048705312001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam makalah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini terbukti terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 5 Juli 2018



Nalendra Akbar Sudrajat
NIM. 125030202111007

RINGKASAN

Nalendra Akbar Sudrajat, 2018, Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Supervisor terhadap Stres kerja (Studi Pada Karyawan PT. SMI/ Seluler Media Infotama , Kota Bontang, Kalimantan Timur). Tri Wulida Afrianty, S.sos., M.Si, MHRM, Ph.d

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh variabel beban kerja (X_1) dan dukungan *supervisor* (X_2) terhadap stres kerja (Y)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 34 karyawan PT. SMI/ Seluler Media Infotama , Kota Bontang, Kalimantan Timur). Nilai yang diperoleh dari analisis linier berganda menunjukkan pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y) memiliki koefisien beta 0,332 sebesar signifikansi 0,000. Variabel dukungan supervisor (X_2) terhadap stres kerja (Y) memiliki koefisien beta 1,471 dengan nilai signifikansi 0,000.

Saran yang diberikan penulis kepada perusahaan adalah sebaiknya pihak perusahaan meningkatkan dukungan *supervisor* kepada karyawan. Beberapa usaha yang dapat dilakukan adalah memberikan motivasi dan melakukan pendekatan kepada karyawan, memahami masalah dan keluhan bawahan serta memberikan reward atau bonus bagi karyawan yang berprestasi. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk PT. SMI/ Seluler Media Infotama , Kota Bontang, Kalimantan Timur) dalam meningkatkan dukungan *supervisor*.

Kata Kunci: Beban kerja, dukungan *supervisor*, stress kerja

SUMMARY

Nalendra Akbar Sudrajat, 2018, *The Influence Workload and Supervisor Support on Job Stress (Study on Employees Of PT. SMI/ Seluler Media Infotama , Bontang City, east Kalimantan)*. Tri Wulida Afrianty, S.sos., M.Si, MHRM, Ph.d

The objective of research is to describe and explain the significant influence of variable workload (X_1) and supervisor support (X_2) on job stress (Y). Research type is explanatory research with quantitative approach.. Sampling studied were 34 employees of PT. SMI/ Seluler Media Infotama , Bontang city, east Kalimantan). Data analysis uses descriptive and multiple linear analysis so that variable workload (X_1) on job stress (Y) has beta coefficient amount 0,332 with significant 0,000. Variable supervisor support (X_2) on job stress (Y) has beta coefficient amount 1,471 with significant 0,000..

Suggestions given to the company's author is better the company increased supervisor support to employees. Some efforts that can be done is to provide motivation and approach to employees, understand the problems and complaints subordinates and provide rewards or bonuses for employees who excel. Researchers hope the results of this study can be used as a reference for PT. SMI / Cellular Media Infotama, Bontang City, East Kalimantan) in improving supervisor support.

Keywords: Workload, supervisor support, job stress

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan *Supervisor* terhadap Stres Kerja (Studi pada karyawan PT. SMI/ Seluler Media Infotama, Kota Bontang, Kalimantan Timur)”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (S.AB) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Dr. Drs. Wilopo, M.AB selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Adminisrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Mukhamad Kholid Mawardi, M.AB, Ph.D selaku Sekertaris Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

5. Tri Wulida Afrianty, S.Sos., M.Si, MHRM, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan sabar, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Pimpinan, karyawan, dan seluruh anggota PT. SMI (Seluler Media Infotama) Kota Bontang, Kalimantan Timur yang telah memberikan ijin dan bantuan selama penelitian berlangsung
8. Kedua Orang Tua yang telah memberikan dukungan dan doa selama proses pengerjaan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman (Fijar, Novi, Margareth, rafid, cevin) yang memberikan semangat, saling membantu dan mendoakan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Saya selaku peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Kritik dan saran akan peneliti terima dengan senang hati demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Malang, 18 Juli 2018

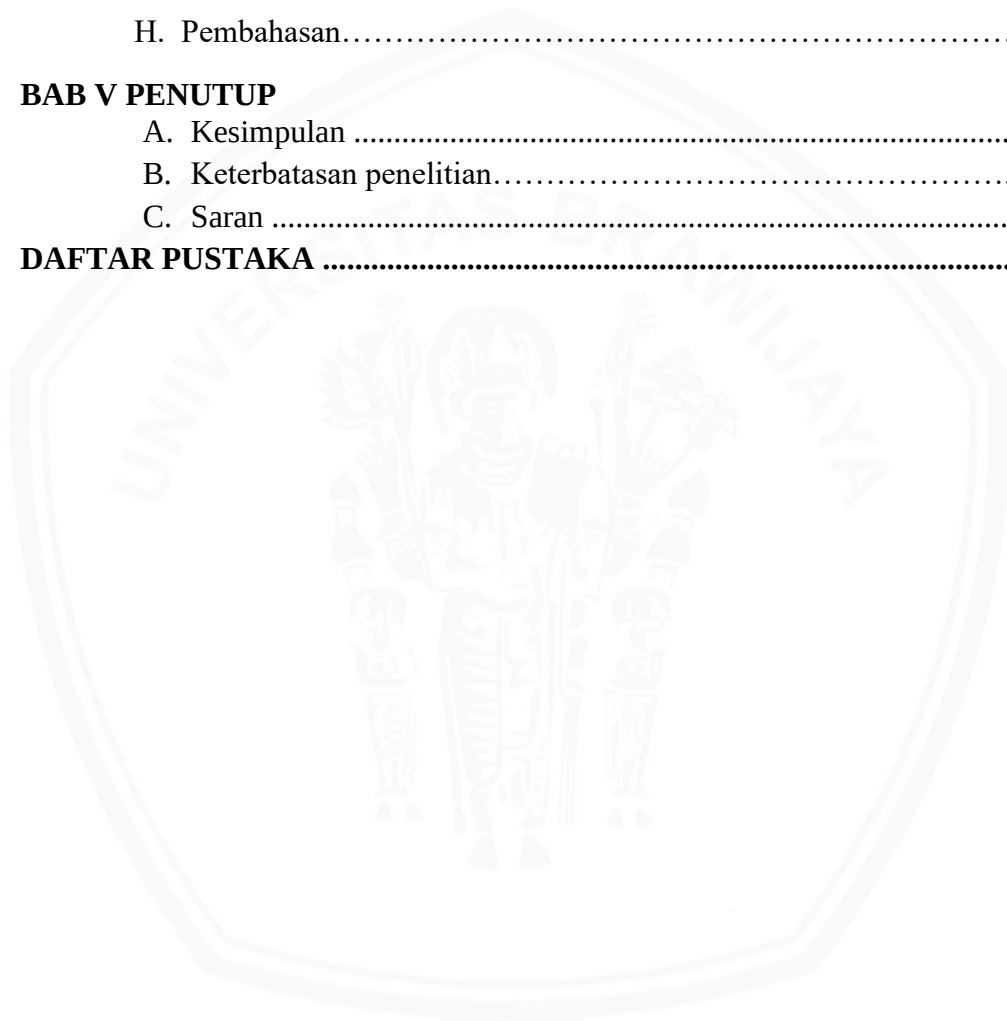
Nalendra Akbar Sudrajat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSEMBAHAN	ii
MOTTO	iii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
TANDA PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penulisan	7
E. Sistematika Penuisan	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Beban kerja	17
1. Pengertian Beban Kerja	17
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	18
3. Indikator-indikator Beban Kerja.....	19
C. Dukungan <i>Supervisor</i>	20
1. Pengertian Dukungan <i>Supervisor</i>	20
2. Indikator-indikator Dukungan <i>Supervisor</i>	20
D. Stres Kerja	21
1. Pengertian Stres Kerja	21
2. Gejala Stres Kerja	23
3. Faktor-faktor yang menyebabkan Stres Kerja.....	24
E. Hubungan antar variabel.....	25
1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja.....	25
2. Pengaruh Dukungan <i>Supervisor</i> terhadap stres Kerja.....	25
F. Model Konsep dan Hipotesis	26
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28

B. Lokasi Penelitian	29
C. Variabel penelitian, Definisi Operasional.....	29
1. Variabel penelitian	29
2. Definisi Operasional	30
D. Skala Pengukuran..	34
E. Populasi dan sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
F. Teknik Pengambilan Sampel	37
G. Teknik Pengumpulan data.....	37
1. Sumber Data.....	37
2. Metode Pengumpulan data.....	38
3. Instrumen peneltian.....	39
H. Validitas dan Reliabilitas.....	39
1. Uji Validitas.....	40
2. Uji Reabilitas.....	41
I. Teknik Analisis Data.....	42
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	42
2. Analisis Statistik Inferensial.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	47
1. Sejarah dan profil Perusahaan.....	47
2. Visi dan Misi Perusahaan	48
B. Gambaran Umum Responden	49
1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	49
2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan	50
4. Gambaran Responden Bedasarkan masa kerja.....	50
C. Uji Instrumen Penelitian	51
1. Uji Validitas.....	51
2. Uji Reabilitas.....	53
D. Gambaran Variabel yang diteliti.....	54
1. Distribusi frekuensi variabel beban kerja.....	54
2. Distribusi frekuensi variabel dukungan <i>supervisor</i>	58
3. Distribusi frekuensi variabel stres kerja.....	60
E. Asumsi-Asumsi klasik regresi.....	63
1. Uji Normalitas.....	63
2. Uji Multikolinieritas.....	65

3. Uji Heterokedastisitas.....	66
F. Analisis Regresi linier Berganda	67
1. Persamaan regresi.....	68
G. Koefisien Determinasi (R^2)....	69
1. Pengujian Hipotesis.....	70
H. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan penelitian.....	79
C. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal.
1	Model Hipotesis	27
2	Hasil Uji Normalitas	65
4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	67



DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal.
1	Report Pencapaian M-Kios bulan Januari sampai Agustus 2017.....	3
2	Penelitian Terdahulu.....	14
3	Variabel, Indikator, dan Item	32
4	Skala Likert.....	34
5	Respon, Skor, dan Interval kelas Skala Likert.....	35
6	Pengambilan sampel	36
7	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	49
8	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
9	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
10	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
11	Uji Validitas.....	52
12	Uji Reabilitas.....	54
13	Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X_1)	54
14	Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan <i>Supervisor</i> (X_2)	58
15	Distribusi Frekuensi Variabel Citra Perusahaan (Y)	60
14	Hasil Uji Normalitas	64
15	Hasil Uji multikolinieritas.....	65
16	Rekapitulasi Hasil Regresi.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal.
1	Kuesioner	83
2	Frekuensi Jawaban Responden	87
4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	94
5	Hasil Uji Asumsi Klasik	97
6	Hasil Regresi linier berganda..	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi (Wartono 2017). Dalam jangka pendek stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi. Beberapa masalah dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja maka tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan.

Tuntutan dan tugas-tugas sangat berpotensi menimbulkan terjadinya kecemasan dan ketegangan dari dalam diri karyawan. Selain tuntutan dari dalam organisasi serta pekerjaan, tuntutan yang berasal dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga atau lingkungan sosial juga berpotensi untuk menimbulkan suatu tekanan terhadap karyawan. Jika tekanan tersebut terus terjadi pada karyawan maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan. Mohyi (2012:15) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan atau suatu ketegangan mental (psikologi) seseorang terkait dengan pekerjaannya yang terjadi karena pengaruh situasi atau peristiwa diri dan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaannya. Stres kerja tidak datang dengan sendirinya,

stres kerja muncul dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu beban kerja.

Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Gopher & Doncin, 1986). Dengan adanya permintaan produksi terhadap perusahaan maka akan menambah beban kerja karyawan dengan jam kerja yang terbatas. Faktor tersebut dapat menimbulkan stres kerja karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang akan mengakibatkan karyawan memilih untuk *resign* (berhenti kerja).

Salah satu faktor yang bisa mengurangi stress kerja adalah dukungan *Supervisor*. Dukungan *Supervisor* merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi yang informal (Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels, 2007). Menurut Nijman (2004), dukungan Supervisor sebagai sejauh mana supervisor berperilaku dengan cara mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan. Dukungan *Supervisor* diartikan sebagai sejauh mana para pemimpin menghargai kontribusi

karyawan mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Bhate, 2013). Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sejauh mana *supervisor* dalam mendukung karyawan dengan cara pelatihan kerja menggunakan pembelajaran yang telah diperoleh pada pelatihan baik itu pengetahuan, keterampilan dan perilaku kedalam pekerjaan. PT. SMI (Seluler Media Infotama) adalah perusahaan perdagangan distribusi perangkat telekomunikasi yang menjual produk/ barang seperti kartu perdana, penjualan M-kios, paket data yang terletak di jalan A.Yani No. 128, kelurahan gunung sari, kecamatan bontang utara, Kalimantan timur. Berikut adalah hasil pencapaian penjualan M-KIOS PT. SMI (Seluler Media Infotama) Bontang, Kalimantan Timur.

Tabel 1.1
Report Pencapaian M-Kios bulan Januari sampai Agustus

BULAN	REALISASI	TARGET	Prosentase
Januari	3.728.614.800	4.179.368.659	89,21%
Februari	3.455.063.900	4.403.373.500	78,46%
Maret	3.846.151.200	4.875.163.518	78,89%
April	3.654.267.200	4.717.900.179	77,46%
Mei	3.949.704.900	4.019.693.920	98,26%
Juni	3.970.865.700	3.890.026.374	102,08%
Juli	3.776.472.400	4.019.693.920	93,95%
Agustus	3.217.110.400	3.890.026.374	82,70%

Sumber : PT. SMI (Selulr media infotama) Bontang, Kalimantan Timur, 2017.

Dapat dilihat pada tabel 1.1 terlihat tingkat realisasi penjualan M-Kios dari bulan ke bulan mengalami fluktuatif. Tidak hanya mengalami penurunan namun juga terdapat target yang tidak tercapai pada setiap bulannya. Pada tabel tersebut dapat dilihat setiap adanya pencapaian realisasi penjualan M-kios maka pada bulan selanjutnya perusahaan akan meningkatkan target yang ingin dicapai. Namun dalam pencapaiannya dari bulan ke bulan pencapaian target hanya terjadi pada bulan Juni sebesar 102, 08%. Pencapaian target yang belum maksimal setiap bulannya dikarenakan tingkat target yang terlalu tinggi dibandingkan hasil realisasinya.

PT. SMI (Seluler Media Infotama) salah satu anak perusahaan PT Telkomsel yang berdiri kurang lebih selama 3 tahun. Dalam era globalisasi diharapkan PT. SMI (Seluler Media Infotama) dapat bersaing dengan beberapa pesaingnya. Hal itu dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan karena adanya target yang harus dicapai. Dukungan *supervisor* di PT SMI (Seluler Media Infotama) Bontang Kalimantan Timur, ditengarai oleh beberapa faktor diantaranya adalah kurangnya motivasi, reward atau bonus yang diberikan oleh perusahaan.

Contoh beban kerja yang dialami karyawan PT SMI (Seluler Media Infotama) yaitu dalam satu tim aktivasi kartu perdana berjumlah 5 karyawan, terdiri dari 3 karyawan pada bagian mesin dan 2 karyawan pada *whitelist/ list* perdana. Sedangkan target yang harus di capai adalah 4.000 hingga 6.000 kartu perdana dalam sehari. Sehingga karyawan dituntut untuk melaksanakan lembur

setiap hari (Sumber: PT. SMI (Seluler Media Infotama) Bontang, Kalimantan Timur 2017).

Dukungan *supervisor* pada PT SMI (Seluler Media Infotama) ditenggarai berpengaruh untuk mengurangi beban kerja yang dialami karyawan, sehingga tingkat stres yang dialami karyawan PT SMI (Seluler Media Infotama) tidak terlalu besar. Bentuk dukungan yang diberikan berupa motivasi atau dukungan setiap apel briefing pagi, memberikan ruang berpendapat bagi karyawan untuk mengemukakan ide atau gagasan demi kelancaran kerja. Seperti yang diungkapkan Safarino (2006), dalam penelitiannya bahwa pekerja mendapatkan dukungan emosi dan dukungan instrumental dari *supervisor*, rekan kerja, keluarga memiliki ketegangan psikologis yang lebih rentan dari pada pekerja yang tidak mendapatkan dukungan sosial.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban kerja, dan Dukungan Supervisor Terhadap Stres Kerja di PT SMI (SELULER MEDIA INFOTAMA) Bontang, Kalimantan Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Beban kerja, Dukungan *Supervisor* dan Stres Kerja karyawan PT. SMI (seluler media infotama) Bontang, Kalimantan Timur?

2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. SMI (seluler media infotama) Bontang, Kalimantan Timur ?
3. Apakah Dukungan *Supervisor* berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. SMI (seluler media infotama) Bontang, Kalimantan Timur ?
4. Apakah Beban Kerja dan Dukungan *Supervisor* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. SMI (seluler media infotama) Bontang, Kalimantan Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis gambaran Beban kerja, Dukungan Supervisor dan Stres Kerja pada karyawan PT. SMI (seluler media infotama) Bontang, Kalimantan Timur.
2. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. SMI (seluler media infotama) Bontang, Kalimantan Timur.
3. Menganalisis pengaruh Dukungan *Supervisor* terhadap stres kerja pada karyawan PT. SMI (seluler media infotama) Bontang, Kalimantan Timur.
4. Menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Dukungan *Supervisor* terhadap Stres Kerja PT. SMI (seluler media infotama) Bontang, Kalimantan Timur .

D. Kontribusi Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Beberapa manfaat teoritis yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

Memberikan kontribusi baru pada teori-teori sebelumnya, terutama menganalisa tentang pengaruh beban kerja dan dukungan *supervisor* terhadap stres kerja, dimana masi sedikit jumlah peneliti yang menggunakan teori dari Karasek (1998), Lemyre dan Tessier (2003).

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang bermanfaat baik bagi perusahaan terkait dengan kebijakan untuk mengelola/ mengurangi stres kerja karyawan pada PT. SMI (Seluler Media Infotama)
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber pengetahuan yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian berikutnya dalam bidang sumber daya manusia terutama berkaitan dengan beban kerja dan dukungan *supervisor* serta stress kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Sistem penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSATKA

Bab ini membahas tentang kajian teori, studi penelitian terdahulu (Beban kerja, Dukungs *supervisor* dan Stres kerja), kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis terhadap pertanyaan dan permasalahan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini menyajikan tentang gambaran umum tempat penelitian yang dijadikan sebagai objek penelitian, gambaran umum responden, gambaran variabel yang diteliti dan hasil analisis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V menyajikan kesimpulan terkait dengan hasil analisis dan memberikan saran-saran bagi perusahaan serta peneliti mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Hasil Penelitian Terdahulu

a. Ambarwati (2014)

Penelitian ini dilakukan oleh Ambarwati dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat Igd Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel *Moderating*”. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Kariadi Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sensus. Sebagai variabel independen yaitu beban kerja dan variabel dependennya stres kerja serta variabel moderatingnya adalah dukungan sosial. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi moderating dengan menggunakan nilai selisih mutlak.

Hasil analisis menggunakan analisis nilai selisih mutlak dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat dan variabel selisih nilai mutlak beban kerja dengan dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan yang artinya dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat. hasil analisis

menggunakan uji t dapat diketahui beban kerja dan nilai selisih mutlak antara beban kerja dengan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

b. Adhithan (2017)

Penelitian ini dilaksanakan oleh Adhithan dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnoverintention*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) yang terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) secara parsial dan serempak serta juga untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu *Non probability Sampling* melalui teknik *Simple Random Sampling*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Data dari hasil penelitian diolah dengan metode Analisis Regresi Berganda dengan Uji t, Uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Persepsi dukungan supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention sebesar (β) -0,466 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$), dengan kontribusi persepsi dukungan supervisor terhadap turnover intention sebesar (AR^2) 0,207***. (2) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention sebesar (β) -0,205 (** $p < 0,05$; $p = 0,046$), dengan kontribusi komitmen organisasi terhadap turnover intention sebesar (AR^2) -0,041**. (3) persepsi dukungan supervisor (β) -0,471 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi (β) -0,214 (** $p < 0,05$; $p = 0,017$) secara bersama sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan

terhadap turnover intention. Kontribusi persepsi dukungan supervisor dan komitmen organisasi untuk menjelaskan turnover intention sebesar (AR^2) 0,044**.

c. Suryaningrum (2017)

Penelitian ini dilaksanakan oleh Suryaningrum dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey, dan instrumen penelitian adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RS PKU Muhammadiyah sebanyak 230 perawat. Teknik pengambilan sampel dengan cara *Simple Random Sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 175 perawat. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar (β) 0,165 (* $p < 0,05$; - $p = 0,003$) dengan ΔR^2 beban kerja terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar 0,026*. (2) dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar (β) -0,144 (* $p < 0,05$; - $p = 0,027$) dengan ΔR^2 dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 0,021**. (3) beban kerja (β) 0,167 (* $p < 0,05$; - $p = 0,030$) dan dukungan sosial (β) -0,147 (* $p < 0,05$; - $p = 0,045$) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja perawat RS PKU

Muhammadiyah Yogyakarta, dengan ΔR^2 beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 0,021**.

d. Bibit Nurcahyawati (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Bibit Nurcahyawati dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres kerja Perawat IGD RSUD. A. Wahab Sjahrane. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) A. Wahab Sjahrane. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Analisis yang digunakan yaitu teknik *correlations product moment*. Penggunaan metode ini karena untuk meramalkan hubungan satu atau dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja perawat IGD. RSUD. A. Wahab Sjahrane dengan hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara beban kerja (X) dengan stress kerja (Y) karena nilai $p < 0,05$ dan nilai p adalah 0,000 menunjukkan pengaruh nilai korelasi positif yang kuat. Artinya ada pengaruh korelasi yang positif. Semakin tinggi beban kerja maka stress kerja akan semakin tinggi. Adapun nilai R^2 adalah 0,458 dalam hal ini berarti 45,8% stress kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh perawat IGD maka akan dapat meningkatkan stress kerjanya begitu pula sebaliknya apabila

beban kerja rendah maka akan semakin rendah pula stress kerja yang mungkin akan dialami oleh perawat IGD.

e. Aglis Andhita Hatmawan (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Aglis Andhita Hatmawan dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stress Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan, Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif eksperimen berdasarkan survei, yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji atau mencari pengaruh tertentu untuk membantu si peneliti dalam memilih tindakan khusus selanjutnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan sejumlah 80 orang karyawan . Untuk itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik total sampling, yaitu tehnik penetapan jumlah sampel dengan mengikutsertakan seluruh populasi.

Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.

Penelitian – penelitian yang berhubungan dengan beban kerja dan dukungan *supervisor* terhadap stres kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam. Adapun hasil penelitian terdahulu secara sistematis dapat disajikan pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Ambarwati (2014) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat Igd Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel <i>Moderating</i> ”.	X ₁ : Beban kerja Y: Stres kerja	Sampel Sensus Jumlah Responden : 60 Regresi Linier Berganda	variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat dan variabel selisih nilai mutlak beban kerja dengan dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan yang artinya dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat. hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui beban kerja dan nilai selisih mutlak antara beban kerja dengan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
2.	Adhitian (2017) “Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnoverintention</i> ”	X ₁ : Persepsi dukungan supervisor X ₂ : Komitmen organisasi Y: <i>Turnoverintention</i>	<i>Non Probability Sampling</i> <i>Simple Random Sampling</i> Regresi Linier Berganda	(1) Persepsi dukungan supervisor berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention sebesar (β) -0,466 (2) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention sebesar (β) -0,205 (3) persepsi dukungan supervisor (β) -0,471 dan komitmen organisasi (β) -0,214, secara bersama sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kontribusi persepsi dukungan supervisor dan komitmen organisasi untuk

No.	Nama dan Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
				menjelaskan turnover intention sebesar (AR^2) 0,044**.
3.	Suryaningrum (2017) "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta"	X_1: Beban kerja X_2: Dukungan sosial Y : Stres kerja	<i>Simple Random sampling</i> Regresi linier berganda Responden :175	(1) beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar (β) 0,165 dengan ΔR^2 beban kerja terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar 0,026*. (2) dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar (β)-0,144 dengan ΔR^2 dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 0,021**. (3) beban kerja (β) 0,167 dan dukungan sosial (β) -0,147, secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dengan ΔR^2 beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 0,021**.
4	Bibit Nurcahyawati (2017) "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres kerja Perawat IGD RSUD. A. Wahab Sjahrane	X: Beban kerja Y: Stres kerja	<i>Correlation product momen</i> Jumlah Responden : 50 Regresi Linier Sederhana	hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara beban kerja (X) dengan stress kerja (Y) karena nilai $p < 0,05$ dan nilai p adalah 0,000 menunjukkan pengaruh nilai korelasi positif yang kuat. Artinya ada pengaruh korelasi yang positif. Semakin tinggi beban kerja maka stress kerja akan

No.	Nama dan Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
				semakin tinggi. Adapun nilai R square adalah 0,458 dalam hal ini berarti 45,8% stress kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh perawat IGD maka akan dapat meningkatkan stress kerjanya begitu pula sebaliknya apabila beban kerja rendah maka akan semakin rendah pula stress kerja yang mungkin akan dialami oleh perawat IGD.
5.	Aglis Andhita Hatmawan (2015) “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stress Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan	X1 : Konflik Kerja X2 : Beban Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Stres Kerja	<i>Total Sampling</i> Sampel 80 orang Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis data dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Konflik kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.

Sumber: Review peneliti terdahulu (2018)

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Definisi beban kerja menurut Menpan (1997) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Menurut Haryono (2004) beban kerja adalah sebagai berikut: “Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja menurut Astianto (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang

harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu maupun kelompok.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007:25), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar individu pekerja, seperti:
 - 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut waring stresor.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam individu akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3. Indikator-Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Karasek (1998) dalam Mansour dan Tremblay (2015) yang meliputi antara lain:

1. *General psychological demands* yaitu suatu keadaan ketidakseimbangan antara persepsi individu terhadap tuntutan atas diri mereka (yang berhubungan dengan pekerjaan) dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan- tuntutan tersebut.
Contoh: pekerjaan yang harus diselesaikan diluar kemampuannya.
2. *Role ambiguity* yaitu ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Hal ini akan dapat menghambat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
Contoh: pengarahan dari atasan yang kurang jelas sehingga membuat pekerjaan terganggu.
3. *Concentration* yaitu sumber kekuatan pikiran dan bekerja berdasarkan daya ingat dan lupa dimana pikiran tidak dapat bekerja untuk lupa dan ingat dalam waktu yang bersamaan. Apabila konsentrasi lemah maka akan cenderung melupakan sesuatu hal, sebaliknya jika konsentrasi kuat maka akan dapat mengingat dalam waktu yang lama.
Contoh: apabila karyawan mendapatkan tugas secara bersamaan maka pilihlah salah satu untuk diselesaikan terlebih dahulu agar konsentrasi lebih maksimal.

4. *Mental work disruption* yaitu suasana hati atau perasaan yang diterima seseorang yang terus tertekan atau kehilangan minat dalam beraktivitas.

Contoh: orang yang terkena depresi.

C. Dukungan *Supervisor*

1. Pengertian Dukungan *Supervisor*

Dukungan *supervisor* diartikan sebagai sejauh mana para pemimpin menghargai kontribusi karyawan mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Bhate, 2013). *Supervisor* dianggap sebagai perwakilan dari organisasi, dan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan yang mana karyawan akan melihat hal tersebut sebagai indikasi dukungan organisasi (Eisenberger et al., 2002). Sarafino (2006) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pekerja mendapatkan dukungan emosi dan dukungan instrumental dari *supervisor*, rekan kerja, keluarga memiliki ketengangan psikologis yang lebih rendah daripada pekerja yang tidak mendapatkan dukungan sosial.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dukungan *supervisor* adalah suatu bentuk dukungan emosional dan instrumental yang dilakukan oleh pimpinan agar karyawan bisa bekerja secara maksimal.

2. Indikator Dukungan Supervisor

Menurut Karasek (1998) dalam Mansour dan Tremblay (2015), dukungan supervisor dapat dilihat dari dua dimensi yaitu:

- 1) *Socioemotional* merupakan ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu sehingga individu merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan dalam menghadapi berbagai tekanan dalam hidup.

Contoh: melakukan pendekatan kepada karyawan dengan cara bentuk perhatian atau memberikan reward akan membuat karyawan lebih merasa dihargai dalam bekerja.

- 2) *Instrumental* merupakan dukungan yang bersikap reaktif dalam membantu mencapai keseimbangan kerja. Hal ini bisa berupa reaktif terhadap permintaan jadwal kerja yang fleksibel, menginterpretasikan kebijakan organisasi serta mengelola jadwal kerja rutin untuk memastikan terselesaikannya tugas dengan baik.

Contoh: memberikan jam kerja yang fleksibel kepada karyawan sehingga karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja.

D. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja menurut Mangkunegara (2008:157) adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sikap, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas,

tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Kemudian menurut Robbins dalam Benyamin Molan (2006:796) menyatakan stress kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di karakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bahasan terkait dengan stres didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Karasek (1979) yaitu akan adanya efek interaktif antara tuntutan pekerjaan dan kontrol pada tingkat stres atau yang dikenal dengan the job demands-control model (JDC). Model ini diperluas oleh Karasek dan Theorell (1990) dengan menambahkan faktor yang akan menentukan tingkat stres seseorang yaitu dukungan sosial (social support). Karasek (1979) menjelaskan stres kerja dapat menimbulkan masalah bagi kesehatan mental dan fisik. Stres kerja dapat terjadi karena dalam pekerjaan karyawan terdapat tuntutan pekerjaan yang tinggi namun pengendalian terhadap pekerjaan tersebut sangat rendah. Karasek dan Theorell (1990) menyatakan pengendalian pekerjaan akan semakin meningkat ketika individu mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja atau atasannya. Teori yang dikemukakan oleh Karasek memiliki berbagai aplikasi praktis, dalam

hal ini untuk meningkatkan kesejahteraan ditempat kerja dan mengurangi dampak stress (Dewe et al., 2012). Salah satu dampak dari stres kerja adalah timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Waspodo dkk., 2013). Masalah pribadi seperti fisik tubuh yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. Gejala Stres Kerja

Secara umum, seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, yaitu (Robbins dan Judge, 2008):

a) Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

b) Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan

atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

c) Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

3. Faktor-faktor yang menyebabkan Stres Kerja

Menurut Lemyre and Tessier (2003) dalam Mansour dan Tremblay menyatakan ada 2 penyebab stres kerja, yaitu:

1. Lingkungan, adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.
2. Individu, adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Berdasarkan indikator penyebab stres yang telah dikemukakan Lemyre and Tessier (2003), dapat disimpulkan bahwa penyebab stres kerja dapat terjadi dari

dalam dan diluar pekerjaan. Stres yang timbul dari dalam pekerjaan biasanya dialami karyawan karena masalah pekerjaan yang dibebankan terlalu berat, tekanan waktu untuk penyelesaian tugas, konflik kerja dan lingkungan didalam pekerjaan yang buruk. Stres yang timbul diluar pekerjaan, lebih cenderung timbul karena adanya masalah keluarga yang dapat mempengaruhi pekerjaan atau masalah pribadi seperti fisik tubuh yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

E. Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Stres kerja (Y)

Beban kerja diyakini dapat mempengaruhi stres kerja. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2000). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki. Jika jumlah beban kerja yang diberikan melampaui kapasitas karyawan, tentu saja hal itu akan mengurangi produktivitas kerja karyawan, karena dalam melaksanakan tugasnya, karyawan akan merasa kelelahan. Kecepatan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat dan sigap, terutama dalam menangani pasien yang sedang kritis. Jika waktu yang tersedia tidak dapat mengimbangi kecepatan dalam bekerja, maka akan menjadi sumber stres.

Hipotesis : Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada PT. SMI (Seluler Media Infotama) Bontang Kalimantan Timur.

2. Pengaruh Dukungan *Supervisor* (X_2) Terhadap Stres kerja (Y)

Dukungan supervisor mempengaruhi stres kerja, dukungan *supervisor* yang tinggi akan mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan. Karyawan yang mendapatkan dukungan *supervisor* akan lebih merasa tenang dan merasa diperhatikan, dari pada karyawan yang kurang mendapatkan dukungan *supervisor*. Sehingga karyawan yang memiliki dukungan yang tinggi akan lebih mampu mengontrol stres kerja yang dihadapinya. (Sondang, 2007) berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres didalam pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas dan kurangnya dukungan sosial dari orang-orang sekitar.

Safarino (2006), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pekerja mendapatkan dukungan emosi dan dukungan instrumental dari *supervisor*, rekan kerja, keluarga memiliki ketegangan psikologis yang lebih rendah daripada pekerja yang tidak mendapatkan dukungan sosial.

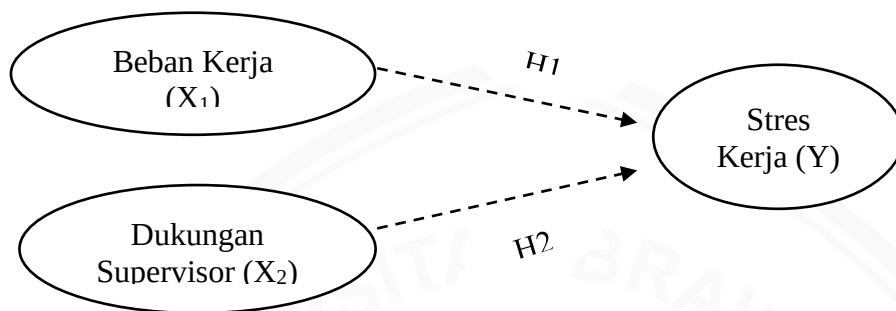
Hipotesis : Ada pengaruh negatif dan signifikan antara dukungan supervisor terhadap stres kerja pada PT. SMI (Seluler Media Infotama) Bontang Kalimantan Timur.

F. Model Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan

sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric dengan data (Sugiyono, 2010: 96).

Model Hipotesis dalam penelitian ini ditujukan pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 : Model Hipotesis
Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2018

Berdasarkan model hipotesis penelitian diatas maka dapat ditarik hipotesis sementara yaitu:

- H₁: Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Bontang Kalimantan Timur.
- H₂: Dukungan *supervisor* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Bontang Kalimantan Timur.
- H₃: Beban kerja dan dukungan *supervisor* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Bontang Kalimantan Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori-teori, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006) penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel yang telah ditentukan yaitu tentang pengaruh Beban kerja dan dukungan supervisor terhadap stres kerja. Pengujian hipotesis merupakan pengujian pengaruh antara dua variabel atau lebih, untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan instrumen kuisioner atau angket yang digunakan sebagai data primer. instrumen kuisioner pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Instrumen kuesioner atau angket. Hubungan atau pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) (Sugiyono, 2008: 57). Pada penelitian ini melihat hubungan atau pengaruh dari beban kerja dan dukungan *supervisor* dengan stres kerja (Survei pada karyawan PT. SMI (seluler media infotama)).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penulis adalah di PT. SMI (seluler media infotama) Bontang, Kalimantan Timur” yang beralamatkan di jalan A.Yani No. 128 kelurahan Gunung sari kecamatan Bontang utara kantor TDC (telkomsel *distribution center*). Alasan penulis mengambil lokasi penelitian tersebut karena selama berdasarkan pra reseach ini ada masalah yang dialami karyawan yaitu mengenai stres kerja. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti apakah beban kerja dan dukungan supervisor merupakan pengaruh masalah penyebab stres yang dialami.

C. Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu dua variabel dependen dan satu variabel independen.

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010:60-62). Dalam penelitian ini X sebagai variabel independen, X yaitu beban kerja

dan dukungan *supervisor* ,Y sebagai variabel dependen, yaitu $Y = \text{stres kerja}$.

2. Definisi Operasional

Variabel bebas (*Independent*) pada penelitian ini adalah beban kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2), lalu variabel terikatnya (*dependent*) adalah stres kerja (Y). Definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

a) Beban Kerja (X_1)

Beban Kerja yaitu banyaknya pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan PT. SMI (Seluler media infotama) terhadap karyawan. Indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. *General psychological demands* yaitu suatu keadaan ketidakseimbangan antara persepsi individu terhadap tuntutan atas diri mereka (yang berhubungan dengan pekerjaan) dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan- tuntutan tersebut.
2. *Role ambiguity* yaitu ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Hal ini akan dapat menghambat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. *Concentration* yaitu sumber kekuatan pikiran dan bekerja berdasarkan daya ingat dan lupa dimana pikiran tidak dapat

kerja untuk lupa dan ingat dalam waktu yang bersamaan. Apabila konsentrasi lemah maka akan cenderung melupakan sesuatu hal, sebaliknya jika konsentrasi kuat maka akan dapat mengingat dalam waktu yang lama.

4. *Mental work disruption* yaitu suasana hati atau perasaan yang diterima seseorang yang terus tertekan atau kehilangan minat dalam beraktivitas.

b) Dukungan Supervisor (X₂)

Dukungan *supervisor* yaitu dukungan supervisor terhadap karyawan perusahaan PT. SMI (Seluler media infotama). Indikator dukungan supervisor sebagai berikut :

1. *Socioemotional* yaitu merupakan ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu sehingga individu merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan dalam menghadapi berbagai tekanan dalam hidup.
2. *Instrumental* yaitu merupakan dukungan yang bersikap reaktif dalam membantu mencapai keseimbangan kerja. Hal ini bisa berupa reaktif terhadap permintaan jadwal kerja yang fleksibel, menginterpretasikan kebijakan organisasi serta mengelola jadwal kerja rutin untuk memastikan terselesaikannya tugas dengan baik.

c) Stres Kerja (Variabel Y)

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat dalam

penelitian ini adalah Stres Kerja (Y). Stres Kerja yaitu merupakan kegiatan akhir dari proses beban kerja dan dukungan supervisor yang dialami karyawan, sehingga indikator dalam stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.
2. Individu adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Tabel 3.1 : Variabel, Indikator, dan Item

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	Beban Kerja (X_1)	1. <i>General psychological demands</i>	1. Pekerjaan saya menuntut waktu yang sangat cepat. 2. Pekerjaan saya menuntut saya untuk bekerja keras. 3. Saya tidak diminta bekerja secara berlebihan. 4. Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. 5. Pekerjaan saya sangat sibuk.	Karasek (1990)
		2. <i>Role ambiguity</i>	1. Tugas dan tanggung jawab saya sudah jelas.	

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		3. <i>conctrecation</i>	1. Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi.	
		4. <i>Mental work disruption</i>	1. Saya sering mendapat gangguan dalam menyelesaikan tugas(ada tugas lain atau dipanggil atasan). 2. Saya baru bisa menyelesaikan pekerjaan saya kalau pekerjaan orang lain sudah selesai.	
2	Dukungan Supervisor (X ₂)	1. <i>Socioemotional</i>	1. Supervisor saya memperhatikan/ mempertimbangkan usulan dari bawahanya 2. Supervisor saya peduli akan kesejahteraan bawahanya.	Karasek (1990)
		2. <i>instrumental</i>	1. Supervisor saya termasuk atasan yang suka menolong bawahanya dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Supervisor saya mampu menumbuhkan semangat tim untuk membuat karyawan bekerja secara bersama-sama.	

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
3	Stres Kerja	1. Lingkungan	1. Dalam 1 bulan terakhir ini saya merasa tenang. 2. Dalam 1 bulan terakhir saya merasa terburu-buru (tidak memiliki cukup waktu). 3. Dalam 1 bulan terakhir ini saya sering merasa tidak sehat secara fisik(sakit kepala, leher kaku dan sakit perut). 4. Dalam 1 bulan terakhir ini saya merasa khawatir 5. Dalam 1 bulan terakhir ini saya sulit berkonsentrasi.	Lemyre and Tessier (2003)
		2. Individu	1. Saya merasa penuh energy yang tinggi. 2. Dalam 1 bulan terakhir ini saya memiliki beban yang berat. 3. Dalam 1 bulan terakhir ini saya memiliki beban yang berat. 4. Saya merasa stres.	

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2017.

D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang menggunakan interval setiap jawaban responden dengan skala 1-5. Menurut Sugiyono (2008:123), “Skala Likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial yang akan diteliti”. Pengukuran aspek pengaruh dari beban

kerja dan dukungan *supervisor* dengan stres kerja (Survei Pada Karyawan PT SMI (Seluler media infotama)). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.2: Skala Likert pada Penelitian

No.	Skor	Jawaban
1.	5	Sangat Setuju (SS)
2.	4	Setuju (S)
3.	3	Ragu-ragu (RR)
4.	2	Tidak Setuju (TS)
5.	1	Sangat Tidak Setuju (STJ)

Sumber data: Sugiyono (2008:123).

Setelah menentukan skor pada skala Likert seperti tabel 3.2, Supranto (2000) dalam Qofifi (2016) menjelaskan bahwa besarnya panjang interval dapat di tentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan:

C : Perkiraan besarnya kelas (*class size* atau *class length*)

k : Banyaknya kelas

X_n : Nilai observasi terbesar

X₁ : Nilai observasi terkecil

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan tersebut, maka diperoleh besarnya panjang interval (*class length*) pada skala likert adalah berikut:

Tabel 3.3 Respon, Skor, dan Interval kelas Skala Likert

Respon	Skor	Interval kelas
Sangat Setuju	5	>1 – 1,7
Setuju	4	>1,8 – 2,5
Ragu-ragu	3	>2,6 – 3,3
Tidak Setuju	2	>3,4 – 4,1
Sangat Tidak Setuju	1	>4,2-5

Sumber: Supranto (2000) dalam Qofiqi (2016)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:215) “Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. SMI (Seluler media infotama) yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:215) “Sampel adalah sebagian dari populasi tersebut”. Proses pemilihan sampel dari populasi dengan tujuan mendapatkan kesimpulan umum mengenai populasi berdasarkan hasil penelitian terhadap sampel yang dipilih. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin karena populasi dalam peneltian ini telah diketahui jumlah pastinya.

$$\text{Rumus slovin } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (kelonggaran ketidaktelitian akibat kesalahan penetapan sampel yang bisa diverifikasi). Catatan: peneliti bisa menentukan sendiri tingkat kesalahan sendiri. Umumnya digunakan Issac dan Michael tingkat kesalahan 1%= 0,01 atau 5%= 0,05 atau 10%= 0,1 (Martono,2015: 271).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dan tingkat signifikansi 0,05 sehingga jumlah sampel yang akan digunakan sesuai dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{37}{1 + 37(0,05)^2}$$

$$n = \frac{37}{1 + 0,925}$$

$n = 33,8672769$ dibulatkan menjadi 34 orang

F. Teknik Pengambilan Sampel

Tabel. 3.3 Populasi dan Sampel Berdasarkan Jabatan

NO	Jabatan	Populasi	X= 0,91	Sampel
1	<i>General Manager</i>	1	0,91	1
2	<i>Manager Operasional Sales</i>	1	0,91	1
3	<i>Manager Operasional Admin</i>	1	0,91	1
4	<i>HRD</i>	1	0,91	1
5	<i>Assesmen Finance</i>	1	0,91	1
6	<i>Indirect Sales</i>	11	10,1	10
7	<i>Indirect TSA</i>	7	6,43	6
8	<i>Admin</i>	4	3,67	4
9	<i>Finance</i>	7	6,43	6
10	<i>Driver</i>	1	0,91	1
11	<i>Satpam</i>	1	0,91	1
12	<i>Cleanning Service</i>	1	0,91	1
	Jumlah	37		34

Sumber: Data diolah peneliti (2018)

Populasi dalam penelitian ini tersebar dalam divisi atau sub populasi yang memiliki jumlah karyawan berbeda setiap divisi. Oleh karena itu dalam teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2015:82) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur

(anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini menggunakan *proportionate random sampling*. Alasan pengambilan teknik ini adalah karena populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan serta secara proposional (Sugiyono: 2015:82). Dalam penelitian ini sampel yang diteliti adalah Karyawan PT. SMI (Seluler media infotama).

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti mengambil dua macam sumber data, sumber data tersebut yaitu:

a. Primer

Menurut (Sugiyono, 2008:137) “Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran berupa kuisisioner atau angket”. Kuisisioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti, penyebaran kuisisioner pada karyawan PT. SMI (Seluler media infotama).

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2008:137), data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder ini sebagai pelengkap dan

penunjang penelitian ini. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari literatur dan penelitian yang mendukung penelitian ini.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan adalah menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiyono (2008:162) kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuisisioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka.

Kuisisioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim secara *online* melalui email. Kuisisioner ini dimaksud untuk memperoleh data atau informasi secara tertulis dari responden yaitu karyawan PT. SMI (Seluler media infotama).

3. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan suatu alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan atau di lokasi. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasar dari

laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan atau keyakinan pribadi subyek atau informasi yang diteliti (Sugiyono, 2008).

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data, data yang digunakan kuesioner bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban kepada beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja. Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likert Summated Ratings* (LSR).

H. Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas pada kuisisioner, perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebar untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan *reliabel*, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian yaitu instrumen pada penelitian ini adalah kuisisioner.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Menurut Sugiyono (2008:128), “Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Dengan perkataan lain, instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan pengujian validitas untuk mengukur setiap butir pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner menggunakan analisa butir, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya dengan rumus analisa *Pearson Product Moment*.

Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:137) untuk menguji validitas dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan : r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel

N = banyaknya populasi

X = nilai variabel X

Y = nilai variabel Y

Apabila nilai koefisien korelasi (r) antar *item* pertanyaan dengan skor total *item* mempunyai taraf signifikan dibawah atau sama dengan 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka *item* pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut adalah valid, sebaliknya jika nilai koefisien korelasi (r) antar *item* pertanyaan dengan skor total *item* mempunyai taraf signifikan di atas 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka *item* pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Singarimbun & Effendi (2008:140) menjelaskan reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat ukur dapat

dipercaya dan diandalkan . Kuisioner yang reliabel adalah kuisioner yang apabila dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Arikunto (2006:196), untuk menguji reliabilitas instrumen dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan : r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

σ_t^2 : varians total

Suatu Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 ($\alpha \geq 0,6$). Sebuah nilai 0,6 atau kurang secara umum mengidentifikasikan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:147) “Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya”. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik lokasi penelitian, objek

penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan selanjutnya akan diedit dan diolah kemudian didistribusikan ke dalam tabel, selanjutnya akan dibahas secara deskriptif, dengan pemberian angka dalam jumlah responden dan persentasi.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan jika variabel independennya minimal dua. Menurut Sugiyono (2008:277) Regresi linier berganda digunakan oleh peneliti yang bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan untuk n variabel adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

Y : Subyek dalam variabel dependent yang diprediksikan (struktur keputusan pembelian)

a : Nilai Y bila $X = 0$ (Harga Konstan)

b : koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X).

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Dukungan *Supervisor*

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, maka perlu dilakukan terlebih dahulu suatu pengujian asumsi klasik atas data yang diolah adalah sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2011:160-165).

2) Uji Multikolinieritas

(Ghozali, 2011:105-106) memaparkan uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heterokedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white (Ghozali, 2011:139-141).

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi determinasi yaitu antara 0 dan 1. Menurut Ghazali (2011:97) nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hasil semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2) Uji Parsial (Uji t)

Penelitian ini menggunakan uji t. Uji t ini dilakukan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sanusi (2012:144) uji hipotesis (uji t) sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien secara parsial. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (citra merek dan harga) dalam menjelaskan satu variabel terikat (keputusan pembelian). Taraf signifikan sebesar 5% sehingga tingkat yang digunakan adalah 95%, dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga masing-masing variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Sehingga masing-masing variabel bebas secara individu tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3) Uji Serempak (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis (uji F) dalam penelitian ini secara simultan yang dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh citra merek dan harga terhadap keputusan pembelian. Kriteria uji hipotesis (uji F) adalah sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel :

- a) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel (Y).
- b) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi :

- a) Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterimadan H_1 ditolak.
- b) Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum perusahaan

1. Sejarah dan profil perusahaan

PT SMI (seluler media infotama) pertama kali didirikan pada 1 juli 2009 berpusat di gedung *blue dot center* blok E-1, jalan gelong baru utara No. 5-8 tomang Jakarta barat. 11440. Alex J sinaga sebagai direksi PT SMI (Seluler Media Infotama) pertama kali memimpin perusahaan distribusi ini. PT SMI (Seluler Media Infotama) adalah sarana distribusi berbagai produk telkomsel, Antara lain kartu perdana (simpati, As, loop), paket data dan M-kios (isi ulang pulsa). Selain menjual produk telkomsel, PT SMI (Seluler Media Infotama) juga membantu masyarakat yang ingin menjadi *reseller* atau ingin membuka *outlet* sendiri dimudahkan dengan adanya TDC SMI dengan syarat yang mudah dan untung yang besar. Sebagai salah satu perusahaan distribusi kartu perdana telkomsel PT SMI (Seluler Media Infotama) memberikan kepuasan pelayanan terhadap pelanggan serta kepuasan terhadap produk telkomsel. Usaha dalam pengupayaan menjalin kerja sama antar mitra *AD (Authorized Distribution)* dan pelanggan agar memperluas jaringan kerja sama. Hal ini yang membuat PT SMI (Seluler Media Infotama) bisa membuka cabang hampir seluruh indonesia.

PT SMI (seluler media infotama) membuka cabang di kota Bontang pada tanggal 3 september 2015. Setelah itu diikuti oleh pembukaan *cluster* sangata, bengalon, sangkulirang, bengkal dan wahau. *Cluster* Bontang saat itu dipimpin

oleh fadillah sebagai *branch manager*, saul mekel tiroyah sebagai *manager sales force* , Markus Ali sebagai *manager support* dan agustina sebagai *manager finance*. Sejak awal pembukaan *cluster* Bontang PT SMI (seluler media infotama) terjun langsung ke lapangan mengajak masyarakat menjadi *reseller* telkomsel dan menjalin kerja sama terhadap mitra *AD (Authorized Distribution)* diseluruh wilayah bontang. Pelayanan dan kenyamanan diberikan oleh PT SMI (seluler media infotama) berharap memberikan kepuasan sendiri dan nilai positif terhadap perusahaan. Upaya meningkatkan kualitas layanan dan jaringan dengan mengidentifikasi titik-titik keramaian utama di kota Bontang sendiri. Misalnya dihari libur titik-titik lokasi ini umumnya padat pengunjung dan akan berdampak ditrafik telkomsel. Selain itu promosi dan sering hadir di *event-event* yang diadakan oleh pemerintah juga dapat membantu memperkenalkan produk telkomsel. Sehingga terciptanya jaringan yang luas dan dapat memerahkan telkomsel diseluruh wilayah Bontang. Di wilayah Bontang sendiri sudah lebih dari 50 *outlet* yang bekerja sama dengan kami dalam menjual produk telkomsel.

2. visi misi perusahaan

a. visi perusahaan

“kami berupaya selalu berkomitmen tinggi untuk selalu konsisten dalam menjalankan misi untuk memerahkan seluruh jaringan telkomsel khususnya yang berada di kota bontang.

b. Misi perusahaan

“terus melebarkan sayap untuk satu tujuan yaitu menjadi mitra *AD* (*Authorized Distribution*) yang dapat bekerja sama dalam mendistribusikan produk telkomsel”

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 34 responden melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama), maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase	Pembulatan
18 – 26 Tahun	19	55.8	56
27 - 35 Tahun	15	44.2	44
Jumlah	34	100	100

Sumber: Data primer diolah peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa berusia 18 – 26 tahun sebanyak 19 responden atau 55,88% (56 %), dan berusia 27 – 35 tahun sebanyak 15 responden atau 44,2% (44%).

2. Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	50.00.
Perempuan	17	50.00
Total	34	100

Sumber: Data primer diolah peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang.

3. Pendidikan Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase	Pembulatan
SMA	21	61.76	62
D3	1	2.94	3
S1	12	35.29	35
Total	34	100	100

Sumber: Data primer diolah peneliti (2018)

Berdasarkan tabel diatas responden yang pendidikan SMA sebanyak 22 orang, D3 sebanyak 1 orang (19,05%), dan yang pendidikan sarjana sebanyak 12 orang (80,95%).

4. Masa Kerja Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja (a) lamanya bekerja di perusahaan dan (b) lamanya menduduki posisi baru dapat dilihat pada tabel 4.4 dan 4.5 berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan lama masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase	Pembulatan
5 bulan - 1 Tahun	15	44.2	44
2 - 3 Tahun	19	55.8	56
Jumlah	34	100	100

Sumber: Data primer diolah peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 5 bulan – 1 tahun sebanyak 15 responden dan masa kerja 2 – 3 tahun sebanyak 19 orang.

C. Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana

data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.748	0.000	0.339	Valid
X1.2	0.788	0.000	0.339	Valid
X1.3	0.563	0.001	0.339	Valid
X1.4	0.487	0.003	0.339	Valid
X1.5	0.735	0.000	0.339	Valid
X1.6	0.847	0.000	0.339	Valid
X1.7	0.725	0.000	0.339	Valid
X1.8	0.738	0.000	0.339	Valid
X1.9	0.498	0.003	0.339	Valid
X2.1	0.837	0.000	0.339	Valid

Lanjutan Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X2.2	0.895	0.000	0.339	Valid
X2.3	0.887	0.000	0.339	Valid
X2.4	0.939	0.000	0.339	Valid
Y1	0.643	0.000	0.339	Valid
Y2	0.840	0.000	0.339	Valid
Y3	0.879	0.000	0.339	Valid
Y4	0.786	0.000	0.339	Valid
Y5	0.772	0.000	0.339	Valid
Y6	0.487	0.004	0.339	Valid
Y7	0.915	0.000	0.339	Valid
Y8	0.914	0.000	0.339	Valid
Y9	0.860	0.000	0.339	Valid

Sumber: Data Primer diolah peneliti (2018)

Dari Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,860	Reliabel
2	Dukungan <i>Supervisor</i> (X2)	0,910	Reliabel
3	Stres Kerja (Y)	0,928	Reliabel

Sumber: Data primer diolah peneliti (2018)

Dari Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

D. Gambaran Variabel Yang Diteliti

1. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel Beban Kerja terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	1	2.94	14	41.18	2	5.88	13	38.24	4	11.76	34	100	2.85
X1.2	1	2.94	9	26.47	2	5.88	14	41.18	8	23.53	34	100	2.44
X1.3	1	2.94	21	61.76	2	5.88	9	26.47	1	2.94	34	100	3.35
X1.4	3	8.82	17	50.00	4	11.76	10	29.41	0	0.00	34	100	3.38
X1.5	1	2.94	13	38.24	4	11.76	14	41.18	2	5.88	34	100	2.91
X1.6	2	5.88	6	17.65	2	5.88	5	14.71	19	55.88	34	100	2.03
X1.7	2	5.88	6	17.65	8	23.53	12	35.29	6	17.65	34	100	2.59
X1.8	1	2.94	14	41.18	5	14.71	13	38.24	1	2.94	34	100	3.03
X1.9	8	23.53	17	50.00	3	8.82	5	14.71	1	2.94	34	100	3.76
													2.93

Sumber : data primer diolah 2018

Keterangan :

X_{1.1} : pekerjaan saya menuntut waktu yang sangat cepat.

X_{1.2} : pekerjaan saya menuntut saya untuk bekerja keras.

X_{1.3} : saya tidak diminta bekerja secara berlebihan.

X_{1.4} : saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

X_{1.5} : pekerjaan saya membuat saya sibuk

X_{1.6} : tugas dan tanggung jawab yang harus saya lakukan sudah jelas.

X_{1.7} : pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi.

X_{1.8} : saya sering mendapat gangguan dalam menyelesaikan tugas (ada tugas lain atau dipanggil atasan

X_{1.9} : saya baru bisa menyelesaikan pekerjaan saya kalau pekerjaan orang lain sudah selesai.

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 34 responden, untuk item pertama yaitu Pekerjaan saya membutuhkan waktu yang cepat, terdapat 1 responden atau 2,94% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 41,18%, yang menjawab netral sebanyak 2 responden atau 5,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 responden atau 38,24%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 11,76%.

Item kedua yaitu Pekerjaan saya menuntut saya untuk bekerja keras dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 2,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 26,47%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 5,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 responden atau 41,18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 23,53%.

Item ketiga yaitu Saya tidak diminta bekerja secara berlebihan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau

2,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 61,76%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 5,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 26,47%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,94%.

Item keempat yaitu Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 8,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 50%, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 11,76%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 29,41%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item kelima yaitu Pekerjaan saya membuat saya sangat sibuk dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 2,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 38,24%, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 11,76%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 responden atau 41,18%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,88%.

Item keenam yaitu tugas dan tanggung jawab yang harus saya lakukan sudah jelas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 8,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 17,65%, yang menyatakan netral sebanyak 2 responden atau 5,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 14,71%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 responden atau 55,88%.

Item ketujuh yaitu Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 8,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 17,65%, yang menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 23,53%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 35,29%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 17,65%.

Item kedelapan yaitu saya sering mendapat gangguan dalam menyelesaikan tugas (ada tugas lain atau di panggil atasan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 2,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 41,18%, yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 14,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 responden atau 38,24%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,94%.

Item kesembilan yaitu saya baru bisa menyelesaikan pekerjaan saya kalau pekerjaan orang lain sudah selesai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 23,53%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 50%, yang menyatakan netral sebanyak 3 responden atau 8,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 14,71%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,94%.

Penilaian variabel Beban Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 2,93. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki kategori penilaian yang sedang.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan Supervisor (X2)

Variabel Dukungan Supervisor terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan Supervisor (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	0	0.00	1	2.94	2	5.88	21	61.76	10	29.41	34	100	1.82
X2.2	0	0.00	2	5.88	6	17.65	18	52.94	8	23.53	34	100	2.06
X2.3	0	0.00	2	5.88	4	11.76	20	58.82	8	23.53	34	100	2.00
X2.4	0	0.00	1	2.94	4	11.76	21	61.76	8	23.53	34	100	1.94
													1.96

Sumber : data primer diolah oleh peneliti 2018

Keterangan :

X_{2.1} : supervisor saya memperhatikan/ mempertimbangkan usulan dari bawahanya.

X_{2.2} : supervisor saya peduli akan kesejahteraan bawahanya

X_{2.3} : supervisor saya termasuk atasan yang suka menolong bawahanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

X_{2.4} : supervisor saya mampu menumbuhkan semangat tim untuk membuat karyawan bekerja secara bersama sama

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 34 responden, untuk item pertama yaitu Supervisor saya memperhatikan / mempertimbangkan usulan dari bawahanya, terdapat 0 responden atau 0% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 1 responden atau 2,94%, yang menjawab netral sebanyak 2 responden atau 5,88%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 responden atau 61,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 responden atau 29,41%.

Item kedua yaitu *Supervisor* saya peduli akan kesejahteraan bawahanya, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 2 responden atau 5,88%, yang menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 17,65%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 responden atau 52,94%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 23,53%.

Item ketiga yaitu *Supervisor* saya termasuk atasan yang suka menolong bawahanya dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 2 responden atau 5,88%, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 11,76%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 responden atau 58,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 23,53%.

Item keempat yaitu *Supervisor* saya mampu meumbuhkan semangat tim untuk membuat karyawan bekerja secara bersama-sama, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 1 responden atau 2,94%, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 11,76%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 responden atau 61,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 23,53%.

Penilaian variabel Dukungan *Supervisor* secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 1,96. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Dukungan *Supervisor* memiliki kategori penilaian yang rendah.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Y)

Dalam variabel Stres Kerja terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	2	5.88	6	17.65	15	44.12	9	26.47	2	5.88	34	100	2.91
Y2	2	5.88	9	26.47	14	41.18	7	20.59	2	5.88	34	100	3.06
Y3	6	17.65	16	47.06	4	11.76	6	17.65	2	5.88	34	100	3.53
Y4	3	8.82	11	32.35	13	38.24	7	20.59	0	0.00	34	100	3.29
Y5	2	5.88	9	26.47	16	47.06	6	17.65	1	2.94	34	100	3.15

Sumber : data primer diolah oleh peneliti 2018

Lanjutan Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	jumlah	%	
Y6	1	2.94	9	26.47	18	52.94	6	17.65	0	0.00	34	100	3.15
Y7	4	11.76	18	52.94	6	17.65	4	11.76	2	5.88	34	100	3.53
Y8	7	20.59	15	44.12	6	17.65	4	11.76	2	5.88	34	100	3.62
Y9	21	61.76	5	14.71	4	11.76	4	11.76	0	0.00	34	100	4.26
													3.39

Sumber : data primer diolah oleh peneliti 2018

Keterangan :

Y_{1.1} : dalam 1 bulan terakhir ini saya merasa tenang.

Y_{1.2} : dalam 1 bulan terakhir ini saya sering merasa terburu-buru

Y_{1.3} : dalam 1 bulan terakhir ini saya sering merasa tidak sehat secara fisik
(sakit kepala, leher kaku dan sakit perut.

Y_{1.4} : dalam 1 bulan terakhir ini saya merasa khawatir.

Y_{1.5} : dalam 1 bulan terakhir ini saya sulit berkonsentrasi.

Y_{1.6} : saya merasa penuh energi yang tinggi.

Y_{1.7} : dalam 1 bulan terakhir ini saya memiliki beban yang berat.

Y_{1.8} : dalam 1 bulan terakhir ini saya memiliki beban yang berat.

Y_{1.9} : saya merasa stres

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 34 responden, untuk item pertama yaitu dalam 1 bulan terakhir ini saya merasa tenang, terdapat 2 responden atau 5,88% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 17,65%, yang menjawab netral sebanyak 15 responden atau 44,12%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 26,47%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,88%.

Item kedua yaitu dalam 1 bulan terakhir ini saya sering merasa terburu-buru dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 5,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 26,47%, yang menyatakan netral sebanyak 14 responden atau 47,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 20,59%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,88%.

Item ketiga yaitu dalam 1 bulan terakhir ini saya sering merasa tidak sehat secara fisik (sakit kepala, leher kaku dan sakit perut. dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 17,65%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 47,06%, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 11,76%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 17,65%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,88%.

Item keempat yaitu dalam 1 bulan terakhir ini saya merasa khawatir dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 8,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau

32,35%, yang menyatakan netral sebanyak 13 responden atau 38,24%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 20,59%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item kelima yaitu dalam 1 bulan terakhir ini saya sulit berkonsentrasi, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 5,88%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 26,47%, yang menyatakan netral sebanyak 16 responden atau 47,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 17,65%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,94%

Item keenam yaitu Saya merasa penuh energi yang tinggi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 2,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 26,47%, yang menyatakan netral sebanyak 18 responden atau 52,94%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 17,65%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%

Item ketujuh yaitu dalam 1 bulan terakhir ini saya merasa tenang, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 11,76%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 52,94%, yang menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 17,65%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 11,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,88%

Item kedelapan yaitu dalam 1 bulan terakhir ini saya memiliki beban yang berat, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 7 responden atau 20,59%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 44,12%, yang menyatakan netral sebanyak 6 responden atau 17,65%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 11,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,88%

Item kesembilan yaitu Aku merasa stres dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 61,76%, yang menyatakan setuju sebanyak 5 responden atau 14,71%, yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 11,76%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 11,76%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%

Penilaian variabel Stres Kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,39. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki kategori penilaian yang sedang.

E. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.66966031
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.072
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.520
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950

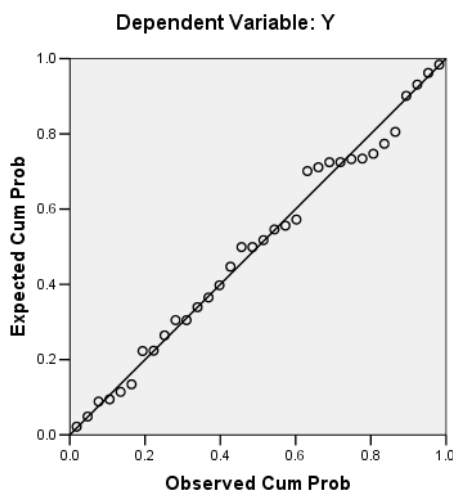
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2018)

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.950 (dapat dilihat pada Tabel 4.8) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 P-P Plot

Sumber: Data primer diolah peneliti (2018)

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.754	1.326
X2	0.754	1.326

Sumber: Data primer diolah peneliti (2018)

Berdasarkan Tabel 4.11, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Beban Kerja adalah 0.754
- Tolerance untuk Dukungan *Supervisor* adalah 0.754

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Beban Kerja adalah 1,326
- VIF untuk Dukungan *Supervisor* adalah 1,326

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

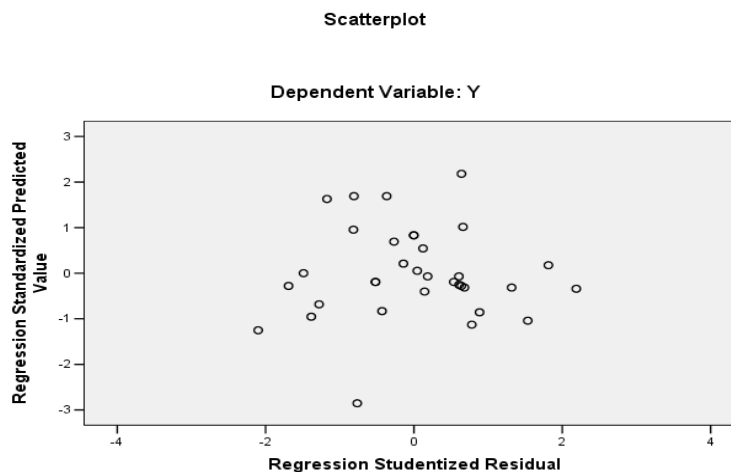
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2



Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah peneliti (2018)

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Beban Kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Stres Kerja (Y).

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.12 :

Tabel 4.12 : Rekapitulasi Hasil Regresi

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	33.254	5.695		5.839	0.000	
	X1	0.332	0.138	0.325	2.410	0.022	Signifikan
	X2	-1.471	0.367	-0.542	-4.012	0.000	Signifikan
R : 0.758 R Square : 0.574 Adjusted R Square : 0.546 F Hitung : 20.870 Sig. F : 0.000 F tabel : 3.305 t tabel : 2.040							

Sumber: Data primer diolah peneliti (2018)

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.12 adalah sebagai berikut :

$$Y = 33,254 + 0,332 X_1 - 1,471 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta atau intersep sebesar 33,254, artinya nilai rata – rata Stres Kerja bernilai sebesar 33,254 jika variabel bebas tidak ada.
- Koefisien regresi b_1 sebesar 0,332, artinya Stres Kerja akan meningkat sebesar 0,332 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Beban Kerja). Jadi apabila Beban Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Stres Kerja akan meningkat sebesar 0,332 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- Koefisien regresi b_2 sebesar 1,471, artinya Stres Kerja akan menurun sebesar 1,471 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Dukungan *Supervisor*), Jadi apabila Dukungan *Supervisor* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Stres Kerja akan menurun sebesar 1,471 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Beban Kerja dan Dukungan *Supervisor* meningkat maka akan diikuti peningkatan Stres Kerja.

G. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Beban Kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2)) terhadap variabel terikat (Stres Kerja) digunakan nilai R^2 , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.12 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,546. Artinya bahwa 54,6% variabel Stres Kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Beban Kerja(X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2). Sedangkan sisanya 45,4% variabel Stres Kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Beban Kerja dan Dukungan *Supervisor* dengan variabel Stres Kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.758, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Beban Kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2) dengan Stres Kerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a) Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka Hipotesis ditolak.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka Hipotesis diterima.

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 20,870. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 31) adalah sebesar 3,305. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $20,870 > 3,305$ atau nilai sig F $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Stres Kerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Beban Kerja (X_1), Dukungan *Supervisor* (X_2)).

b) Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka Hipotesis ditolak.

- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka Hipotesis diterima.

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

▪ **Pengujian Hipotesis pertama**

H_1 : Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Hasil t test antara X_1 (Beban Kerja) dengan Y (Stres Kerja) menunjukkan t hitung = 2,410. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 31) adalah sebesar 2,040. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,410 > 2,040$ atau nilai $\text{sig } t (0,022) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Beban Kerja) terhadap Stres Kerja adalah signifikan. Hal ini berarti Hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Beban Kerja atau dengan meningkatkan Beban Kerja maka Stres Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

▪ **Pengujian Hipotesis Kedua**

H_2 : Dukungan *Supervisor* memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Hasil t test antara X_2 (Dukungan *Supervisor*) dengan Y (Stres Kerja) menunjukkan t hitung = 4,012. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 31) adalah sebesar 2,040. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,012 > 2,040$ atau nilai $\text{sig } t (0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Dukungan *Supervisor*) terhadap Stres Kerja adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti Hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Dukungan *Supervisor* atau dengan

meningkatkan Dukungan *Supervisor* maka Stres Kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Stres Kerja adalah Dukungan *Supervisor* karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

H. Pembahasan

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 63 orang yang telah menjadi responden. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r table yang berarti tiap – tiap *item* variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliable karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,5. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasi terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada *table* Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *unstandardrized* terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable bebas. Uji ketiga yaitu uji

heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram *satterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwasisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam table persamaan regresi. Beban Kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2) terhadap Stres Kerja memiliki arah positif, yang dimana apabila Beban Kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2) mengalami kenaikan maka akan menyebabkan meningkatnya Stres Kerja.

1. Pengaruh Simultan Beban Kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2) terhadap Stres Kerja

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2) terhadap Stres Kerja secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2) terhadap Stres Kerja secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Beban Kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2) memiliki pengaruh sebanyak 56% dalam mempengaruhi Stres Kerja, sedangkan sisanya 44 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dikuatkan oleh Suryaningrum (2017) “pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta”, beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan ΔR^2 beban

kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 0,021**. Penulis menyimpulkan bahwa Pengaruh Simultan Beban Kerja (X_1) dan Dukungan *Supervisor* (X_2) terhadap Stres Kerja adalah signifikan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,410 dengan sig. t sebesar 0,022 dengan t tabel sebesar 2,000 sehingga variabel Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Stres Kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,022 lebih kecil dari α yang dipakai yaitu $0,022 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja.

Menurut Sunyoto (2012:217) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja perawat IGD. RSUD. A. Wahab Sjahranie dengan hasil pengujian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara beban kerja (X) dengan stress kerja (Y) karena nilai $p < 0,05$ dan nilai p adalah 0,000 menunjukkan pengaruh nilai korelasi positif yang kuat. Artinya ada pengaruh korelasi yang positif. Semakin tinggi beban kerja maka stress kerja akan semakin tinggi. Adapun nilai R square adalah 0,458 dalam hal ini berarti 45,8% stress kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Dari dua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi

beban kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT SMI Seluler Media Infotama) Bontang, Kalimantan Timur.

3. Pengaruh Dukungan *Supervisor* (X2) terhadap Stres Kerja (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,012 dengan t tabel sebesar 2,040 sehingga variabel Dukungan *Supervisor* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari α yang dipakai yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Dukungan *Supervisor* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa dukungan *Supervisor* yang tinggi akan mengurangi stres kerja karyawan. Sarafino (2006), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pekerja mendapatkan dukungan emosi dan dukungan instrumental dari *supervisor*, rekan kerja, keluarga memiliki ketegangan psikologis yang lebih rendah daripada pekerja yang tidak mendapatkan dukungan sosial. Darminto dan setiawan (2013), karyawan yang memiliki stres kerja sangat memerlukan suatu dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berasal dari teman kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi karyawan guna mengurangi stres kerja di kantor. Namun bila dukungan sosial yang diberikan ini

tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang dialami para karyawanpun bisa tinggi. Kesimpulan peneliti bahwa dukungan supervisor sebagai bentuk dukungan sosial sangat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT SMI Seluler Media Infotama) Bontang, Kalimantan Timur.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Gambaran variabel Beban Kerja (X_1), Dukungan *Supervisor* (X_2) dan Stres Kerja (Y) karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Kota Bontang, Kalimantan Timur.
 - a. Berdasarkan kuisioner yang disebarakan kepada karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Kota Bontang, Kalimantan Timur, diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan variabel Beban Kerja (X_1) dengan jawaban ragu-ragu. Hasilnya berada pada rata-rata 2,93 yang berarti bahwa beban kerja karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Kota Bontang, Kalimantan Timur berada pada tingkat yang sedang.
 - b. Berdasarkan kuisioner yang disebarakan kepada karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Kota Bontang, Kalimantan Timur, diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan variabel Dukungan *Supervisor* (X_2) dengan jawaban tidak setuju. Hasilnya berada pada rata-rata 1,96 yang berarti bahwa dukungan supervisor karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Kota Bontang, Kalimantan Timur berada pada tingkat yang rendah. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) sangat membutuhkan bentuk dukungan/ support yang lebih sehingga

karyawan merasa lebih diperhatikan dan pekerjaan yang diselesaikan akan lebih maksimal.

- c. Berdasarkan kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Kota Bontang, Kalimantan Timur, diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan variabel Stres Kerja (Y) dengan jawaban ragu-ragu. Hasilnya berada pada rata-rata 3,39 yang berarti bahwa stres kerja karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Kota Bontang, Kalimantan Timur berada pada tingkat yang sedang.

2. Perhitungan regresi linier berganda

- a. Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui dari persamaan regresi, besarnya kontribusi beban kerja terhadap stres kerja, yaitu sebesar 0,332. Dari analisis korelasi dan determinasi diperoleh hasil *Adjusted R²* sebesar 0,546 yang artinya stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 54,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja karyawan dapat didukung. Selain itu, dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini didasarkan pada nilai signifikansi 0,000 atau $< 0,05$.
- b. Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui dari persamaan regresi, besarnya kontribusi dukungan *supervisor* terhadap stres kerja, yaitu sebesar 1,471. Dari analisis

korelasi dan determinasi diperoleh hasil *Adjusted R²* sebesar 0,546 yang artinya stres kerja dipengaruhi oleh dukungan *supervisor* sebesar 54,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel dukungan *supervisor* terhadap stres kerja karyawan dapat didukung. Selain itu, dapat dikatakan bahwa dukungan *supervisor* berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini didasarkan pada nilai signifikansi 0,000 atau $< 0,05$.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu:

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini terbilang kecil, yaitu 34 orang karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Kota Bontang, Kalimantan Timur. Meskipun demikian, penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini telah memenuhi aturan penghitungan dengan menggunakan rumus slovin.

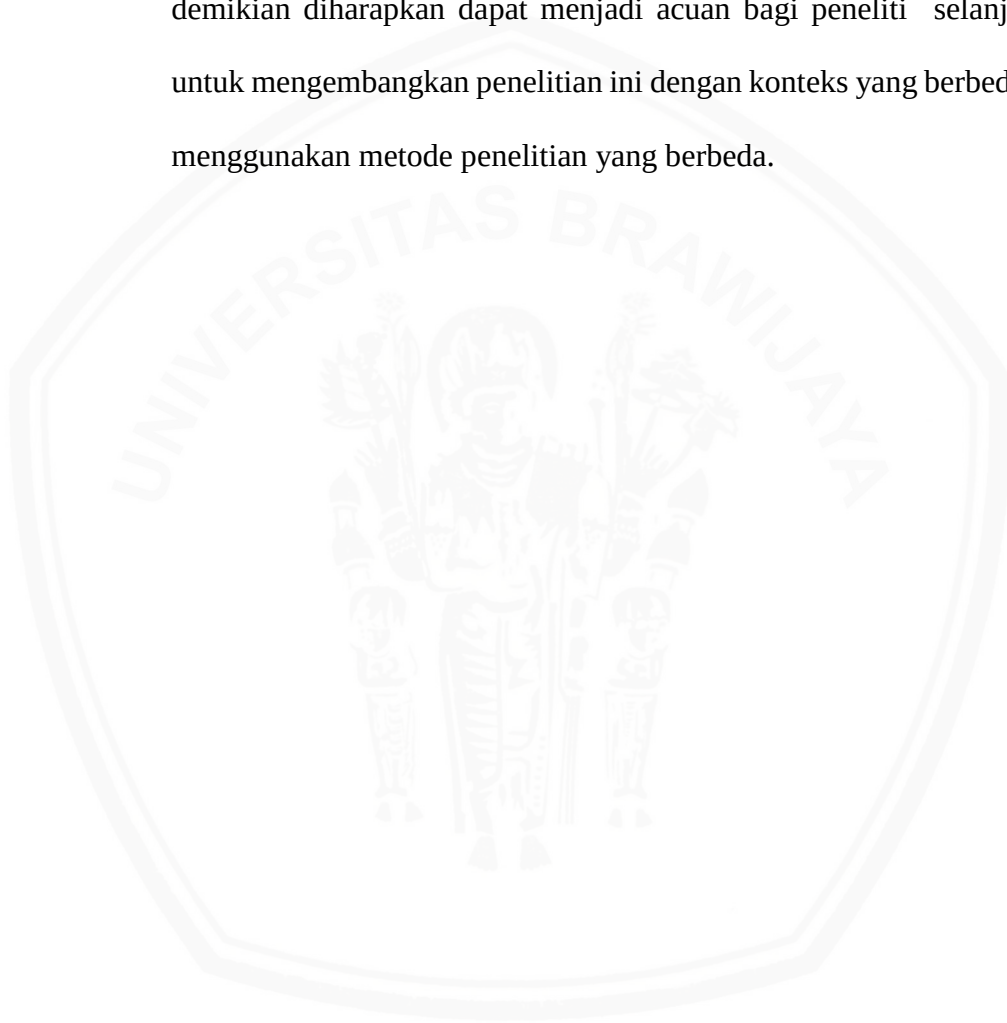
C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan pelayanan terhadap Dukungan *Supervisor*, karena variabel Dukungan *Supervisor* PT SMI (Seluler Media Infotama) terbilang rendah dan berpengaruh dominan dalam mempengaruhi Stres Kerja, diantaranya yaitu dengan

memberikan kompensasi atau *reward* penghargaan terhadap karyawan PT SMI (Seluler Media Infotama) sehingga Stres Kerja akan menurun.

2. Variabel stres kerja merupakan faktor yang dapat di pengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja berdasarkan hasil penelitian ini. Namun demikian diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan konteks yang berbeda dan menggunakan metode penelitian yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhitian. 2017. “Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnoverintention*”. *Skripsi tidak diterbitkan*
- Ambarwati. 2014. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat Igd Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel *Moderating*”. *Skripsi tidak diterbitkan*
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Aglis Andhita Hatmawan 2015. “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja pegawai PT. PLN (Persero) area Madiun Rayon Magetan.
- Bibit Nurcahyawati 2017. “Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja perawat IGD RSUD. A, Wahab Sjahrane” *Skripsi tidak diterbitkan*
- Ghozali.I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko T.H. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagi
- Karasek, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design”. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. 1990. *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Mangkunegara, A. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. REMaja Rosdakarya
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian Sondang.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora .H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei (Editor)*, LP3ES, Jakarta

- Singarimbun, Peter Hagul dan Chris Manning. 2008. "Penentuan Variabel dan Hubungan Antar Variabel". Dalam Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (ed.). Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. Cetakan ke-19. Jakarta: Pustaka LP3ES hal. 122-146
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Perdana Group
- Suryaningrum. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta". *Skripsi tidak diterbitkan*.
- Wartono. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April 2017

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SUPERVISOR
TERHADAP STRES KERJA**

(Studi Pada Karyawan PT. SMI (seluler media infotama) Bontang, Kalimantan Timur)

Nama saya Nalendra Akbar Sudrajat, mahasiswa jurusan Ilmu Adminisrasi Bisnis Universitas Brawaijaya. Saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Supervisor Terhadap Stres Kerja”** (Studi Pada Karyawan PT. SMI (Seluler Media Infotama) Bontang, Kalimantan Timur). Dengan ini, saya memohon bantuan kepada saudara / saudari untuk bersedia mengisi kuesioner ini dengan **lengkap** dan **benar**. Setiap jawaban yang diberikan akan sangat berguna bagi penelitian yang saya lakukan. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan akademis. Atas perhatian dan ketersediaan saudara / saudari dalam meluangkan waktu serta tenaga untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

Nalendra Akbar Sudrajat

A. Data Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : a. Laki – laki b. Perempuan

Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA

d. D3 e. S1 f. Lain – lain (.....)

Jabatan / posisis di perusahaan:

a. lamanya bekerja di perusahaan

a. Bulan:

b. Tahun:

b. Lamanya menduduki jabatan / posisi saat ini

a. Bulan:

b. Tahun:

Petunjuk Pengisi Kuisisioner :

Mohon saudara / saudari mengisi daftar pernyataan ini. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang menurut saudara / saudari sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Berikut adalah notasi dan keterangan yang dapat berlaku untuk dipilih.

No	Notasi	Keterangan
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	R	Ragu- ragu
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

A. Daftar Pernyataan

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
X ₁	Beban Kerja					
X _{1.1}	A					
X _{1.1.1}	Pekerjaan saya menuntut waktu yang sangat cepat.					
X _{1.1.2}	Pekerjaan saya menuntut saya untuk bekerja keras.					
X _{1.1.3}	Saya tidak diminta bekerja secara berlebihan.					
X _{1.1.4}	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
X _{1.1.5}	Pekerjaan saya membuat saya sangat sibuk					
X _{1.2}	B					
X _{1.2.1}	Tugas dan tanggung jawab yang harus saya lakukan sudah jelas					
X _{1.3}	C					
X _{1.3.1}	Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi.					
X _{1.4}	D					
X _{1.4.1}	Saya sering mendapat gangguan dalam menyelesaikan tugas (ada tugas lain atau di panggil atasan).					
X _{1.4.2}	Saya baru bisa menyelesaikan pekerjaan saya kalau pekerjaan orang lain sudah selesai.					
X ₂	Dukungan Supervisor					
X _{2.1}	A					
X _{2.1.1}	Supervisor saya memperhatikan/ mempertimbangkan usulan dari bawahanya					
X _{2.1.2}	Supervisor saya peduli akan kesejahteraan bawahanya					
X _{2.2}	B					
X _{2.2.1}	Supervisor saya termasuk atasan yang suka menolong bawahanya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
X _{2.2.2}	Supervisor saya mampu menumbuhkan semangat tim untuk membuat karyawan bekerja secara bersama sama.					
Y ₁	Stres Kerja					
Y _{1.1}	A					
Y _{1.1.1}	Dalam 1 bulan terakhir ini Saya merasa tenang.					

Y _{1.1.2}	Dalam 1 bulan terakhir ini saya merasa terburu-buru (tidak memiliki cukup waktu)					
Y _{1.1.3}	Dalam 1 bulan terakhir ini saya sering merasa tidak sehat secara fisik (sakit kepala, leher kaku dan sakit perut).					
Y _{1.1.4}	Dalam 1 bulan terakhir ini Saya merasa khawatir					
Y _{1.1.5}	Dalam 1 bulan terakhir ini saya sulit berkonsentrasi.					
Y _{1.1.6}	Saya merasa penuh energi yang tinggi.					
Y _{1.1.7}	Dalam 1 bulan terakhir ini saya memiliki beban yang berat.					
Y _{1.1.8}	Dalam 1 bulan terakhir ini saya memiliki beban yang berat.					
Y _{1.1.9}	Saya merasa stres.					

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequencies

Statistics

	N		Mean
	Valid	Missing	
X1.1	34	0	2.8529
X1.2	34	0	2.4412
X1.3	34	0	3.3529
X1.4	34	0	3.3824
X1.5	34	0	2.9118
X1.6	34	0	2.0294
X1.7	34	0	2.5882
X1.8	34	0	3.0294
X1.9	34	0	3.7647
X2.1	34	0	1.8235
X2.2	34	0	2.0588
X2.3	34	0	2.0000
X2.4	34	0	1.9412
Y1	34	0	2.9118
Y2	34	0	3.0588
Y3	34	0	3.5294
Y4	34	0	3.2941
Y5	34	0	3.1471
Y6	34	0	3.1471
Y7	34	0	3.5294
Y8	34	0	3.6176
Y9	34	0	4.2647

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	11.8	11.8	11.8
2.00	13	38.2	38.2	50.0
3.00	2	5.9	5.9	55.9
4.00	14	41.2	41.2	97.1
5.00	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	23.5	23.5	23.5
	2.00	14	41.2	41.2	64.7
	3.00	2	5.9	5.9	70.6
	4.00	9	26.5	26.5	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	9	26.5	26.5	29.4
	3.00	2	5.9	5.9	35.3
	4.00	21	61.8	61.8	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	29.4	29.4	29.4
	3.00	4	11.8	11.8	41.2
	4.00	17	50.0	50.0	91.2
	5.00	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.9	5.9	5.9
	2.00	14	41.2	41.2	47.1
	3.00	4	11.8	11.8	58.8
	4.00	13	38.2	38.2	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	19	55.9	55.9	55.9
	2.00	5	14.7	14.7	70.6
	3.00	2	5.9	5.9	76.5
	4.00	6	17.6	17.6	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	17.6	17.6	17.6
	2.00	12	35.3	35.3	52.9
	3.00	8	23.5	23.5	76.5
	4.00	6	17.6	17.6	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	13	38.2	38.2	41.2
	3.00	5	14.7	14.7	55.9
	4.00	14	41.2	41.2	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	5	14.7	14.7	17.6
	3.00	3	8.8	8.8	26.5
	4.00	17	50.0	50.0	76.5
	5.00	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	29.4	29.4	29.4
	2.00	21	61.8	61.8	91.2
	3.00	2	5.9	5.9	97.1
	4.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	23.5	23.5	23.5
	2.00	18	52.9	52.9	76.5
	3.00	6	17.6	17.6	94.1
	4.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	23.5	23.5	23.5
	2.00	20	58.8	58.8	82.4
	3.00	4	11.8	11.8	94.1
	4.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	23.5	23.5	23.5
	2.00	21	61.8	61.8	85.3
	3.00	4	11.8	11.8	97.1
	4.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.9	5.9	5.9
	2.00	9	26.5	26.5	32.4
	3.00	15	44.1	44.1	76.5
	4.00	6	17.6	17.6	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.9	5.9	5.9
	2.00	7	20.6	20.6	26.5
	3.00	14	41.2	41.2	67.6
	4.00	9	26.5	26.5	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.9	5.9	5.9
	2.00	6	17.6	17.6	23.5
	3.00	4	11.8	11.8	35.3
	4.00	16	47.1	47.1	82.4
	5.00	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	20.6	20.6	20.6
	3.00	13	38.2	38.2	58.8
	4.00	11	32.4	32.4	91.2
	5.00	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	6	17.6	17.6	20.6
	3.00	16	47.1	47.1	67.6
	4.00	9	26.5	26.5	94.1
	5.00	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	17.6	17.6	17.6
	3.00	18	52.9	52.9	70.6
	4.00	9	26.5	26.5	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.9	5.9	5.9
	2.00	4	11.8	11.8	17.6
	3.00	6	17.6	17.6	35.3
	4.00	18	52.9	52.9	88.2
	5.00	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.9	5.9	5.9
	2.00	4	11.8	11.8	17.6
	3.00	6	17.6	17.6	35.3
	4.00	15	44.1	44.1	79.4
	5.00	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.8	11.8	11.8
	3.00	4	11.8	11.8	23.5
	4.00	5	14.7	14.7	38.2
	5.00	21	61.8	61.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	



Lampiran 3. Uji valdiitas dan reliabilitas

Correlations

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
X1.2	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
X1.3	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	34
X1.4	Pearson Correlation	.487**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	34
X1.5	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
X1.6	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
X1.7	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
X1.8	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
X1.9	Pearson Correlation	.498**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	34

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	9

Correlations

Correlations

	X2
X2.1 Pearson Correlation	.837**
Sig. (2-tailed)	.000
N	34
X2.2 Pearson Correlation	.895**
Sig. (2-tailed)	.000
N	34
X2.3 Pearson Correlation	.887**
Sig. (2-tailed)	.000
N	34
X2.4 Pearson Correlation	.939**
Sig. (2-tailed)	.000
N	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	34	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	4

Correlations

Correlations		
		Y
Y1	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y2	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y3	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y4	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y5	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y6	Pearson Correlation	.487**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	34
Y7	Pearson Correlation	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y8	Pearson Correlation	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
Y9	Pearson Correlation	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	9

Lampiran 4. Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.574	.546	4.81794	1.946

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.754	1.326
	X2	.754	1.326

a. Dependent Variable: Y

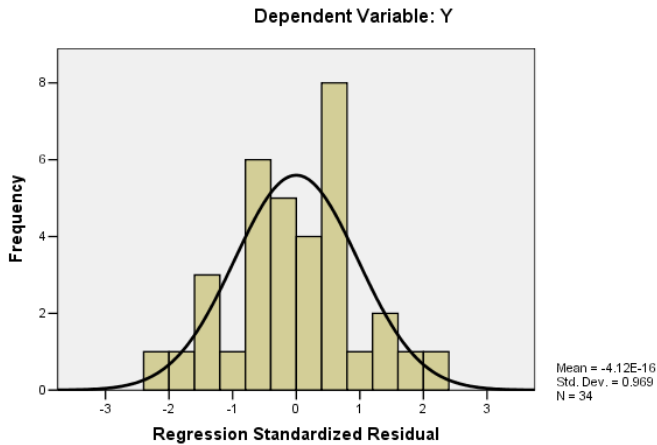
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.66966031
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.072
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.520
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950

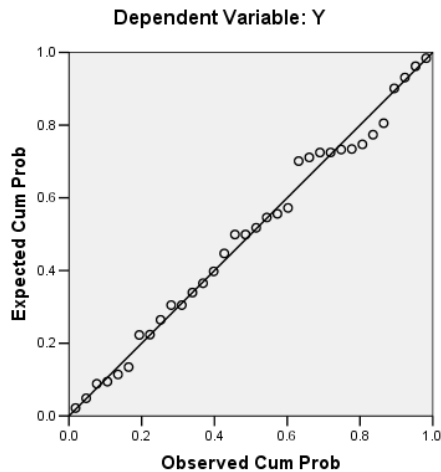
a. Test distribution is Normal.

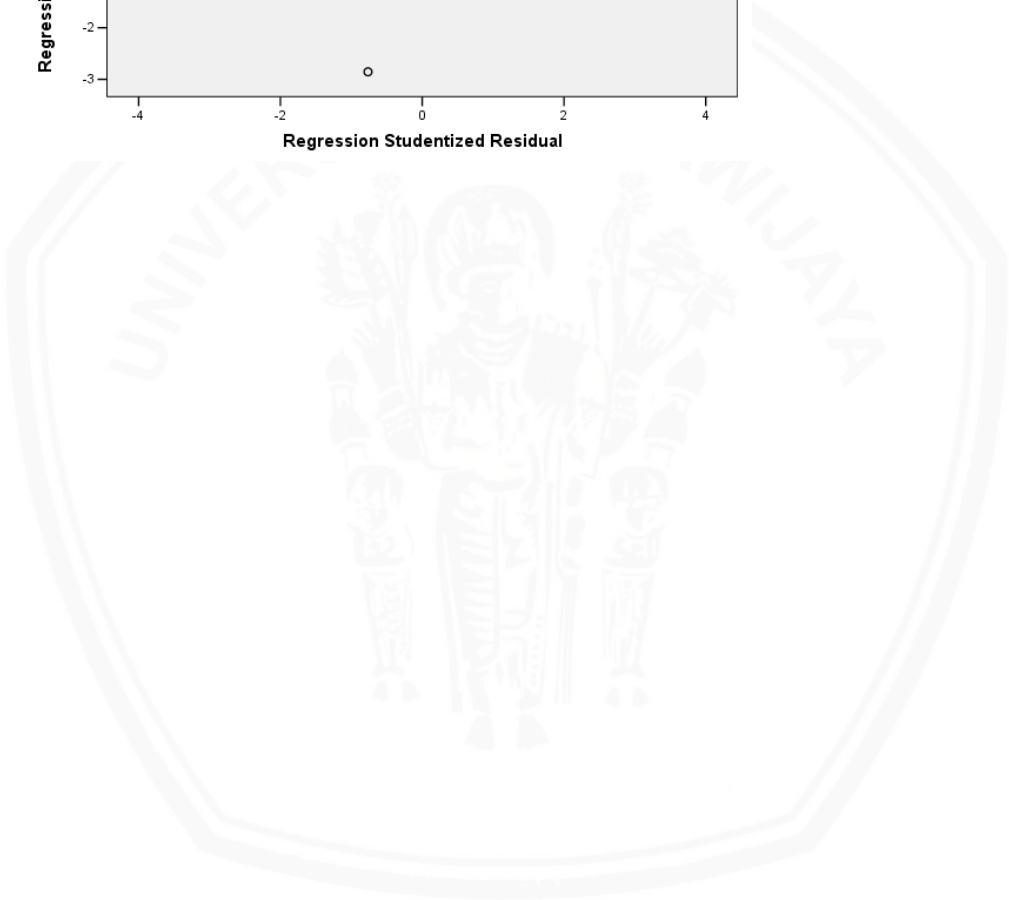
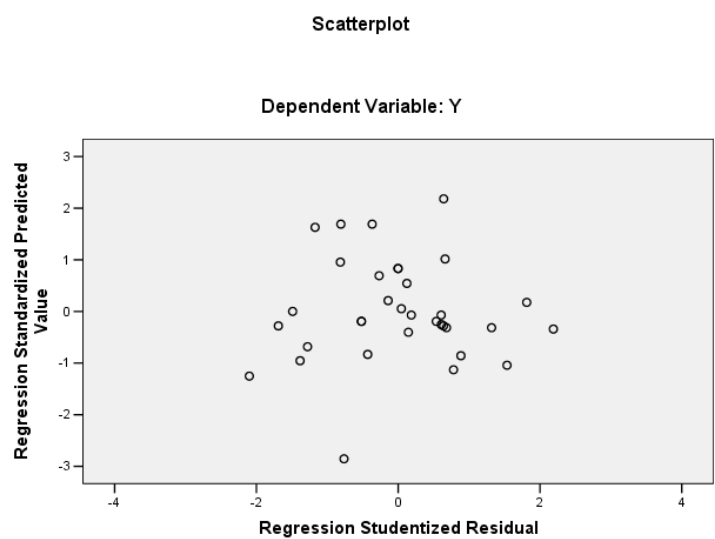
b. Calculated from data.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	30.5000	7.15309	34
X1	26.3529	7.00598	34
X2	7.8235	2.63393	34

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.594	-.703
	X1	.594	1.000	-.496
	X2	-.703	-.496	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.001
	X2	.000	.001	.
N	Y	34	34	34
	X1	34	34	34
	X2	34	34	34

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.574	.546	4.81794	1.946

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	968.911	2	484.455	20.870	.000 ^a
	Residual	719.589	31	23.213		
	Total	1688.500	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.254	5.695		5.839	.000
	X1	.332	.138	.325	2.410	.022
	X2	-1.471	.367	-.542	-4.012	.000

a. Dependent Variable: Y

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae

I. DATA DIRI

1. Nama : Nalendra Akbar Sudrajat
 2. Tempat dan Tanggal Lahir : Lamongan, 18 Oktober 1993
 3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 4. Agama : Islam
 5. Status Pernikahan : Belum menikah
 6. Warga Negara : Indonesia
 7. Alamat KTP : Jl. Made Karyo III/18 Perumnas
 Lamongan
 8. Alamat Sekarang : Jl. Made Karyo III/18 Perumnas
 Lamongan
 9. Nomor Telepon / HP : 085732164010
 10. e-mail : nalendraakbar@gmail.com
 11. Kode Pos : 62218
 12. Pendidikan Terakhir :

II. PENDIDIKAN FORMAL

Periode (Tahun)			Sekolah / Institusi / Universitas	Jurusan	Jenjang Pendidikan
2000	-	2006	SD MUHAMMADIYAH SIDOHARJO, LAMONGAN	-	Pendidikan dasar
2006	-	2009	SMPN 1 LAMONGAN	-	Pendidikan menengah pertama
2009	-	2012	SMAN 2 LAMONGAN	IPS	Pendidikan menengah atas
2012	-	2018	UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG	ADMINIST RASI BISNIS	Pendidikan tingi

III. PENGALAMAN ORGANISASI

Tahun	Lembaga / Instansi	Jabatan
2013-2014	UASB UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG	Anggota

IV. KETERAMPILAN SOFTWARE

- Menguasai Ms Office (Ms. Word, Ms. Excel, Ms. Power Point)
- Bahasa percakapan (Bahasa Indonesia aktif dan Bahasa Inggris pasif)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa seluruh data baik mengenai riwayat hidup saya, kualifikasi serta pengetahuan yang saya sebutkan adalah benar apa adanya untuk menunjang kelengkapan data lamaran pekerjaan.

Hormat saya,
Lamongan, Maret 2018

Nalendra Akbar Sudrajat