



**PENGARUH DAMPAK STRESS KERJA, DUKUNGAN
SOSIAL DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT GEMILANG
SUKSES PLASINDO**

SKRIPSI

Oleh :

MARIA MEYLIANA WULANNDARI

20210500118

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025



**PENGARUH DAMPAK STRESS KERJA, DUKUNGAN
SOSIAL DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT GEMILANG
SUKSES PLASINDO**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma
Jenjang pendidikan Strata 1**

Oleh :

MARIA MEYLIANA WULANNDARI

20210500118

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Maria Meyliana Wulanndari
NIM : 20210500118
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial
Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pada PT Gemilang Sukses Plasindo

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 3 Oktober 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan
Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Pada PT Gemilang Sukses Plasindo

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Maria Meyliana Wulanndari

NIM : 20210500118

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M)**

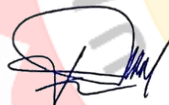
Tangerang, 31 Januari 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UBD

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Maria Meyliana Wulanndari

NIM : 20210500118

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Gemilang Sukses Plasindo

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 31 Januari 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E.,M.M.
NUPTK : 8942754655130172

Eso Hernawan, S.E.,M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Maria Meyliana Wulanndari
NIM : 20210500118
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Gemilang Sukses Plasindo

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 19 Februari 2025

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji

Agus Kusnawan, S.E., M.M.
: NUPTK : 6353749650130093



Penguji I

Sonny Santosa, S.E., M.M.
: NUPTK : 8360762663130273



Penguji II

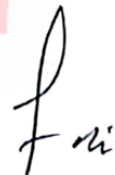
Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
: NUPTK : 4962750651130102



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
: NUPTK : 9759751652230072



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti buku, artikel, jurnal, dan data sekunder, data responden, dan kuesioer, pengolahan data, dan pemalsuan tandatangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 29 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



MARIA MEYLIANA WULANNDARI

NIM: 20210500118

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500118
Nama : Maria Meyliana Wulanndari
Jenjang Studi : Strata I
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan Kerja", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 5 Maret 2025

Penulis



(Maria Meyliana Wulanndari)

PENGARUH DAMPAK STRESS KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT GEMILANG SUKSES PLASINDO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Gemilang Sukses Plasindo. Sampel yang digunakan sebanyak 105 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yang menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat terkait faktor yang diteliti. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *cronbach alpha* dan teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Uji analisis regresi linear berganda, uji r, uji t dan uji f untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

R square model 1 sebesar 0,834, artinya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 83,4% sedangkan $(100\% - 83,4\% = 16,6\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain, Model 2 menunjukkan R square sebesar 0,872, artinya pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja sebesar 87,2% sedangkan $(100\% - 87,2\% = 12,8\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain, Model 3 sebesar 0,892, artinya Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 89,2% sedangkan sisanya 10,8% dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} stress kerja 7.043 lebih besar ($>$) t_{tabel} 1,98373, t_{hitung} dukungan sosial 5.891 lebih besar ($>$) t_{tabel} 1,98373, t_{hitung} keseimbangan kehidupan kerja 4.268 lebih besar ($>$) t_{tabel} 1,98373, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara stress kerja, dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gemilang Sukses Plasindo.

Pengujian simultan pada model 1 diperoleh F_{hitung} 515.952 lebih besar ($>$) F_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. model 2 diperoleh F_{hitung} 348.544 lebih besar ($>$) F_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. model 3 diperoleh F_{hitung} 277.647 lebih besar ($>$) F_{tabel} dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa stress kerja, dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci : Stress Kerja, Dukungan Sosial, Keseimbangan Kehidupan Kerja
Kepuasan Kerja**

**THE IMPACT OF WORK STRESS, SOCIAL SUPPORT AND WORK-LIFE
BALANCE ON JOB SATISFACTION AT PT GEMILANG SUKSES
PLASINDO**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Communication, Motivation and Teamwork on Employee Performance at PT Gori Global Indonesia. the sample used was 102 people. Data collection was carried out through distributing questionnaires, and data processing in this study using SPSS version 25. The method used in this research is a descriptive method that describes systematically, factually and accurately related to the factors studied. The data testing techniques used in this study include validity tests, reliability tests with Cronbach alpha and sampling techniques using probability sampling. Multiple linear regression analysis test, r test, t test and f test to test and prove the research hypothesis.

R square model 1 is 0.834, meaning that the effect of job stress on job satisfaction is 83.4% while (100% - 84.3% = 15.7%) is influenced by other factors, Model 2 shows R square of 0.872, meaning that the effect of social support on job satisfaction is 87.2% while (100% - 87.2% = 12.8%) is influenced by other factors, Model 3 is 0.892, meaning that work-life balance on job satisfaction is 89.2% while the remaining 10.8% is influenced by other variables.

Based on the results of the t test, the tcount of work stress 7.043 is greater (>) t table 1.98373, the tcount of social support 5.891 is greater (>) t table 1.98373, the tcount of work life balance 4.268 is greater (>) t table 1.98373, with a significance value of 0.000 <0.05, meaning that partially there is a significant influence between work stress, social support and work life balance on job satisfaction at PT Gemilang Sukses Plasindo.

Simultaneous testing in model 1 obtained Fcount 515.952 greater (>) Ftable with a significance value of 0.000 <0.05. model 2 obtained Fcount 348.544 greater (>) Ftable with a significance value of 0.000 <0.05. model 3 obtained F count 277.647 greater (>) Ftable with a significance value of 0.000 <0.05. This Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that it can be said that job stress, social support and work-life balance on job satisfaction.

Keywords: Job Stress, Social Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesempatan bagi penulis, karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Gemilang Sukses Plasindo"** dengan tepat pada waktu yang diharapkan. Skripsi ini disusun sebagai dasar pemenuhan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak sekali halangan dan rintangan yang dilalui, Namun berkat adanya doa, bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, SE., M.M., BKP. selaku rector Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma dan sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan dukungan dalam bimbingan dalam bentuk materi maupun nasehat, meluangkan waktu serta berbagi mengenai ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat sampai terselesaikannya proses penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen pengajar dan staff Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis selama masa perkuliahan berlangsung.
5. Teristimewa kepada Orang tua yang telah memberikan semua kasih sayang, doa dan dukungan semangat dalam penyusunan skripsi.
6. Christian Dwi Imanuel Priyadi sebagai Adik tercinta, yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam pelaksanaan penyusunan skripsi.

7. Pihak manajemen PT Gemilang Sukses Plasindo yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi ini.
8. Kepada Putri Angelika, Cella Srevala, Naomi Saskia, Reynald Fernando, dan Gladis Gabriele sebagai Teman seperjuangan yang telah saling support untuk meraih Pendidikan sarjana bersama.
9. Semua teman-teman penulis dan pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih karena telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sampai terselesaikannya skripsi ini.
10. Terimakasih kepada Diri saya sendiri yang telah mampu dan berusaha semaksimal mungkin, Terimakasih sudah bertahan dan pantang menyerah, dan Terimakasih karena sudah percaya pada Diri sendiri.

Demikian yang dapat disampaikan, Terimakasih atas semua phak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dalam membantu dan mendukung atas penyelesaian skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati penulis Mohon maaf sebesar-besarnya apabila dalam penulisan skripsi terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan apabila kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, Semoga Penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Tangerang, 3 Oktober 2024



Maria Meyliana Wulanndari

20210500118

DAFTAR ISI

Halaman

Contents

COVER LUAR	
COVER DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
LEMBAR REKOMENDASI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. GAMBARAN UMUM TEORI	10
1. Stress Kerja	13
2. Dukungan Sosial	18
3. Keseimbangan Kehidupan Kerja	22
4. Kepuasan Kerja	25
B. Hasil Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Perumusan Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38

B.	Gambaran Umum Perusahaan.....	38
C.	Jenis Dan Sumber Data.....	46
D.	Populasi dan Sampel.....	46
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	48
F.	Operasional Variabel.....	50
G.	Teknik Analisis Data.....	52
1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	52
2.	Uji Kelayakan Data.....	53
3.	Pengujian Model Statistik.....	55
4.	Uji Asumsi Klasik.....	56
5.	Uji Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....		62
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	62
1.	Deskripsi Data Responden.....	62
2.	Deskripsi Variabel Bebas.....	65
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	105
1.	Uji Data Penelitian.....	105
2.	Uji Asumsi Klasik.....	112
3.	Uji Model Statistik.....	116
4.	Uji Hipotesis.....	119
C.	Pembahasan.....	123
BAB V PENUTUP.....		126
A.	Kesimpulan.....	126
B.	Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA.....		133
LAMPIRAN.....		139

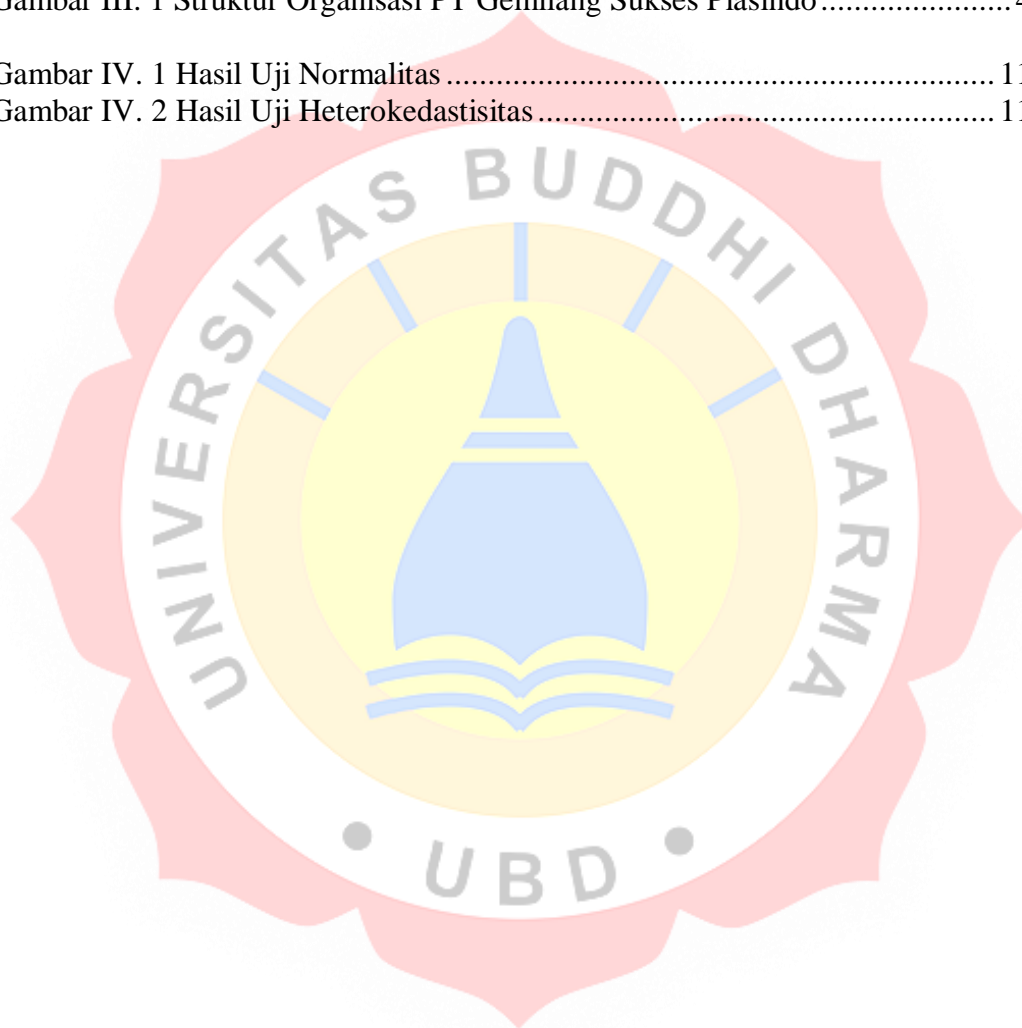
DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	30
Tabel III. 1 Operasional Tabel Penelitian	50
Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel IV. 4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel IV. 5 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI BEBAN KERJA.....	65
Tabel IV. 6 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI SUMBER DAYA.....	66
Tabel IV. 7 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DUKUNGAN PERAN	67
Tabel IV. 8 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEPUASAN PERAN	68
Tabel IV. 9 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMUNIKASI.....	69
Tabel IV. 10 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DUKUNGAN SOSIAL	70
Tabel IV. 11 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PROSES KEPUTUSAN	71
Tabel IV. 12 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOLABORASI.....	72
Tabel IV. 13 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA KEPEMIMPINAN.....	73
Tabel IV. 14 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DUKUNGAN KEPEMIMPINAN.....	74
Tabel IV. 15 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI EMPATI	75
Tabel IV. 16 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DUKUNGAN EMOSIONAL.....	76
Tabel IV. 17 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI EVALUASI.....	77
Tabel IV. 18 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PENGAKUAN.....	78
Tabel IV. 19 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI SARAN	79
Tabel IV. 20 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI FASILITAS.....	80
Tabel IV. 21 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI SUMBER DAYA	81
Tabel IV. 22 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN	82
Tabel IV. 23 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI AKSES INFORMASI	83
Tabel IV. 24 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI INFORMASI.....	84
Tabel IV. 25 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GANGGUAN PEKERJAAN	85
Tabel IV. 26 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PRIORITAS WAKTU	86
Tabel IV. 27 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI MANAJEMEN WAKTU	87

Tabel IV. 28 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI WAKTU LUANG ...	88
Tabel IV. 29 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KETERLIBATAN PRIBADI	89
Tabel IV. 30 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KESEIMBANGAN KETERLIATAN.....	90
Tabel IV. 31 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KETERLIBATAN PEKERJAAN	91
Tabel IV. 32 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEPUASAN KERJA	92
Tabel IV. 33 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEPUASAN HIDUP	93
Tabel IV. 34 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KESEIMBANGAN KEPUASAN.....	94
Tabel IV. 35 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI LINGKUNGAN KERJA	95
Tabel IV. 36 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KESEMPATAN PENGEMBANGAN	96
Tabel IV. 37 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEPUASAN PEKERJAAN	97
Tabel IV. 38 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEADILAN UPAH	98
Tabel IV. 39 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI TRANSPARANSI...	99
Tabel IV. 40 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEPUASAN KOMPENSASI.....	100
Tabel IV. 41 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI INSENTIF & BONUS	101
Tabel IV. 42 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI STRESS KERJA ...	102
Tabel IV. 43 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI WAKTU TUGAS..	103
Tabel IV. 44 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KESEIMBANGAN BEBAN KERJA	104
Tabel IV. 45 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja	105
Tabel IV. 46 Hasil Uji Reabilias Variabel Stress kerja	106
Tabel IV. 47 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial	107
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reabilitas Variabel Dukungan Sosial.....	108
Tabel IV. 49 Hasil Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	109
Tabel IV. 50 Hasil Uji Reabilitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja	110
Tabel IV. 51 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	111
Tabel IV. 52 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	112
Tabel IV. 53 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	113
Tabel IV. 54 Hasil Uji Multikolinearitas	114
Tabel IV. 58 Analisis Regresi Linear Berganda.....	116
Tabel IV. 62 Kofisien Determinan Simultan.....	118
Tabel IV. 63 UJI T.....	119
Tabel IV. 66 Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Respons Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	27
Gambar II. 2 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar III. 1 Struktur Organisasi PT Gemilang Sukses Plasindo	41
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas	112
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	115



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam era Globalisasi yang semakin pesat saat ini, setiap aspek bisnis sedang mengalami peningkatan yang begitu cepat dan signifikan. Perusahaan di seluruh dunia, baik itu swasta maupun publik, dihadapkan pada tantangan keadaan yang sangat dinamis dan mengharuskan mereka untuk menyesuaikan visi, misi, dan struktur budaya, dan struktur organisasi untuk dapat bersaing dan memenuhi tuntutan masa depan akibat dari kemajuan teknologi dan informasi, keberanian dalam mengubah strategi bisnis menjadi kunci dalam keberhasilan. Salah satu faktor utama yang menentukan tersebut adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang perlu dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Gemilang Sukses Plasindo merupakan perusahaan manufaktur dan pemasok dalam bidang industri plastik, dengan menggunakan teknologi canggih dan ramah lingkungan untuk menghasilkan beraneka ragam jenis kemasan plastik (Ariyanto & Santosa, 2022a). Setiap proses produksi yang dijalankan perusahaan menuntut adanya kreatifitas dan motivasi yang tinggi dari berbagai pihak untuk memastikan bahwa produktifitas dan keberhasilan mencapai tujuan utama, yaitu kepuasan kerja karyawan dan keberlanjutan perusahaan. PT Gemilang Sukses Plasindo tidak hanya berfokus pada hasil produksi tetapi juga pada pengelolaan operasional yang efisien untuk dapat memenuhi permintaan pelanggan dengan tepat waktu. Perusahaan ini memiliki visi untuk dapat menjadi

salah satu pemimpin di sektor industri plastik dengan mengutamakan inovasi, keberlanjutan, dan kepuasan pelanggan. Dalam mencapai tujuannya tersebut, PT Gemilang Sukses Plasindo memprioritaskan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset penting dalam perusahaan. Dengan mendorong kreativitas, motivasi, kerjasama, dan keseimbangan kerja terhadap karyawan, perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh kualitas kepemimpinan dalam dampak orang lain terhadapnya. Menurut (Suparwi et al., 2024) sebagai seorang pemimpin memiliki peran penting, salah satunya yaitu dapat menjadi pendorong inovasi atau konservatisme yang di mana Gaya Kepemimpinan mendukung adanya eksperimen dan kreativitas dengan membentuk budaya yang lebih memperkuat keberanian untuk dapat mengambil resiko. Di sisi lain, Gaya kepemimpinan yang cenderung lebih konservatif dapat menghasilkan lingkungan yang lebih aman dan tradisional. Gaya kepemimpinan yang efektif, melalui pola perilaku dan sikap pemimpin dapat mendiriong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi lebih.

Keberhasilan perusahaan dalam membangun komunikasi yang efektif antar divisi dan menciptakan dukungan sosial yang baik di antara karyawan dengan menunjukkan adanya potensi untuk dapat terus meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan (Hartanto & Wibowo, 2022).

Dalam perusahaan sangat penting untuk mengidentifikasi kepuasan kerja

karyawan karena dengan mengetahui kepuasan kerja ini perusahaan akan mendapatkan produktifitas kerja karyawan yang tinggi dengan menjaga kualitas kerja mereka, dapat membangun budaya positif pada lingkungan kerja, dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan berkontribusi pada perusahaan dapat meningkatkan citra perusahaan(F. P. Wibowo, 2022). Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa aspek, yaitu stress kerja, dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang paling sering mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Giovani & Kusnawan, 2024).

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang paling sering mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada observasi awal PT Gemilang Sukses Plasindo masalah yang sering terjadi adalah tekanan akibat tenggat waktu yang ketat, kerusakan pada mesin produksi, tingginya volume pesanan yang menjadi pemicu utama stress kerja. Jika timbulnya stress kerja yang terjadi pada karyawan ini tidak di kelola dengan baik, maka dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, meningkatkan konflik di perusahaan, hingga tingginya absensi dan turnover pada perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan stress kerja dapat menjadi prioritas penting bagi perusahaan untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan dan keluarga penting dalam mengatasi stress yang terjadi pada lingkungan kerja. Dukungan yang diberikan dapat berupa, dukungan emosional, informasi aatupunbantuan praktis dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Dukungan sosial memiliki korelasi

terhadap kepuasan kerja, yang di mana karyawan yang mendapat dukungan sosial tersebut dapat merasa di dukung oleh rekan kerja, atasan dan organisasi cenderung akan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Dukungan sosial yang kuat dapat membantu individu mengatasi kesulitan, meningkatkan rasa percaya diri, dan menjaga kesejahteraan mental. PT Gemilang Sukses Plasindo mendorong kolaborasi antar semua departemen untuk dapat mencapai komunikasi dan budaya kerja yang efektif.

Keseimbangan kehidupan kerja atau work-life balance menjadi salah satu isu yang krusial di dunia kerja modern saat ini. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada manajemen waktu dan energi karyawan secara proposional antara pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, dan aktivitas pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja ini menjadi elemen penting dalam menciptakan karyawan yang produktif, bahagia, dan sehat secara mental maupun fisik. Jika Keseimbangan kerja tidak di Kelola dengan baik maka dapat menyebabkan stress, kelelahan, hingga menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Pada observasi awal PT Gemilang Sukses Plasindo menunjukkan bahwa karyawan di PT Gemilang Sukses Plasindo mengalami beban kerja yang cukup tinggi, terutama dalam memenuhi tenggat waktu yang ketat dan menangani tingginya volume pesanan. Kondisi yang dialami oleh karyawan ini sering kali mengorbankan waktu pribadinya, dan jika dilakukan secara terus menerus dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja mereka (F. X. P. Wibowo, 2022a). Namun, perusahaan juga telah menunjukkan upaya dalam mendukung

keseimbangan kehidupan kerja karyawannya dengan cara, perusahaan tetap menjaga komunikasi yang efektif antar divisi dan memberikan dukungan sosial yang memadai melalui hubungan kerja yang humoris antara atasan dan bawahan. Dengan seperti itu dapat menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mendukung kesejahteraan karyawan.

Hal-hal mengenai stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan (Margaretha & Wibowo, 2024). Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan pada peningkatan produktivitas, tetapi juga dalam membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta juga dapat mendukung masa depan perusahaan.

Oleh karena itu, penting untuk peneliti mengidentifikasi pengaruh antara ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja pada PT Gemilang Sukses Plasindo, sehingga peneliti tertarik untuk dapat melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH DAMPAK STRESS KERJA, DUKUNGAN SOSIAL DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT GEMILANG SUKSES PLASINDO”**

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian yang di kemukakan di atas, maka berikut adalah Identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan mengalami tekanan dari tenggat waktu yang ketat dan tingginya volume pesanan
2. Kerusakan mesin yang sering terjadi menambah beban kerja dan meingkatkan

stress bidang produksi.

3. Tingginya volume pesanan mengorbankan waktu pribadi karyawan
4. Dukungan sosial yang tidak memadai dapat memperburuk kondisi stress dan menurunkan kepuasan kerja
5. Kepuasan kerja yang rendah berdampak negatif pada produktivitas dan loyalitas karyawan
6. Stress Kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan peningkatan absensi dan turnover karyawan
7. Komunikasi yang tidak efektif anatar divisi dapat menghambat kolaborasi dan dukungan sosial di antar karyawan
8. Kurangnya evaluasi kinerja yang efektif menghambat umpan balik sehingga mempengaruhi kepuasan kerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Stress Kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja pada PT Gemilang Sukses Plasindo?
2. Bagaimana pengaruh Dukungan Sosial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja pada PT Gemilang Sukses Plasindo?
3. Bagaimana pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja pada PT Gemilang Sukses Plasindo?
4. Bagaimana pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gemilang Sukses

Plasindo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penulis dapat memberitahukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja di PT Gemilang Sukses Plasindo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja di PT Gemilang Sukses Plasindo
3. Untuk mengetahui seberapa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Gemilang Sukses Plasindo
4. Untuk mengetahui seberapa pengaruh stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara Bersama-sama di PT Gemilang Sukses Plasindo.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Penulis

Untuk dapat mengetahui dan menerapkan dari apa yang telah di pelajari selama perkuliahan berlangsung serta meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai adanya pengaruh stress kerja, dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam evaluasi bagi Perusahaan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja

dan dukungan sosial yang baik dan stress kerja yang bisa teratasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk di masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirai serta dapat menambah pengetahuan dan informasi apabila pembaca mengambil variabel sejenis.

F. Sistematika Penelitian

Terdapat lima bab dalam sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi gambaran umum teori terkait dengan variabel independen dan dependen, hasil penelitian , kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran instansi yang menjadi objek penelitian, dijelaskan pula sejarah perusahaan dari awal berdirinya. Bab ini juga berisi tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi ariabel penelitian teknik analisis data, metode analisi data dan hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas

pernyataan-pernyataan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V PENUTUP DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini berisi kesimpulan dan saran



BAB II LANDASAN TEORI

A. GAMBARAN UMUM TEORI

Manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk *nouns* dari kata kerja to manage yang memiliki makna dalam mengurus, mengatur, mengelola, melaksanakan, sehingga manajemen di artikan sebagai pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian sumber daya (Nurul Ichsan et al., 2020). Sehingga apabila dari dua kata tersebut di gabungkan, maka manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau metode yang berfokus pada hubungan dan pengelolaan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama baik itu bagi perusahaan, karyawan maupun masyarakat (Tholok et al., 2019). Berikut terdapat beberapa Kumpulan pendapat menurut para ahli terkait definisi Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) :

Menurut (Anwar & Pratomo, 2020) mengatakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Manajemen yang melibatkan pembinaan dan pengembangan kekuatan dan daya guna sumber daya manusia sehingga dapat memberikan manfaat bagi SDM, Organisasi dan Masyarakat.

Menurut (Purwanto et al., 2024) mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengembangan sumber daya manusia, yang meliputi perencanaan dan penerapannya, (Widodo et al., 2023) perekrutan/pelatihannya untuk tujuan pelatihan, pengembangan jalur karier, dan peningkatan operasi organisasi dan perusahaan.

Menurut (Noor Arifin, 2023) Mengatakan Bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Proses manajemen sumber daya manusia melibatkan penempatan, pengembangan, layanan, integrasi, retensi, dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perekrutan, pelatihan dan pengembangan serta pemeliharaan Sumber Daya Manusia dengan cara yang efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama (Hatta et al., 2023).

a. Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fayol dalam Jurnal (Kristanti et al., 2023) mengatakan bahwa terdapat 4 Fungsi Manajemen yang berkaitan dengan Sumber daya Manusia yaitu :

1. Perencanaan (Planning)

Menyusun/ merencanakan serangkaian tindakan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk menetapkan target dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan, serta agar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dalam mencapai tujuan bersama (Silaswara, Diana ; Parameswari, Rinintha ; Kusnawan, Agus ; Hernawan, Eso - ; Andy, 2024).

2. Pengorganisasian (Organizing)

Mengkoordinasikan semua sumber daya manusia, keuangan, dan teknis yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan, seperti menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagan organisasi perusahaan.

3. Kepemimpinan (Lending)

Kepemimpinan (Penghargaan) Tindakan memotivasi individu atau kelompok untuk memberikan kontribusi paling signifikan terhadap kinerja, dengan harapan bahwa mereka akan mencapai tujuan yang ditetapkan.

4. Pengendalian (Controlling)

Manajemen Memantau apa yang dilakukan, melakukan perubahan bila diperlukan, dan memastikan bahwa semua tindakan yang diambil konsisten dengan tujuan organisasi. (Widodo et al., 2024)

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam jurnal (Soetrisno, 2016) Mengatakan bahwa terdapat 7 tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, Yaitu :

1. Sebagai Pertimbangan manajemen, seperti memastikan bahwa karyawan sangat termotivasi dan produktif, mengelola fleksibilitas tempat kerja, atau mematuhi hukum ketenagakerjaan, memainkan peran penting dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang efektif.
2. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan bersama.
3. Memfasilitasi pengembangan tujuan strategis dan strategi organisasi, dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia.
4. Menawarkan sumber daya dan insentif untuk membantu para manajer

dalam mencapai tujuan mereka.

5. Mengelola interaksi komunikasi antara karyawan dalam berbagai krisis dan situasi untuk menghindari hambatan terhadap tujuan organisasi.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerjaan dan manajemen organisasi
7. Membantu dalam menjaga nilai-nilai dan prinsip-prinsip inti organisasi dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya tujuan tersebut dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta perlu dilakukan juga pengelolaan stress kerja, dukungan sosial dan keseimbangan kerja agar dapat tercapainya kepuasan kerja pada setiap karyawan.

1. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stress kerja merupakan kondisi psikologis dan mental yang di alami oleh seseorang yang merasa tidak mampu dalam mengatasi tuntutan dalam pekerjaannya, seperti beban kerja yang berlebihan atau konflik yang terjadi ditempat kerja (Iswanto & Wibowo, 2021). Berikut terdapat beberapa Kumpulan pendapat menurut para ahli terkait definisi stress kerja:

Menurut Lazarus & Folkman (1984) dalam (Zainal et al., n.d, 2023) mengatakan bahwa :

Stres kerja adalah penilaian situasi sebagai penyebab stres dan strategi yang digunakan individu untuk mengelolanya.

Menurut (Silaswara, Diana ; Parameswari, Rinintha ; Kusnawan, Agus ; Hernawan, Eso -; Andy, 2021) dalam Mengatakan bahwa :

Stress Kerja keadaan yg terjadi di lingkungan kerja saat ini Dimana kelebihan beban pekerjaan yang dilakukan dan dapat mempengaruhi kerusakan Kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Robbin dalam (Dewi, n.d, 2023) dalam mengatakan bahwa :

Stres kerja mengacu pada situasi yang muncul dari interaksi antara orang dan pekerjaan, yang menyebabkan orang berubah dan menyimpang dari fungsi normal mereka.

Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian dari Stress dalam pekerjaan merupakan suatu keadaan yang dipengaruhi oleh adanya emosi, pikiran dan perasaan yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kerusakan Kesehatan fisik dan mental karyawan

b. Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut (Zainal et al., n.d.) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor/ penyebab dari adanya stress kerja ini, yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan

Salah satu penyebab utama stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan (Wijaya & Wibowo, 2024). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecelakaan terkait pekerjaan. Selain itu, tekanan tujuan dan tenggat waktu yang

ketat dapat menyebabkan stres.

2. Kurangnya kontrol dan dukungan

Stres di tempat kerja juga dapat diakibatkan oleh kurangnya kontrol dan dukungan yang mendukung. Individu yang tidak memiliki kemampuan untuk mengelola pekerjaan mereka atau menerima dukungan yang tidak memadai dari atasan mereka mungkin merasa tidak nyaman dan tidak dihargai (Ariyanto & Santosa, 2022). Hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak puas dan stres jangka panjang di lingkungan kerja yang sehat. Penting bagi individu untuk merasa lebih memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan menerima dukungan yang sesuai.

3. Konflik dan ketidakpastian

Konflik antar rekan kerja atau dengan atasan juga dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Adanya konflik dapat menyebabkan orang menjadi tegang, cemas, dan kehilangan konsentrasi terhadap pekerjaannya. Masa depan di tempat kerja dapat menjadi sumber ketakutan karena Anda tidak yakin tentang apa yang akan terjadi.

4. Lingkungan kerja yang tidak sehat

Lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat menyebabkan stres (Sugandha et al., 2019). Kehadiran lingkungan kerja yang bising, tidak bersih, atau tidak profesional dapat menghambat produktivitas dan gangguan, dan jika Anda mengalami stres atau krisis saat

bekerja, lingkungan tersebut dapat menjadi tidak produktif.

5. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dengan mudah menimbulkan stres. Bekerja berlebihan dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas dan kemunduran atau hilangnya kehidupan pribadi. Untuk mencegah stres di tempat kerja, individu harus membangun keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

6. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu juga dapat menyebabkan stres jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan melebihi kemampuan seseorang mereka mungkin merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kepercayaan diri seseorang penting bagi individu untuk mengenali batasan kemampuan mereka dan berkomunikasi dengan atasan jika tuntutan pekerjaan tersebut itu tinggi.

c. Pencegahan Stress Kerja

Menurut (Zainal et al., n.d.) terdapat beberapa pencegahan terjadinya stress kerja dalam organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen waktu

Individu harus dapat mampu mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan mengoperasikan

manajemen waktu sehingga dapat membantu karyawan dalam memprioritaskan tugas dan mengurangi tekanan pekerjaan(Sugandha et al., 2019).

2. Komunikasi yang terbuka dan efektif

Komunikasi yang baik dapat membantu mengurangi konflik serta dapat memastikan semua pihak memahami peran dan tanggungjawab mereka (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, et al., 2021)

3. Dukungan sosial

Pada tempat kerja Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, maupun atasan dapat menjadi peredam amarah stress yang di hadapi oleh individu dan membantu mengatasi masalah dalam pekerjaannya.

4. Mengatur Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental, maka dari itu sangat di perlukan untuk memiliki lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan terorganisir, dan juga perlu menjaga keseimbangan istirahat(F. P. Wibowo & Widiyanto, 2018).

d. Indikator Stress Kerja

Menurut Robbin dalam jurnal (Ni Komang Inggita Dewi, n.d.) yang mengatakan bahwa terdapat Indikator stress kerja yaitu :

1) Tuntutan Tugas

Berkaitan pada faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan

seseorang, seperti kondisi lingkungan kerja dan tata letak fisik tempat kerja

2) Tuntutan Peran

Berkaitan dengan tekanan yang dialami individu karena peran tertentu yang harus dijalankan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Tekanan yang timbul dari interaksi dengan rekan kerja atau karyawan lainnya.

4) Struktur Organisasi

Mengacu pada kondisi di mana struktur organisasi yang tidak jelas dapat menyebabkan ketidakpastian terkait jabatan, peran, kewenangan, serta tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Organisasi

(Theorando & Kusnawan, 2021) Mengacu pada gaya manajemen dalam organisasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang dipenuhi ketegangan, rasa takut, dan kecemasan di antara anggota organisasi.

2. Dukungan Sosial

a. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah bantuan yang di terima oleh individu dari orang sekitarnya seperti teman, keluarga, rekan kerja ataupun komunitas. Dukungan sosial ini dapat membantu individu dalam menghadapi tekanan, meningkatkan kesejahteraan, dan dapat

mendukung mental dan fisik. Berikut terdapat beberapa Kumpulan pendapat menurut para ahli terkait definisi Dukungan Sosial:

Menurut Aktrurk & Budak (2019) dalam (Fitra Yeni, 2023) mengatakan bahwa:

Dukungan sosial merupakan Konsep kognitif mengacu pada keyakinan bahwa seseorang memiliki hubungan yang aman dan dukungan dari orang lain.

Menurut Kristiyanti dan Pudjiati (2019) dalam jurnal (Rahmalika Putri Anjani et al., 2024) mengatakan bahwa :

Dukungan sosial dapat ditemukan dalam bentuk hubungan dengan pasangan hidup, saudara kandung, teman, rekan kerja, lingkungan sosial, dan teman setia. Dukungan sosial sangatlah penting karena dapat sangat membantu ketika seseorang sedang berjuang. Dengan demikian, (Silaswara & Kusnawan, 2022)masyarakat yang terdampak membutuhkan orang-orang yang dekat dan dapat dipercaya untuk membantu mereka mengatasi tantangan mereka.

Menurut Appolo & Cahyadi (2012) dalam jurnal (Pratiwi, 2023) mengatakan bahwa :

Dukungan Sosial merupakan adanya hubungan saling mendukung yang memberikan dampak positif bagi individu yang menerimanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian dari Dukungan Sosial merupakan suatu tindakan yang di berikan oleh individu dalam bentuk dukungan ataupun menghargai sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi individu.

b. Aspek Dukungan Sosial

Menurut Antonnuci dalam (Fitra Yeni, 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adanya dukungan sosial, yaitu sebagai berikut :

1. Sebagai Penerima Dukungan

Sifat penerima dukungan lingkungan memiliki dampak yang signifikan terhadap pengalaman dukungan sosial mereka. Jika seseorang tidak ramah terhadap lingkungannya, dukungan sosial yang diterimanya menjadi tidak berarti. Ciri-ciri negatif termasuk tidak ramah, tidak peduli, ragu-ragu untuk berkomunikasi dengan orang lain, dan tidak nyaman mengungkapkan keluhan (Sunarti & Kusnawan, 2010).

2. Sebagai Pemberi Dukungan

Sumber dukungan sosial mempengaruhi kualitas dukungan dari kepekaan para pemberi dukungan tersebut sehingga dapat berkaitan dengan kedekatan dan tingkat dukungan pada pemberi dukungan

3. Jaringan Sosial Dukungan sosial dipengaruhi oleh berbagai

struktur jaringan sosial, seperti: Berbagai tatanan jaringan sosial memengaruhi dukungan sosial, termasuk:

- a. Frekuensi dan intensitas interaksi pribadi dengan penyedia dukungan
- b. jumlah dan tingkat individu yang dapat menyediakannya, dan komposisi,

- c. lokasi, titik kontak, keluarga, teman, atau orang penting lainnya.
- d. kepercayaan pribadi atau saling percaya.

c. Indikator Dukungan Sosial

Menurut (Sarafino & Smith, 2014) yang mengatakan bahwa terdapat 4 indikator dukungan sosial, yaitu :

1. Dukungan emosional

Tindakan dukungan emosional melibatkan perhatian, kecenderungan kasih sayang seperti menyukai atau peduli pada seseorang, serta empati dan dorongan moral untuk membuat mereka merasa diperhatikan dan dihargai (Rahayu et al., 2023).

2. Dukungan penilaian

Bantuan Penilaian Membantu dengan memberikan umpan balik atau evaluasi untuk membantu individu mengidentifikasi situasi mereka dan membuat keputusan yang tepat.

3. Dukungan instrumental

Dukungan yang bersifat nyata atau material, seperti pemberian dana, dukungan material, atau sumber daya untuk membantu dalam menyelesaikan masalah.

4. Dukungan informatif

Bantuan dengan Dukungan Informasi Memberikan panduan atau informasi untuk membantu memahami situasi dan membuat keputusan yang lebih baik.

3. Keseimbangan Kehidupan Kerja

a. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan manajemen waktu dan energi secara optimal yang dilakukan oleh individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Berikut terdapat beberapa Kumpulan pendapat menurut para ahli terkait definisi keseimbangan kehidupan kerja :

Menurut Delecta (2013) dalam jurnal (Arifin et al., 2024) mengatakan bahwa :

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kemampuan yang di miliki oleh seseorang untuk mengatasi kewajiban pekerjaan dan pribadi, serta tugas eksternal.

Menurut jurnal (Lockwood, 2003) mengatakan bahwa :

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan Suatu keadaan keseimbangan di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama.

Menurut Riffay (2019) dalam jurnal (Rian et al., 2024) mengatakan bahwa :

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan Keseimbangan dalam waktu, emosi, dan sikap antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan, termasuk keluarga, teman, spiritualitas, hobi, kesehatan, rekreasi, dan pengembangan pribadi.

Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian dari Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana keadaan keseimbangan yang di miliki seseorang saling

berkesinambungan, antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

b. Faktor Keseimbangan kehidupan Kerja

Menurut Poulouse & Susdarsan, 2014, hlm. 4 dalam (Destry & Ramdhani, 2021) yang mengatakan terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi Keseimbangan kehidupan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Individu : Terkait dengan ego, kepuasan, dan bakat emosional.
2. Faktor Organisasi : Terkait dengan Peraturan di Tempat kerja, Dukungan Organisasi, Kepemimpinan, Peran Teknologi, Ambiguitas peran atau kelebihan peran.
3. Faktor Sosial : Terkait dengan peraturan dalam merawat anak, Dukungan dan Tuntutan dari pasangan dan keluarga, dan Masalah Tanggung Jawab
4. Faktor Lain : Terkait dengan Usia, Jenis kelamin, status, level Karyawan, tipe pekerjaan, dan pemasukan.

c. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Hudson (2005) dalam jurnal (Arifin et al., 2024) yang mengatakan bahwa terdapat 3 indikator dalam keseimbangan kehidupan kerja, yaitu :

1. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu sebagai indikator keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada manajemen waktu yang efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini meliputi kemampuan untuk mengalokasikan waktu dengan tepat untuk pekerjaan, kehidupan keluarga di waktu senggang, kegiatan santai, dan tidur. Keseimbangan waktu yang tepat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan hidup dan produktivitas, serta mendukung kesehatan fisik dan mental.

2. Keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan Keterlibatan merupakan kemampuan untuk menyeimbangkan partisipasi atau kontribusi seseorang dalam berbagai bidang kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya membagi waktu, tenaga, dan perhatian secara proporsional untuk menghindari kelelahan dan ketidakharmonisan dalam hidup. Pendekatan yang seimbang dapat membantu individu mempertahankan produktivitas, kesehatan mental, dan hubungan sosial mereka.

3. Keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan mengacu pada keadaan di mana seseorang merasa relatif puas dengan berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, hubungan sosial, dan aktivitas pribadi.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang di rasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya, pada dasarnya kepuasan kerja ini di pengaruhi oleh kondisi kerja, komunikasi dan dukungan antar rekan, dan penghargaan. Berikut terdapat beberapa Kumpulan pendapat menurut para ahli terkait definisi kepuasan kerja :

Menurut Saner & Eyupoglu (2015) dalam (Adi et al., 2023) yang mengatakan bahwa:

Respons atau perasaan emosional yang diperoleh dari pengalaman penilaian kinerja seseorang selama bertahun-tahun dan menghasilkan kebahagiaan.

Menurut Sener dan Eyupoglu, 2015 dalam (Adi et al., 2023b) mengatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau emosi positif terhadap hasil pekerjaan yang dialami selama beberapa tahun.

Menurut Locke, 1976 dalam (Adi et al., 2023) mengatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian dari kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh individu yang di dapatkan dari hasil pekerjaan mereka selama beberapa tahun.

b. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Ruki, 2024) mengatakan bahwa, terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi pengaruh dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Pembayaran (Gaji/ Upah)

gaji merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Nurfitriani & Kusnawan, 2024). Motivasi dan produktivitas dapat didorong oleh gaji dan beban kerja yang diantisipasi, tetapi ketidakpuasan dengan gaji dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan.

2. Pekerjaan

Tugas yang sesuai dengan kemampuan, tantangan yang relevan, serta peluang untuk berkembang dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya (Santosa & Prayoga, 2021).

3. Penyeliaan (Supervisor)

Supervisor dapat menyampaikan informasi yang efektif, membantu dalam menyelesaikan masalah, serta menyampaikan pengakuan atas kinerja karyawan (Miccho & Kusnawan, 2024).

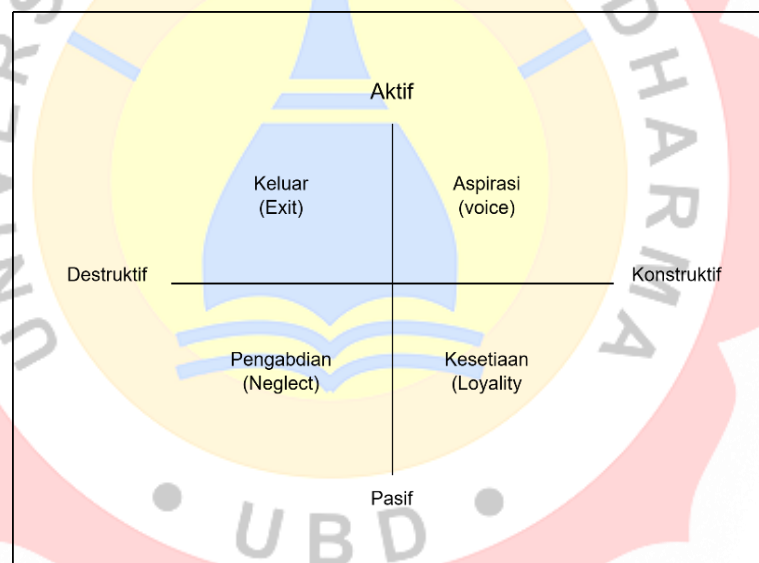
4. Rekan kerja

Rekan kerja menjadi faktor dalam kepuasan kerja karena rekan kerja dari lingkungan kerja yang harmonis dapat mendorong kolaborasi, dukungan emosional, rasa percaya diri dan kebersamaan dalam mencapai tujuan Bersama(Darmayanti & Kusnawan, 2022).

c. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Perasaan sikap positif dan negative yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya dapat memberikan pengaruh terhadap diri dan pekerjaannya. Jika seseorang merasa puas karena menyukai dan termotivasi atas pekerjaannya tersebut akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, maka apabila sebaliknya maka kinerja dari karyawan tersebut akan menurun. Berikut merupakan gambaran dari respon terhadap ketidakpuasan kerja karyawan.

Gambar II. 1
Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja



1. **Exit/ Keluar** merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk dengan mencari posisi baru atau mengundurkan diri
2. **Voice/ Aspirasi** merupakan respon yang dilakukan secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan,

mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.

3. **Loyalty/ Kesetiaan** merupakan respon secara positif dan optimistic dalam menunggu kondisi membaik, seperti berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar
4. **Neglect/ Pengabdian** merupakan respon secara pasif yang memungkinkan kondisi dapat memburuk dan termasuk keterlambatan, mengurangi usaha dan meningkatkan tingkat kesalahan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Affandi (2021) dalam jurnal (Budi Santoso & Yuliantika, n.d.) mengatakan terdapat indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan

Pekerjaan sebagai indikator kepuasan kerja mengacu pada kepuasan individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang dilakukan. Kepuasan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kecocokan keterampilan kerja, tantangan, tugas yang dilakukan, dan tujuan pekerjaan yang dirasakan. pekerjaan seseorang dapat memenuhi harapan dan memberikan pengalaman positif, mereka mengalami peningkatan motivasi, produktivitas, dan kebahagiaan di tempat kerja.

2. Upah/ Kompensasi

Kompensasi merupakan ukuran penting kepuasan kerja, karena memberikan insentif bagi karyawan untuk berkontribusi secara finansial (Novianti & Wibowo, 2023). Gaji yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, rasa terima kasih atas pekerjaan Anda, dan loyalitas organisasi. Di sisi lain, upah yang tidak sepadan dengan tanggung jawab dan kinerja dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan produktivitas (Satrianto et al., 2024). Oleh karena itu, upah sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara ekonomi pekerja dan harapan organisasi.

3. Rekan Kerja

Kepuasan kerja terkait erat dengan pekerjaan rekan kerja, karena hubungan baik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kooperatif, dan produktif (F. X. P. Wibowo, 2022). Dengan bersikap kooperatif, suportif, dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja di tempat kerja, seseorang dapat mengharapkan perubahan positif dalam moral dan kepuasan pribadi. Namun demikian, hubungan yang tidak sehat dengan rekan kerja dapat menyebabkan stres dan merusak reputasi perusahaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Gofur, 2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	<p>Hasil Penelitian mengatakan bahwa Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 86,2%. Hasil yang diperoleh adalah T_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dengan taraf (signifikan) = 5 % (0,05) dan dk (derajat kesalahan) adalah $n - 2 = 28$. Hasil perhitungan Uji T terdapat pada Tabel 4 di atas, yaitu $t\text{-hitung} > T_{\text{tabel}}$ ($13,220 > 2,048$), dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000 > 0,05$ H_0 diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap variabel</p>

			kepuasan kerja.
2	(Amiruddin, 2024)	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,683 dan nilai R-Square 0,542. Uji t dan Signifikansi. Nilai t hitung untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah 11,982 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3	(Bhastary, 2020)	PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA MEDICAL	Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 2,391 dengan

		REPRESENTATIF DI KOTA KUDUS)	<p>signifikansi 0,130. Dan dari perhitungan uji t diperoleh nilai sebesar 1.546 dengan signifikansi sebesar 0.130. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Hasil penelitian ini berarti menolak Hipotesis 2 yaitu : stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
4	(Idris & Hasbiah, 2023)	<p>Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Shared Service PT Telkom Regional VII Makassar</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance secara keseluruhan termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance karyawan pada Unit Pelayanan Bersama PT. Telkom Regional VII Makassar telah berjalan dengan baik</p>

			<p>sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan di Unit Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar. Sedangkan berdasarkan hasil regresi sederhana, variabel menunjukkan nilai R (korelasi) sebesar 0,317. Nilai R <i>Square</i> sebesar 0,317 sama dengan 31,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel work life balance (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 31,7%. Berdasarkan nilai t, diketahui nilai T_{hitung} sebesar $4,091 > T_{tabel} 1.688$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan</p>
--	--	--	---

			kerja (Y)
5	(Pratiwi, 2023)	Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polren Wajo	<p>Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa:</p> <p>(1) Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo sebesar $T_{hitung} 3,702$.</p> <p>Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo sebesar $T_{hitung} - 2,226$ ($p < 0,05$; $p = 0,030$),</p> <p>(3) Dukungan sosial merupakan variabel paling dominan karena memiliki nilai paling besar dengan standardized coefficients beta sebesar 0,437. Hal itu bisa diartikan bahwa 43,70% kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo dapat dijelaskan oleh variabel dukungan</p>

			sosial.
6	(ANGRAINI, n.d.)	PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA POLDA DI	<p>hasil perhitungan stres kerja dengan probabilitas (sig.) $< \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Motivasi kerja dengan nilai probabilitas (sig.) $> \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,667 > 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>hasil perhitungan dengan nilai probabilitas (sig.) $< \alpha$ (taraf signifikan), yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh</p>

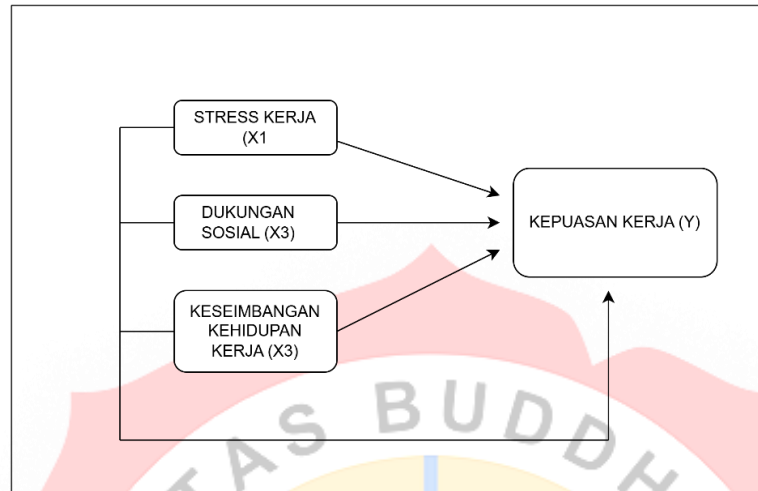
			signifikan terhadap kepuasan kerja.
--	--	--	-------------------------------------

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh dampak stress kerja, dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja pada PT Gemilang Sukses Plasindo dengan penelitian sebelumnya terdapat perbedaan pada tempat, populasi, sampel, teknik analisis dan model penelitian dalam penyusunan skripsi ini. Dengan adanya perbedaan seperti ini dapat memberikan andil dalam pemahaman mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Gemilang Sukses Plasindo serta juga dapat membantu mengembangkan strategi dalam sumber daya manusia, meningkatkan kenyamanan dalam bekerja melalui pengelolaan manajemen yang efektif dan efisien.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk dapat memahami dan memperjelas maksud dan tujuan dari adanya kerangka pemikiran. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan peneliti terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian dicantumkan pada gambar berikut ini :

Gambar II. 2
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X₁ : Stress Kerja

X₃ : Keseimbangan Kehidupan Kerja

X₂ : Dukungan Sosial Y : Kepuasan Kerja

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Gemilang Sukses Plasindo

H₂ : Diduga Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Gemilang Sukses Plasindo

H₃ : Diduga Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Gemilang Sukses Plasindo

H₄ : Diduga Stress Kerja, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Gemilang Sukses Plasindo

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang di mana cara dari menyimpulkannya adalah dari data kuantitatif tersebut kemudian di uraikan secara deskriptif.

Menurut (Muhammad Ramdhan, n.d.) mengatakan bahwa :

Penelitian dekriptif merupakan penelitian yang mendeskripsikan fenomena yang diamati.

Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menyajikan gambaran yang lengkap sesuai dengan fenomena atau karakteristik dalam populasi dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data numerik kemudian dari data tersebut dianalisis secara statistik untuk dapat diberikan kesimpulan dan pemahaman baik terhadap subjek yang diteliti.

B. Gambaran Umum Perusahaan

1. Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian adalah PT Gemilang Sukses Plasindo yang beralamat di Pergudangan mulya karya, Jalan lingkungan No.3 Tangerang, dan Pergudangan bandara mas, Blok A5 No.20 Tangerang, Perusahaan ini berada di bidang manufaktur dalam industry plastik. Penelitian ini bertujuan ini bertujuan untuk dapat mengetahui

“Pengaruh Dampak stress kerja, dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Gemilang Sukses Plasindo”.

2. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Gemilang Sukses Plasindo didirikan pada tahun 2019 dan bergerak dalam bidang manufaktur industri plastic/ inner khususnya pembuatan kemasan plastik yang berkualitas tinggi dengan menggunakan pendekatan teknologi ramah lingkungan, dan sudah memperoleh sertifikasi ISO 9001 dan ISO 22000, Perusahaan ini didirikan dengan tujuan utama memberikan solusi inovatif dalam kemasan plastik yang efisien dan mendukung keberlanjutan lingkungan.

PT Gemilang Sukses Plasindo berfokus pada peningkatan teknologi produksi dan pelayanan pelanggan, sehingga perusahaan ini berkembang dengan menjalin Kerjasama yang strategis dan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan di berbagai sektor, seperti makanan, minuman, dan industri lainnya. Saat ini PT Gemilang Sukses Plasindo juga telah memperluas jangkauan bisnis plastiknya secara local maupun internasional.

3. Visi Misi Perusahaan

a. Visi PT Gemilang Sukses Plasindo

Menjadi perusahaan manufaktur plastic yang terkemuka dan tepercaya di Indonesia dengan menghasilkan produk berkualitas

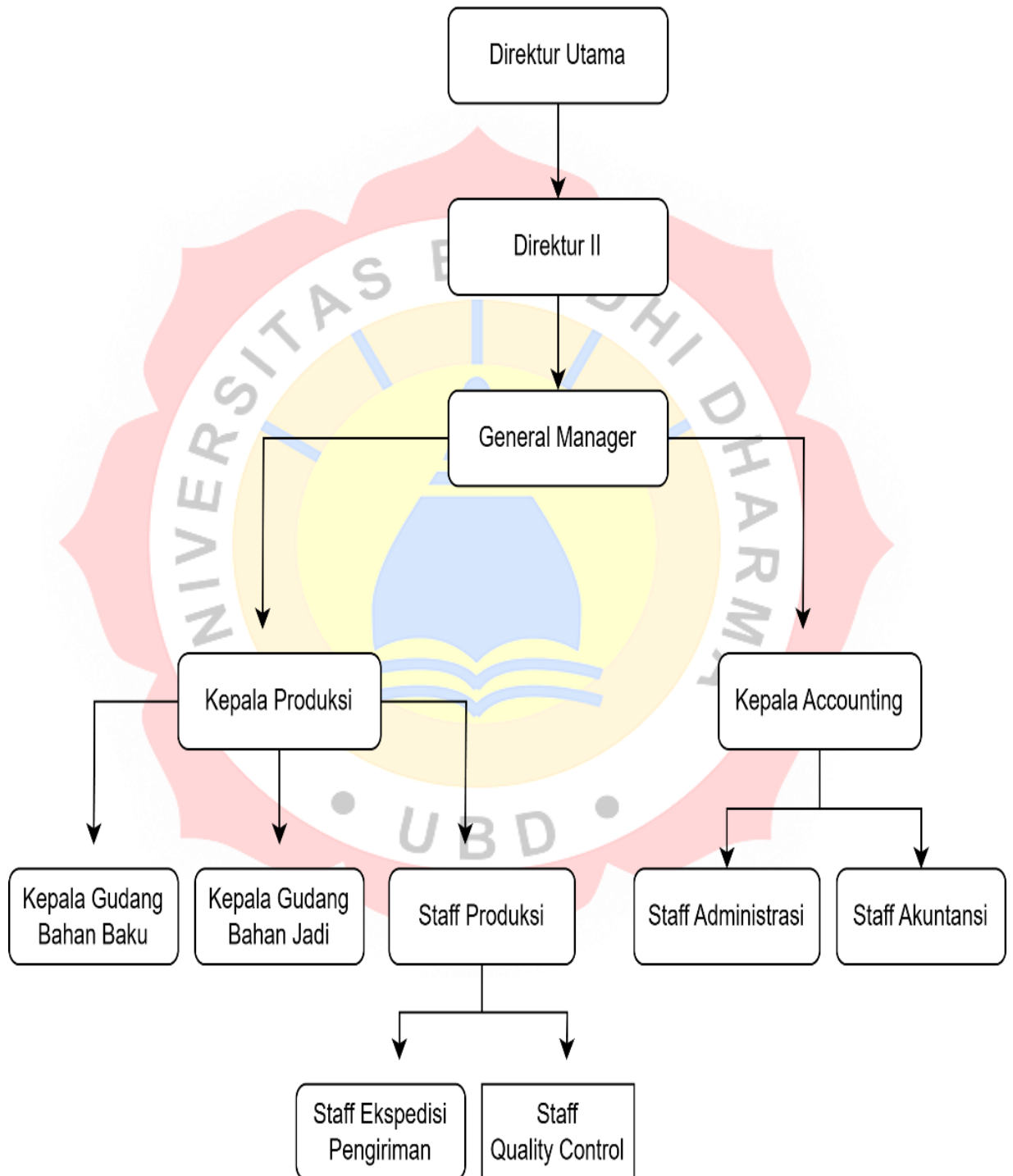
tinggi dan memenuhi kebutuhan pelanggan, serta berkontribusi pada pembangunan Indonesia.

b. Misi PT Gemilang Sukses Plasindo

1. Menghasilkan produk plastik yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar internasional dengan mengutamakan kepuasan pelanggan dan meningkatkan mutu produk
2. Meningkatkan kemampuan dan efisiensi produk, serta mengembangkan teknologi dan inovasi untuk meningkatkan daya saing perusahaan
3. Membangun hubungan yang kuat dan berkelanjutan dengan pelanggan, supplier dan stakeholder lainnya, serta meningkatkan pelayanan dan komunikasi yang efektif
4. Mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, seimbang dan berkelanjutan
5. Mendukung program pemerintah dalam memajukan dunia usaha di Indonesia, serta berkontribusi pada pembangunan Indonesia melalui (Silaswara, Parameswari, & Kusnawan, 2021) pengembangan industri plastika yang berkelanjutan

4. Struktur Organisasi

Gambar III. 1
Struktur Organisasi PT Gemilang Sukses Plasindo



A. Tugas dan Wewenang

a) Direktur Utama

1. Memimpin dan mengarahkan seluruh kegiatan perusahaan
2. Menetapkan visi, misi dan strategi perusahaan
3. Mengambil keputusan strategis dan kebijakan perusahaan
4. Mewakili perusahaan dalam hubungan eksternal
5. Mengelola anggaran dan sumber daya perusahaan
6. Menunjuk dan memberhentikan anggota manajemen

b) Direktur II

- 1) Membantu Direktur Utama dalam pengelolaan perusahaan
- 2) Mengawasi dan mengevaluasi kinerja divisi tertentu
- 3) Menyusun laporan kinerja dan rekomendasi untuk perbaikan
- 4) Mengambil keputusan dalam lingkup divisi yang dipimpin
- 5) Mengelola anggaran dan sumber daya di divisi tertentu

c) General Manager

- 1) Mengelola operasional harian perusahaan
- 2) Mengawasi semua departemen untuk memastikan kinerja yang optimal
- 3) Mengambil keputusan yang mempengaruhi perkembangan seluruhnya dari perusahaan
- 4) Mengelola SDM dan anggaran dalam pengawasannya

d) Kepala Accounting

- 1) Mengelola semua aktivitas akuntansi dan keuangan perusahaan
- 2) Menyusun laporan keuangan anggaran tahunan
- 3) Memastikan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan dan akuntansi
- 4) Mengambil keputusan terkait pencatatan dan pelaporan keuangan
- 5) Menyusun kebijakan akuntansi di perusahaan

e) Kepala Produksi

- 1) Merencanakan dan mengawasi proses produksi
- 2) Memastikan kualitas dan efisiensi dalam proses produksi
- 3) Mengelola tim produksi dan sumber daya yang diperlukan
- 4) Mengambil keputusan terkait jadwal produksi dan alokasi sumber daya
- 5) Mengusulkan perubahan dalam proses produksi untuk efisiensi

f) Kepala Gudang Bahan Baku

- 1) Mengelola penyimpanan dan pengadaan bahan baku
- 2) Memastikan ketersediaan bahan baku untuk proses produksi
- 3) Mengawasi pengeluaran dan penerimaan bahan baku
- 4) Mengambil keputusan terkait pengadaan dan penyimpanan

5) Mengelola tim Gudang dan proses inventarisasi

g) Kepala Gudang Bahan Jadi

- 1) Mengelola penyimpanan dan distribusi produk jadi
- 2) Memastikan ketersediaan produk untuk pengiriman kepada pelanggan
- 3) Mengawasi proses pengemasan
- 4) Mengambil keputusan terkait pengelolaan Gudang produk jadi
- 5) Mengelola tim bertanggung jawab atas pengiriman

h) Staff Produksi

- 1) Melaksanakan proses produksi sesuai dengan standar yang ditetapkan
- 2) Mengawasi mesin dan peralatan selama proses produksi
- 3) Melaporkan masalah yang terjadi selama proses produksi kepada atasan
- 4) Mengusulkan perbaikan dalam proses produksi
- 5) Melakukan tindakan yang diperlukan untuk menjaga kualitas produksi

i) Staff Ekspedisi Pengiriman

- 1) Megatur dan mengawasi pengiriman produk ke pelanggan
- 2) Menyusun dokumen pengiriman dan memastikan ketepatan waktu pengiriman

- 3) Berkoordinasi dengan pihak logistik dan transportasi
- 4) Mengambil keputusan terkait metode pengiriman dan jadwal
- 5) Mengelola hubungan dengan pihak ketiga terkait pengiriman.

j) Staff Administrasi

- 1) Mengelola dokumen dan arsip perusahaan
- 2) Menyusun laporan administrasi dan mendukung kegiatan operasional
- 3) Mengatur jadwal dan pertemuan
- 4) Mengambil keputusan pada pengelolaan dokumen dan arsip
- 5) Berkoordinasi dengan departemen lain untuk mendukung administrasi

k) Staff Akuntansi

- 1) Melaksanakan pencatatan transaksi keuangan
- 2) Menyusun laporan keuangan bulanan dan tahunan
- 3) Membantu Kepala Accounting dalam audit dan pengendalian internal
- 4) Menyusun perbaikan dalam sistem akuntansi

l) Staf Quality Control

- 1) Memeriksa kualitas bahan baku, proses produksi dan produk jadi
- 2) Melakukan pengujian dan inspeksi terhadap produk
- 3) Menyusun laporan dari hasil inspeksi kualitas

- 4) Menolak bahan baku atau produk yang tidak memenuhi standar
- 5) Mengusulkan perbaikan proses untuk meningkatkan kualitas

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data informasi yang diperoleh secara langsung tanpa melibatkan perantara, seperti pengamatan langsung, wawancara, dan pengisian kuisioner. Penelitian ini, yang menjadi responden untuk dijadikan data primer adalah karyawan PT Gemilang Sukses Plasindo.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data informasi yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara, atau yang di dapatkan dari berbagai sumber seperti Google Books, buku, jurnal ilmiah, serta sumber lain yang berkaitan dengan variable yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Berikut merupakan penjelasan Populasi menurut beberapa ahli dalam buku Dasar Metodologi Penelitian (Siyoto & Sodik, 2015)

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa :

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk di analisis dan diambil

kesimpulannya.

Menurut Arikunto mengatakan bahwa :

Populasi yang merujuk pada seluruh objek yang menjadi fokus penelitian, jika seseorang peneliti ingin mengkaji semua elemen yang terdapat dalam area penelitian, maka penelitiannya dianggap sebagai penelitian populasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sampling jenuh yang diartikan semua populasi dalam jumlah 105 karyawan di PT Gemilang Sukses Plasindo dan dijadikan sebagai sampel.

2. Sampel

Berikut merupakan penjelasan Populasi menurut beberapa ahli dalam buku Dasar Metodologi Penelitian (Siyoto & Sodik, 2015)

Menurut Arikunto mengatakan bahwa :

Sampel merupakan perwakilan dari populasi yang diteliti. Jika peneliti hanya mengkasi Sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut dengan penelitian sampel.

Menurut Sudjana & Ibrahim mengatakan bahwa

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat dijangkau dan memiliki karakteristik yang sama dengan populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil dari PT Gemilang Sukses Plasindo sebanyak 105 karyawan dengan menggunakan Sampel jenuh yang di mana populasi tersebut yang dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk mendapat informasi langsung yang efektif dan mendalam dan perspektif yang lebih jelas dari narasumber relevan dengan cara komunikasi dua arah.

b. Kuisiner

Kuisiner merupakan metode pengumpulan data dalam penelitian yang di mana responden diminta untuk dapat menjawab pernyataan-pernyataan yang diberikan dalam bentuk formulir tertulis ataupun media Google Form.

Menurut (kadir, 2018) dalam buku Metodologi penelitian kuantitatif (Sinambela, Lijian P ; Sinambela, Sarton, 2021) mengatakan bahwa :

Pengukuran adalah langkah awal dan paling penting dalam analisis statistik.

Menurut (Sinambela, 2017) dalam Buku Metodologi penelitian Kuantitatif (Sinambela, Lijian P ; Sinambela, Sarton, 2021) mengatakan bahwa:

Skala likert merupakan kala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang gejala atau fenomena sosial yang terjadi.

Skala likert ini dijadikan model perkiraan yang sama dalam bentuk nilai, subjek dalam respon memiliki tingkat intensitas skala yaitu:

Skor	Alternatif Jawaban	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

c. Observasi

Observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT Gemilang Sukses Plasindo. Melalui observasi peneliti tidak dibataskan dalam mengambil informasinya, baik melalui orang ataupun objek-objek lainnya.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder merupakan data informasi yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara, atau yang di dapatkan dari berbagai sumber.

F. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan langkah penting dalam suatu penelitian, karena ini berfungsi sebagai alat bantu dan menghindari kesalahan dalam mengumpulkan data penelitian. Dengan adanya operasional variabel dapat membuat peneliti untuk memastikan bahwa variabel yang diteliti telah terukur dengan baik dan data yang di peroleh dapat digunakan untuk menganalisis lebih lanjut. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini diantaranya adalah stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja. Operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan lebih rinci dalam tabel berikut :

Tabel III. 1
Operasional Tabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Stress Kerja (X1)	Tuntutan Tugas	Beban Kerja	<i>Likert</i>
		Ketersediaan Sumber Daya	
	Tuntutan Peran	Dukungan Peran	
		Kepuasan Peran	
	Tuntutan Antar Pribadi	Komunikasi	
		Dukungan Sosial	
	Struktur Organisasi	Proses Keputusan	
		Kolaborasi	
	Kepemimpinan Organisasi	Gaya Kepemimpinan	
		Dukungan Kepemimpinan	
Sumber : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA CABANGARI KABUPATEN BADUNG (Ni Komang Inggita Dewi, n.d.)			

Dukungan Sosial (X2)	Dukungan Emosional	Empati	<i>Likert</i>
		Dukungan Emosional	
		Evaluasi	
	Dukungan Penilaian	Pengakuan	
		Saran	
	Dukungan Instrumental	Fasilitas	
		Sumber Daya	
	Dukungan Informatif	Pelatihan dan Pengembangan	
		Akses Informasi	
		Informasi	
Sumber : HEALTH PSYCHOLOGY : BIOCHOSOCIAL INTERACTION (Sarafino & Smith, 2014)			
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	Keseimbangan Waktu	Gangguan Pekerjaan	<i>Likert</i>
		Prioritas Waktu	
		Manajemen Waktu	
	Keseimbangan Keterlibatan	Waktu Luang	
		Keterlibatan Pribadi	
		Keseimbangan Keterlibatan	
	Keseimbangan Kepuasan	Keterlibatan Pekerjaan	
	Keseimbangan Kepuasan	Kepuasan Kerja	
		Kepuasan Hidup	
		Keseimbangan Kepuasan	
Sumber : ANALISIS PERILAKU INOVATIF BERBASIS KESEIMBANGAN KEHIDUPAN, PEMBERDAYAAN DAN KEPEMIMPINAN SPRIRITUAL (Arifin et al., 2024)			
Kepuasan		Lingkungan Kerja	

Kerja (Y)	Pekerjaan	Kesempatan Pengembangan	<i>Likert</i>
		Kepuasan Pekerjaan	
	Upah / Kompensasi	Keadilan Upah	
		Transparansi	
		Kepuasan Kompensasi	
	Beban Kerja	Insentif & Bonus	
		Stress Kerja	
		Waktu Penyelesaian Tugas	
		Kesimbangan Beban kerja	
	<p>Sumber : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG) (Budi Santoso & Yuliantika, n.d.)</p>		

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses penting dalam penelitian karena data yang diperoleh perlu diolah untuk dapat memberikan kesimpulan yang baik dan tepat. Teknik analisis data ini bertujuan untuk menguji kualitas data, menguji hipotesis penelitian, menginterpretasikan, dan dijadikan kesimpulan terhadap hasil data penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Nazir 2003 dalam (Sinambela, Lijian P ; Sinambela, Sarton, 2021) mengatakan bahwa:

Statistik Deskriptif adalah Dengan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan, kesimpulan ditarik melalui analisis statistik.

Statistik deskriptif ini dilakukan untuk dapat menemukan hubungan kuat yang diberikan antar variabel melalui korelasi, dan melakukan prediksi dengan analisis regresi kemudian membuat perbandingan dan membandingkan rata-rata dari sampel ataupun populasi.

2. Uji Kelayakan Data

Uji data penelitian perlu dilakukan terlebih dahulu sebelum data tersebut disalurkan ke target sampel, dan ini bertujuan untuk memastikan data penelitian dari segi validitas dan reliabilitas yang memadai.

a. Uji Validitas

Validasi merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengumpulkan data sehingga dapat diberikan kesimpulan yang di mana hasilnya dari skor instrument. Uji validitas ini bertujuan untuk menilai apakah pernyataan maupun pernyataan yang diberikan oleh peneliti memiliki validitas atau tidak.

Apabila nilai R dalam perhitungan (R Hitung) lebih besar dari R Tabel (R Tabel), maka Teknik pengujian umum yang digunakan untuk pengujian validitas ini adalah menggunakan Korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Korelasi Item-Total yang diformulasikan dengan rumus :

$$r = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\{N \cdot \sum X_2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum Y_2 - (\sum y)^2\}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N = Jumlah subjek penelitian

$\sum x$ = Jumlah skor butir

$\sum y$ = Jumlah skor total

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total

$\sum X_2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y_2$ = Jumlah kuadrat skor total

Uji validitas ini sebagai perbandingan nilai r tabel dengan r hitung, r tabel diperoleh dari nilai degree of freedom (df) = $n-2$, sedangkan r hitung diperoleh dari correct item total correlation. Dengan cara menentukan instrument valid atau tidak, yaitu :

1. $R_{hitung} > r_{tabel}$ dikatakan valid
2. $R_{hitung} < r_{tabel}$ dikatakan tidak valid

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan instrumen yang dilakukan untuk mendapatkan hasil data pengukuran dengan menggunakan objek yang sama. pengujian reabilitas ini dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir dari instrument dengan teknik. Rumus yang digunakan untuk mengukur reabilitas yaitu sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau} \right)$$

Keterangan :

r = Reabilitas Instrumen

$\sigma \tau^2$ = Varian total

K = Banyak butir pernyataan

$\Sigma\sigma b^2$ = Jumlah varian butir

Kuisisioner dikatakan reliabel melihat dari nilai Cronbach's Alpha, apabila nilai tersebut > 0.6 maka kuisisioner dinyatakan reliabel. Dan penelitian ini dibantu dengan aplikasi SPSS 25 (Pandiangan et al., 2025)

3. Pengujian Model Statistik

a. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali dalam skripsi (Shen-Shen, 2024) mengatakan bahwa :

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan arah dan variabel yang sesuai serta mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independent dengan variabel dependen.

Formula rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

y = Kepuasan kerja

X_1 = Stress kerja

X_2 = Dukungan sosial

X_3 = Keseimbangan Kehidupan Kerja

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien variabel independent

Koefisien b_1 , b_2 dan b_3 adalah nilai yang menunjukkan tingkat pengaruh terhadap masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen dalam model regresi.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengevaluasi apakah stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara bersamaan. Kemudian analisis ini digunakan dengan menggunakan formula rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

X_1 = Stress kerja

X_2 = Dukungan sosial

X_3 = Keseimbangan kehidupan kerja

Y = Kepuasan kerja

Dan apabila : Nilai $R = 0$, maka menunjukkan tidak terdapat korelasi antara variabel tersebut.

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menemukan model penelitian yang valid, apabila pengujian asumsi klasik syaratnya

terpenuhi maka model penelitian dianggap sah. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas Residual, Uji Multikolinealitas dan Uji Heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif (Sinambela, Lijian P ; Sinambela, Sarton, 2021) mengatakan bahwa :

Uji Normalitas adalah uji kenormalan pada distribusi data.

Uji normalitas ini digunakan sebagai perbandingan untuk mengevaluasi apakah variabel residual dan variabel memiliki gangguan dalam distribusi normal.

Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Uji ini melibatkan distribusi data yang di uji dengan distribusi normal strander, Distribusi normal strander merupakan data yang diubah menjadi ZScore dan diasumsikan dalam distribusi normal. Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov dinyatakan signifikan apabila :

1. data lebih dari 0,5, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan.
2. Data kurang dari 0,5, maka terdapat adanya perbedaan yang signifikan

b. Uji Multikolinelitas

Menurut Ghozali 2007 dalam (Sinambela, Lijian P ; Sinambela, Sarton, 2021) mengatakan bahwa ;

Uji multikolinealitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi yang diterukan memiliki korelasi pada antar variabel independen.

Menurut (Wijaya, 2009) dalam skripsi (Shen-Shen, 2024) mengatakan bahwa :

Untuk mendeteksi adanya multikolinealitas dapat dilihat dari VIF(Value Insflation Factor) dan TOL (Tolerance), apabila nilai $TOL \leq 0,10$ atau $VIF \geq$, maka disebut dengan nilai cut-off.

Hipotesis yang digunakan adalah : $H_0 : VIF > 10$, menunjukkan adanya multikolinieritas $H_1 : VIF < 10$, menunjukkan tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menentukan apakah model terbebas dari masalah heterokedastisitas atau tidak, hanya dengan melihat Scatter Plot dan dilihat apakah residu memiliki pola tertentu atau tidak. penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat menentukan apakah terdapat ketidaksamaan dalam variasi residual dengan pengamatan yang berbeda dengan model regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan sesuai dengan :

1. Jika nilai tingkat signifikan $> \alpha = 0,05$, maka tidak ada indikasi heterokedastisitas
2. Jika nilai tingkat signifikan $< \alpha = 0,05$, maka terdapat bukti dari

adanya heterokedastisitas.

d. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Slamet Riyanto (2020) dalam skripsi (Micco, 2024) mengatakan bahwa:

Uji koefisien detrminasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi terikat.

Menurut Sugiyono (2016) dalam skripsi (Shen-Shen, 2024) shenmengatakan bahwa:

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan sebagai predictor untuk dapat mengukur sejauh mana kontribusi variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan alasan hasil uji F dalam analisis regresi memiliki signifikasi.

Nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki angka antara 0 hingga 1, dengan $0 < (R^2) < 1$. Apabila nilai (R^2) rendah, maka ditunjukkan bahwa kapasitas variabel independent dalam menjelaskan variabel tergantung dan terbatas. Sebaliknya, apabila nilai (R^2) mendekati 1, maka dinyatakan bahwa variabel independent memberikan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel tergantung. Uji Koefisien dererminasi (R^2) dilakukan dengan rumum perhitunga sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

$$R^2 = \frac{n(\beta_0 \sum X_1 Y + \beta_1 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y + \sum Y^2)}{n \sum Y^2 - (\sum Y^2)}$$

Keterangan :

r = Besarnya koefisien deetrminasi sampel

JKT = Jumlah Kuadrat total

JKR = Jumlah Kuadrat regresi

n = Jumlah data pada sampel yang digunakan

$\beta\sigma$ = Intesep sumbu Y dengan garis regresi konstan

Y = Nilai variabel dependen

$X_1 X_2 X_3$ = Nilai variabel independent

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Nilai taksiran koefisien variabel independent pada garis regresi.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali dalam skripsi (Shen-Shen, 2024) mengatakan bahwa :

Uji statistic T dilakukan dengan mengindikasikan sejauh mana dampak yang diberilah oleh satu variabel secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji T ini dilakukan dengan perhitungan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

R = Nilai korelasi parsial

R^2 = Nilai koefisien determinasi

N = Jumlah sampel

$T = T_{\text{hitung}}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan T_{tabel}

Dan apabila :

1. $T_{\text{hitung}} > T_{\text{Tabel}}$, maka ada pengaruh signifikan dan H_0 ditolak
2. $T_{\text{hitung}} < T_{\text{Tabel}}$, maka tidak ada pengaruh signifikan dan H_0 diterima

b. Uji F (Simultan)

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Uji F dilakukan dengan rumus berikut :

$$F_n = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan: $F_h = F_{\text{hitung}}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

$R =$ Koefisien korelasi ganda $k =$ Jumlah variabel independent $n =$ Jumlah anggota sampel dan apabila :

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap terikat, maka H_0 ditolak
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_0 diterima.