

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. BAHMA PUTRA
MANDIRI CABANG BINJAI**

SKRIPSI

OLEH :

NADIA RUBIARTY

NPM: 14.832.0083



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap
Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri
Cabang Binjai

Nama Mahasiswa: NADIA RUBIARTY

No. Stambuk : 14.832.0383

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I Pembimbing II

Drs. Patar Marbun, M.Si Yuni Syahputri, SE, M.Si

Mengetahui :

Ketua Program Studi Dekan

Adeline Luthis, SE, M.Si Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Tanggal Lulus : 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai sebanyak 30 karyawan. Dan dengan menggunakan sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden diambil dari seluruh populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel beban kerja sebesar 4.271 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0,004 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Pada variabel pengawasan sebesar 3.289 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0,003 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $19.225 > 3.27$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti beban kerja dan pengawasan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,557. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 55,7%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 55,7% kepuasan kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh beban kerja dan pengawasan. Sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Pengawasan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Workload and Supervision Against Job Satisfaction At PT. Bahma Putra Mandiri Binjai Branch ". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is all employees at PT. Bahma Putra Mandiri Binjai Branch as many as 30 employees. And by using saturated sampling, then the number of samples in this study as many as 30 respondents taken from the entire population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on the variable workload of 4.271 is greater than t table of 1689 with the probability t ie sig 0.004 is smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the workload variable has a positive and significant effect on job satisfaction variable. In supervision variable equal to 3.289 larger than t table equal to 1689 with probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05, then the partial monitoring variable has a positive and significant effect on the variable of job satisfaction. Based on result of F test, it is obtained Fcount equal to 19.225 > 3.27 with sig 0,000 < α 0,05, show Ho rejected and Ha accepted, mean work load and supervision simultaneously have positive and significant effect to job satisfaction variable. R Square value obtained of 0.557. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 55,7%. This figure indicates that 55,7% job satisfaction (dependent variable) can be explained by workload and supervision. The rest of 44,3,% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Workload, Monitoring, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya (Ardiansyah) dan Ibu (Rubina) yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area sekaligus
5. Bapak Drs. Patar Marbun Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Yuni Syahputri SE, Msi selaku Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, Msi selaku Dosen Sekretaris yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Mei 2018

Nadia Rubiarty
14 832 0083

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara kontiniu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan sesuai keinginan dan sistem nilainya pada setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat oleh individu tersebut. Sebaliknya, jika pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kepuasan dan aspek nilainya, maka tingkat kepuasan individu tersebut rendah. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan setiap karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai tingkat kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan timbul sikap negatif terhadap pekerjaannya.

PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai yang merupakan salah satu Perusahaan Distributor Pertamina baik itu Minyak dan Gas LPG. Kepuasan kerja karyawan yang dimaksud adalah apabila karyawan tidak mencapai tingkat

kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan timbul sikap negatif terhadap pekerjaannya. Beban kerja dan pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan beban kerja dan pengawasan didalam perusahaan yang menjadi tanggung jawab departemen personalia. Perusahaan bisa memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling dekat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kepuasan kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Selain faktor beban kerja dalam prakteknya faktor pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kepuasan kerja karyawan.

Dari salah satu faktor beban kerja dan pengawasan, salah satu masalah yang terjadi pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai adalah masalah absensi karyawan yang terus meningkat, dikarenakan kepuasan kerja karyawan yang menurun. Maka untuk itu akan dikemukakan jumlah karyawan dan tingkat absensi karyawan pada . PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai seperti pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PT Bahma Putra Mandiri Medan

Keterangan	Oktober		November		Desember	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Sakit Dengan Keterangan						
1 – 2 hari	2	1.27	2	1.27	2	1.27
3 – 4 hari	3	1.90	2	1.27	3	1.90
> 5 hari	2	1.27	3	1.90	3	1.90
Sakit Tanpa Keterangan						
1 – 2 hari	2	1.27	2	1.27	2	1.27
3 – 4 hari	2	1.27	2	1.27	1	0.63
> 5 hari	2	1.27	0	0.00	2	1.27
Izin						
1 – 2 hari	1	0.63	1	0.63	3	1.90
3 – 4 hari	2	1.27	3	1.90	3	1.90
> 5 hari	3	1.90	3	1.90	4	2.53
Tanpa Keterangan						
1 – 2 hari	2	1.27	1	0.63	2	1.27
3 – 4 hari	2	1.27	2	1.27	4	2.53
> 5 hari	2	1.27	0	0.00	3	1.90

Sumber: PT Bahma Putera Mandiri Cabang Binjai

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai tiap bulannya ada yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Masalah absensi merupakan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja.

Selain masalah absensi sebagai bentuk kurangnya kepuasan kerja karyawan masalah yang diperoleh penulis setelah melakukan survey terdahulu oleh PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai adalah berupa beban kerja yang

tinggi, mereka memaparkan bahwa bekerja di PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai memiliki tekanan yang cukup besar, beberapa orang karyawan memilih tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti cuti, sakit, izin urusan keluarga, izin urusan perkuliahan dll, alasannya adalah mereka sering pulang melebihi jam kerja tetapi pihak perusahaan tidak memasukan hal tersebut kedalam jam lembur maka karyawan sebagai ganti dari jam yang berlebih memilih tidak masuk kantor, karyawan juga harus mengerjakan yang seharusnya tidak berada di *job desk* mereka jadi mereka mengambil dua kerjaan sekaligus. *Deadline* kerja juga yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Hal-hal seperti ini akan berakibat menghambat kepuasan kerja karyawan itu sendiri yang akan merugikan perusahaan kedepannya. Selain masalah beban kerja, masalah pengawasan yang terjadi juga menyebabkan kepuasan kerja menurun seperti masih sering ditemukan karyawan yang tidak berada di kantor saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja juga meningkatnya jumlah absensi karyawan pada tahun ini dari 8% menjadi 14% dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam pengerjaannya. Pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan agar lebih baik. Pengawasan yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja tersendiri didalam diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.
- 1.2.2. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.
- 1.2.3. Apakah beban kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1.3.1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.
- 1.3.2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.
- 1.3.3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

- 1.4.1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja.
- 1.4.2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai mengenai beban kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 1.4.3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.
- 1.4.4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari beban kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010;16). Beban kerja merupakan suatu konsep yang multi- definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat, Cain (2007:68). Sedangkan menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Irwandy (2007:78), dalam merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, departemen kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul Dasar Susunan Personalia (DSP) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. Dalam metode ini tiap-tiap pegawai dapat dihitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy,2007:43). Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam

jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2009:44).

Beban kerja menurut (Haryono, 2008:49), adalah sebagai berikut :
“Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.”

“Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal” (Kurnia, 2010:18)

Menurut Adil Kurnia (2010:78), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa

pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008:97).

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan, dan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.1.2. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

a. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut.

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

d. Tugas (*Task*)

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut,

beban yang dia angkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

e. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis

Dimensi beban kerja menurut Suwatno (2003:64) menggunakan indikator-indikator, antara lain :

- a. Jam kerja efektif
- b. Latar Belakang Pendidikan
 - a. Jenis pekerjaan yang diberikan

2.1.3. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya

perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2.1.4. Prinsip-prinsip Pengawasan

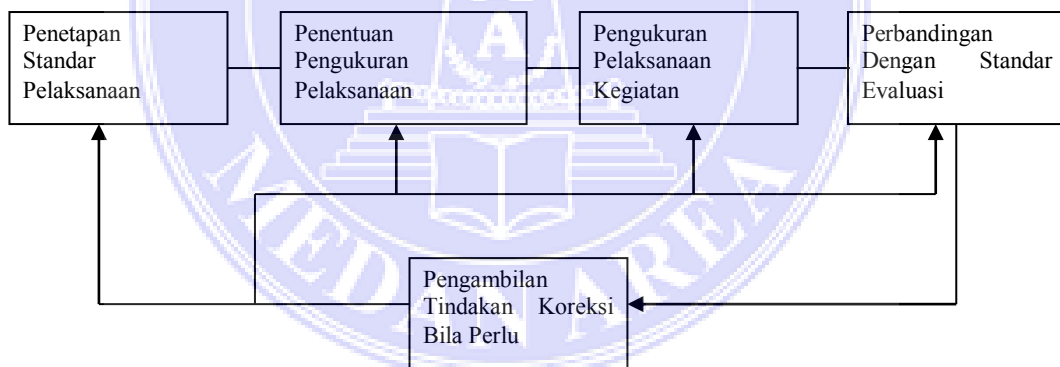
Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;

- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;
- f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;
- h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi penentuan ukuran atau pedoman baku standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas; Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian

tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensidengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk perbandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak; Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.



Gambar II.1. Proses dan Teknik Pengawasan
Sumber : Handoko (2008:363)

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

2.1.5. Indikator Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Adapun indikator-indikator pengawasan yang dikembangkan menurut Ibrahim (2007:163) sebagai berikut :

- a. Inspeksi langsung, yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung.
- b. Observasi ditempat (*on the spot observation*), yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ditempat bekerja.
- c. Laporan ditempat (*on the spot report*), yaitu penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d. Laporan tertulis , yaitu laporan yang disampaikan secara tulisan.
- e. Laporan lisan, yaitu laporan yang langsung disampaikan dengan berbicara langsung.

2.1.6. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2009:57) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut S.P Malayu Hasibuan (2011:113), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan , luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan diluar pekerjaan.

Adapun Yulk dan wexley dalam Sutrisno (2009:123), mengemukakan bahwa “kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan”. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, didalam bekerja mereka selalu berharap apa yang diinginkan sesuai dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan didalam dirinya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memilih tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Jika pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri karyawan, akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki oleh karyawan dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.7. Fungsi-fungsi Kepuasan Kerja

Menurut S.P Malayu Hasibuan (2011:90) Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun fungsi kepuasan kerja tersebut di dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugas
- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- e. Menumbuhkan komitmen organisasi
- f. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.1.8. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Fauziah Agustini (2011:132), Teori-teori tentang kepuasan kerja terdiri atas yaitu :

- a. Teori Diskrepansi

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Dipelopori oleh porter dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan selanjutnya Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepansy*

antara *should be* (*expectation, need, atau value*) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

b. Teori equitas

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Menurut teori ini equity terdiri dari tiga elemen, yaitu :

- 1) Input, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- 2) Out comes yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya
- 3) Comparison persons yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio input – outomes yang dimilinya. Comparison persons ini bisa berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau.

Dapat disimpulkan dalam teori ini adalah setiap karyawan akan membandingkan rasio *input – out comes* dirinya dengan rasio *input – out comes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa cukup puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi tidak pula tidak.

c. Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg melalui penelitian beliau. Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu

variabel yang kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dua kelompok, yaitu :

- 1) Kelompok *satisfiers* yaitu situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan.

Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan.

2.1.9. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yang dikembangkan Smith, Kendall, Hulin (dalam Munandar 2005:68), yaitu :

- a. Upah
Sejumlah uang atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- b. Pekerjaan
Hal itu terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- c. Promosi
Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- d. Supervisi
Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
- e. Rekan Kerja
Seberapa rekan kerja memberikan bantuan teknik dan dorongan sosial.

2.2. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

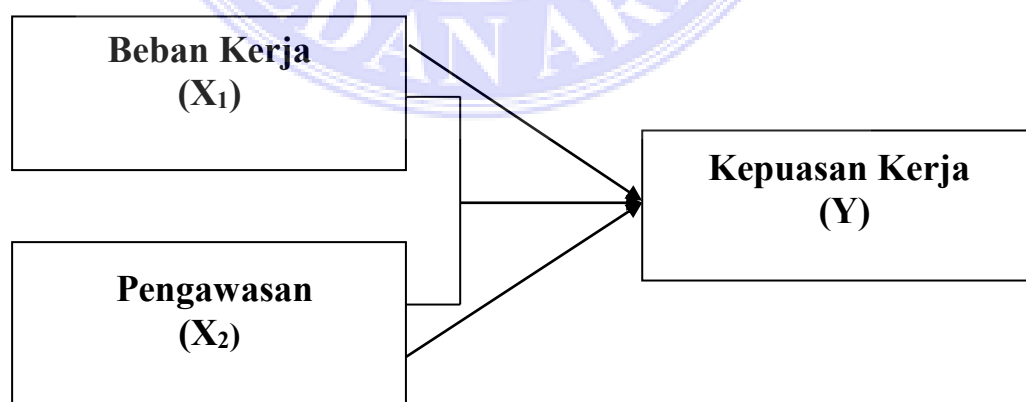
No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nurul Afifah	2014	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengawasan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta
2.	Putu Melati dan Ida Bagus	2016	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012:68)

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2009:97). Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”. Menurut Veithzal Rivai (2009:69) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh beban kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar II.2. Kerangka Konseptual
Sumber: Sugiyono (2012:68)

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

- 2.4.1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.
- 2.4.2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.
- 2.4.3. Beban kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai yang beralamat Jl. Samanhudi No.262, Binjai Estate, Binjai Sel, Kota Binjai, Sumatera Utara 20714

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan desember 2017 sampai Mei 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2017	2018				
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai yang berjumlah 30 orang karyawan tetap.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai yang berjumlah 30 karyawan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel III.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Beban Kerja (X₁)	Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.	a. Target Yang Harus Dicapai b. Kondisi Pekerjaan c. Standar Pekerjaan d. Tugas (<i>Task</i>) e. Lingkungan kerja.	<i>Skala Likert</i>
Pengawasan (X₂)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan.	<i>Skala Likert</i>
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja.	a. Upah b. Pekerjaan c. Promosi d. Supervisi e. Rekan kerja	<i>Skala Likert</i>

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature

lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

3.4.2. Jenis dan Sumber data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara pada karyawan pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

3.5.2. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa

diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

3.5.3. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2008:132). Penelitian ini memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Pengawasan.

e: Standart Error

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika

varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

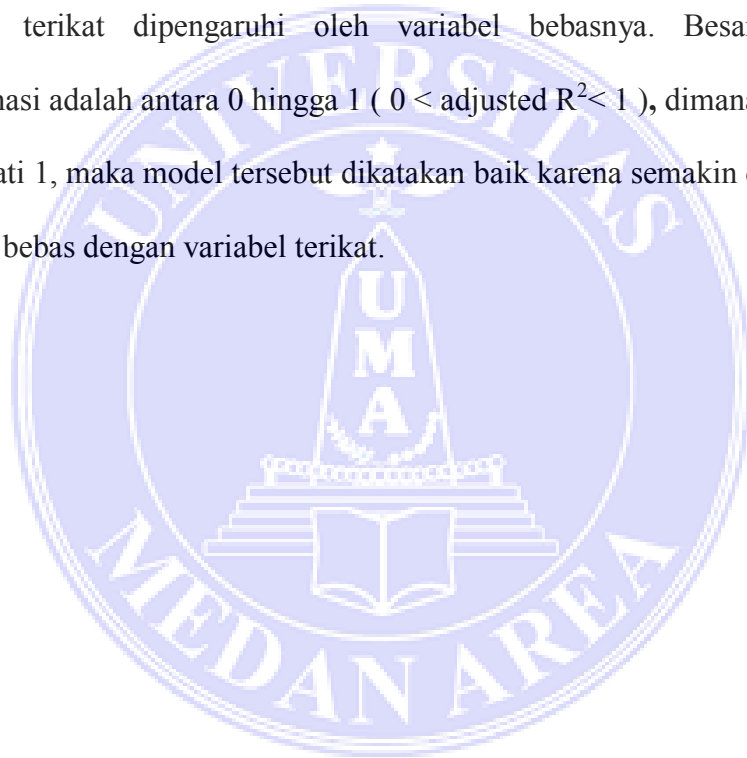
Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



DAFTAR PUSTAKA

- Adil Kurnia, 2010. Workshop Workload Analysis Beban Kerja <http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1991558-beban-kerja/#ixzz1IW4ZO2Mr>
- Adipradana. 2008. Analisis beban kerja. [Http://adipradana.wordpress.com](http://adipradana.wordpress.com).
- Agustini, Fauziah. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Cain, B. (2007). A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada.
- Dhanita, Dhini R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim. 2007. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung : Sinar Baru Algensindo
- Irwandy, 2007. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006. Makassar
- Munandar, Sunyoto. 2005. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI Press
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Putra, Rano. 2012. Faktor-faktor penentu minat mahasiswa manajemen untuk berwirausaha. Jurnal manajemen. Vol 01. No. 01.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sudarmanto, R. G. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistic 19*, Mita Wacana Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudiharto, 2009, Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja, Jakarta

Suwatno. 2003. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press, Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Jurnal:

Nurul Afifah. 2014. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Putu Melati dan Ida Bagus. 2016. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi . Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Yunita Lidia. Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Gawih Jaya. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis



KUESIONER

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BAHMA PUTRA MANDIRI CABANG BINJAI

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS BEBAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Target Yang Harus Dicapai						
1	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak yang harus dicapai.					
Kondisi Pekerjaan						
2	Selama ini saya merasa pekerjaan saya terlalumudah sampai saya merasa bosan					
Standar Pekerjaan						
3	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>)					
Tugas (Task)						
4	Saya jenuh harus bersikap ramah setiap hari					
Lingkungan kerja.						
5	Selama ini saya sudah merasa bosan dengan lingkungan kerja saya yag itu-itu saja.					

2. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Inspeksi langsung						
1	Pengawasan sering dilakukan oleh manajer secara langsung					
Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)						
2	Pengawasan langsung sering observasi ditempat					
Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>),						
3	Atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat					
Laporan tertulis						
4	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis					
Laporan lisan						
5	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk lisan dari atasan					

3. VARIABEL TERIKAT KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Upah						
1	Upah yang saya terima sesuai dengan jam kerja yang diberikan kepada saya.					
Pekerjaan						
2	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya					
Promosi						
3	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam perusahaan					
Supervisi						
4	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
Rekan kerja						
5	Rekan kerja ditempat saya bekerja saling membantu satu sama lain					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
7	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5
14	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.00	3.286	.730	.912
P2	16.93	3.352	.906	.875
P3	17.00	3.714	.729	.909
P4	16.93	3.352	.906	.875
P5	17.20	3.314	.714	.916

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	17.07	3.638	.742	.848
P7	17.27	3.067	.795	.832
P8	17.27	3.067	.795	.832
P9	16.93	3.924	.521	.893
P10	17.07	3.638	.742	.848

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	17.00	3.143	.743	.796
P12	17.20	2.743	.714	.801
P13	17.00	3.143	.743	.796
P14	17.27	3.067	.600	.832
P15	16.87	3.410	.519	.849

Tabulasi Data Variabel Beban Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	4	5	5	24
2	5	4	4	4	4	21
3	4	4	5	5	4	22
4	3	5	5	5	5	23
5	4	4	4	5	5	22
6	4	4	5	5	5	23
7	4	4	5	5	5	23
8	5	5	5	5	4	24
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	4	5	24
11	4	4	4	4	5	21
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	5	5	24
15	5	4	4	4	5	22
16	5	4	4	4	5	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	5	4	21
20	4	4	5	4	5	22
21	4	5	5	4	4	22
22	5	5	5	4	5	24
23	5	4	4	4	5	22
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	5	4	4	21
29	3	4	4	4	4	19
30	3	4	4	5	5	21

Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	5	25
2	5	4	4	5	5	21
3	5	5	5	5	5	23
4	4	5	5	4	5	25
5	4	5	5	5	5	23
6	5	5	5	5	5	24
7	5	5	5	4	5	25
8	5	4	5	5	5	24
9	5	4	5	4	5	24
10	5	4	4	5	5	23
11	5	5	5	5	5	23
12	5	5	5	4	5	25
13	5	4	5	5	4	24
14	4	5	4	5	4	23
15	4	5	4	5	4	22
16	4	5	4	4	4	22
17	4	4	4	4	4	21
18	4	4	4	5	4	20
19	4	4	5	5	5	21
20	4	4	4	4	5	23
21	4	4	4	4	5	21
22	5	4	5	4	5	21
23	4	4	4	4	4	23
24	4	4	4	4	5	20
25	4	4	4	4	4	21
26	4	4	4	4	5	20
27	4	5	4	5	4	21
28	5	5	5	5	4	22
29	4	4	4	4	4	24
30	4	4	5	5	5	20

Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	4	4	4	21
3	4	5	5	4	4	22
4	5	4	5	5	5	24
5	5	4	4	5	5	23
6	4	4	4	5	5	22
7	5	4	5	5	5	24
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	4	5	24
11	4	5	5	4	4	22
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	4	5	24
15	5	4	4	5	4	22
16	4	4	4	5	4	21
17	4	4	4	5	4	21
18	5	3	4	4	4	20
19	5	3	4	4	4	20
20	4	4	4	4	5	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	4	4	4	21
23	4	5	5	4	5	23
24	4	5	4	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	5	4	4	4	21
28	4	4	4	5	4	21
29	4	4	5	5	5	23
30	4	4	4	4	4	20

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11.4	11.4	11.4
	4	17	48.6	48.6	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	62.9	62.9	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	54.3	54.3	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	54.3	54.3	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	45.7	45.7	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	54.3	54.3	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	51.4	51.4	51.4
	5	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	45.7	45.7	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	31.4	31.4	31.4
	5	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	48.6	48.6	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	17	48.6	48.6	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	54.3	54.3	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	51.4	51.4	51.4
	5	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	22.29	1.742	35
Beban Kerja	22.11	1.623	35
Pengawasan	22.60	1.666	35

Correlations

		Kepuasan Kerja	Beban Kerja	Pengawasan
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.769	.892
	Beban Kerja	.769	1.000	.681
	Pengawasan	.892	.681	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.000	.000
	Beban Kerja	.000	.	.000
	Pengawasan	.000	.000	.
N	Kepuasan Kerja	35	35	35
	Beban Kerja	35	35	35
	Pengawasan	35	35	35

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Beban Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.834	.709

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.037	2	43.518	86.463	.000 ^a
	Residual	16.106	32	.503		
	Total	103.143	34			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.082	1.808		-.599	.554		
	Beban Kerja	.323	.102	.301	3.153	.004	.536	1.864
	Pengawasan	.718	.100	.687	7.204	.000	.536	1.864

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	Pengawasan
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	31.951	1.00	.15	.17
	3	.002	42.372	.00	.85	.83

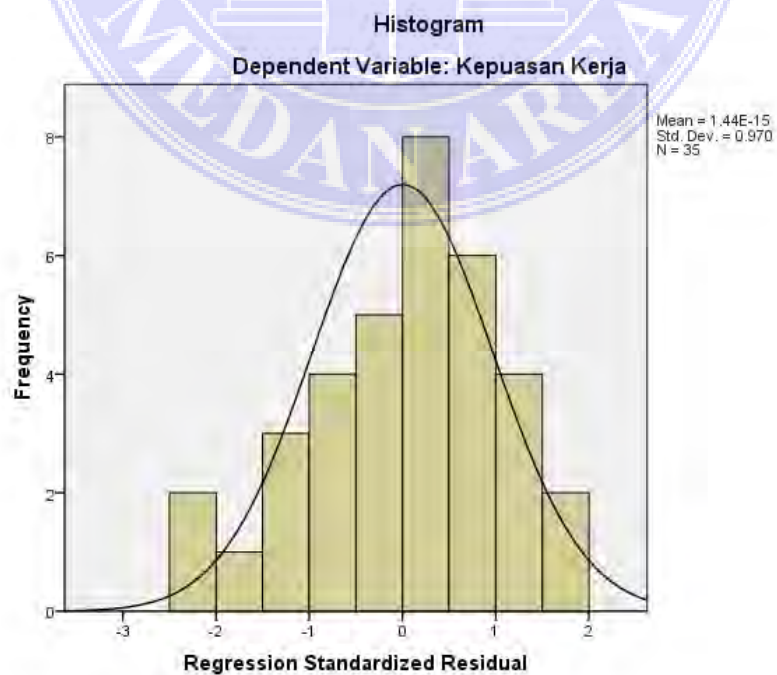
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.74	24.94	22.29	1.600	35
Std. Predicted Value	-1.594	1.659	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.129	.443	.198	.064	35
Adjusted Predicted Value	19.59	24.93	22.27	1.602	35
Residual	-1.577	1.264	.000	.688	35
Std. Residual	-2.223	1.782	.000	.970	35
Stud. Residual	-2.280	1.881	.009	1.016	35
Deleted Residual	-1.659	1.410	.015	.758	35
Stud. Deleted Residual	-2.452	1.964	.002	1.046	35
Mahal. Distance	.160	12.275	1.943	2.250	35
Cook's Distance	.000	.353	.036	.067	35
Centered Leverage Value	.005	.361	.057	.066	35

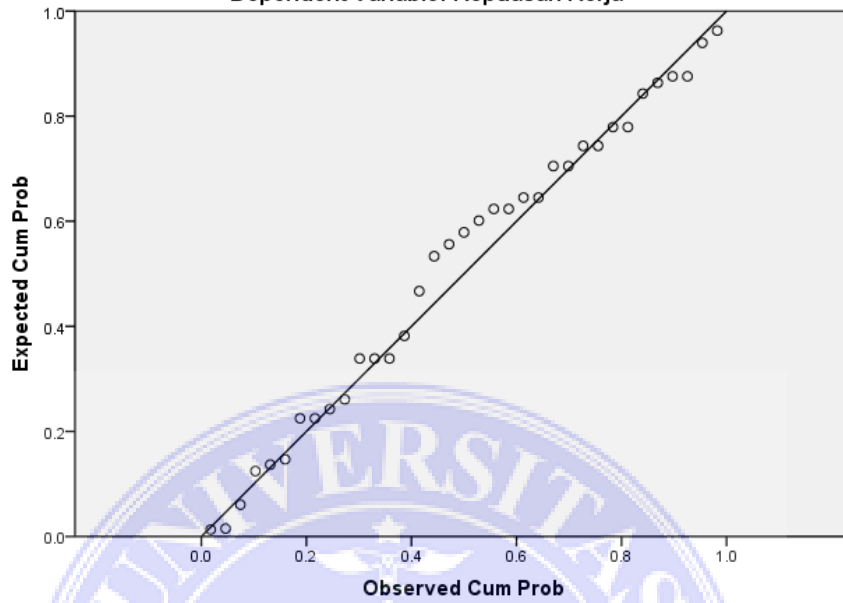
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

