

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Dinamika Budaya Kerja Pegawai Universitas Nias

Nurtini Halawa¹, Delipiter Lase², Fatolosa Hulu³, Odaligo Halawa⁴

Fakultas Ekonomi Universitas Universitas Nias

Alamat nurtinihalawa147@gmail.com¹, delipiterlase@unias.ac.id², fatoshulu@gmail.com³,

OdalShalawa@gmail.com⁴

ABSTRACT: This study analyzes the influence of workload and work stress on the work culture of Nias University employees. The method used is quantitative with multiple regression analysis. The results show that workload has a significant effect on work culture with a contribution of 77.9%, work stress has a significant effect with a contribution of 30.5%, and simultaneously both have an effect of 79.8%. In conclusion, workload and work stress have a strong effect on the work culture of Nias University employees, so management strategies are needed in the form of balanced work distribution, managerial support, and the creation of a positive work environment to form a healthy and productive work culture.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Culture

ABSTRAK: Penelitian ini menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Budaya Kerja Pegawai Universitas Nias. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja dengan kontribusi 77,9%, stres kerja berpengaruh signifikan dengan kontribusi 30,5%, dan secara simultan keduanya memberikan pengaruh sebesar 79,8%. Kesimpulannya, beban kerja dan stres kerja berpengaruh kuat terhadap budaya kerja pegawai Universitas Nias, sehingga diperlukan strategi manajemen berupa pembagian kerja seimbang, dukungan manajerial, dan penciptaan lingkungan kerja positif untuk membentuk budaya kerja yang sehat dan produktif.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Budaya Kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik secara kelompok maupun individu. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, berbagai tekanan muncul, seperti tuntutan penggunaan teknologi canggih, efisiensi waktu, perubahan kebijakan kerja, serta peningkatan target kinerja. Kondisi ini dapat menciptakan tekanan psikologis dan fisik terhadap para pegawai.

Karyawan pada dasarnya bekerja untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya. Namun, untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, dibutuhkan kontribusi maksimal dari setiap individu. Kontribusi ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi dan kesejahteraan kolektif.

Sayangnya, dalam praktiknya, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan dan budaya kerja yang telah ditetapkan. Budaya kerja, sejatinya, merupakan sarana penyelesaian berbagai persoalan internal dan eksternal perusahaan. Budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan mutu kerja dan menjadi kebiasaan positif di lingkungan organisasi. Untuk membentuk budaya kerja yang baik, diperlukan pedoman, bimbingan, serta motivasi dari setiap individu agar nilai-nilai tersebut dapat tertanam dan berkembang secara menyeluruh.

Selain budaya kerja, faktor lain yang sangat memengaruhi produktivitas adalah beban kerja dan tingkat stres kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan kesehatan mental, yang pada akhirnya

berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan dan institusi pendidikan perlu mengelola kebutuhan kerja secara bijak, antara lain melalui pembagian kerja yang seimbang, dukungan manajerial, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif.

Beban kerja sendiri diartikan sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Supriyadi (2014:28) menyatakan bahwa beban kerja merupakan volume hasil kerja yang dapat menunjukkan capaian pekerjaan tertentu. Sementara Munandar (2014:384) menambahkan bahwa beban kerja mencerminkan kondisi di mana seseorang harus menyelesaikan tugas dalam batasan waktu tertentu. Dengan demikian, beban kerja dapat dimaknai sebagai hasil kali antara volume pekerjaan dan norma waktu yang dimiliki.

Menurut Iskanto (2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Cahyani dan Jati (2017) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terjadi satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga menggunakan kondisi fisiologi, dan perilaku. Stres kerja akan terjadi jika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan pekerjaannya. Dalam jangka pendek stres kerja yang tidak ditangani dapat menimbulkan perasaan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menangani stres kerja akan merasa kesulitan dan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan tersebut yang berujung pada pengunduran diri.

Dalam konteks Universitas Nias, sebagai institusi pendidikan tinggi di wilayah Kepulauan Nias, tantangan pengelolaan budaya kerja semakin kompleks. Universitas ini dituntut untuk menyediakan layanan pendidikan berkualitas, namun sering dihadapkan pada beban kerja tinggi dan stres kerja yang tidak terkelola. Pegawai, baik dosen maupun staf administrasi, dituntut untuk memenuhi berbagai target kinerja yang ketat, baik dalam aspek akademik maupun administratif. Akibatnya, banyak pegawai yang bekerja di luar jam kerja resmi, seperti malam hari dan akhir pekan, demi memenuhi tenggat waktu.

Beban kerja memberikan pengaruh sebesar 0,779 atau 77,9% terhadap budaya kerja pegawai universitas nias sedangkan Stres kerja memberikan pengaruh sebesar 0,305 atau 30,5% terhadap budaya kerja pegawai universitas nias. Dengan demikian, beban kerja dan stres kerja memiliki peran signifikan dalam membentuk budaya kerja di institusi pendidikan seperti Universitas Nias. Ketidakseimbangan dalam beban kerja dan ketidakmampuan mengelola stres dapat menghambat pencapaian tujuan institusi. Oleh sebab itu, strategi manajemen yang efektif sangat dibutuhkan untuk menyeimbangkan beban kerja, memberikan dukungan yang memadai, serta menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Dinamika Budaya Kerja Pegawai Universitas Nias." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai dampak beban kerja dan stres kerja terhadap dinamika budaya kerja serta memberikan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas kinerja organisasi di Universitas Nias.

Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, beberapa masalah utama yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

Beban kerja dalam dinamika budaya kerja

Beban kerja yang banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai bisa mengakibatkan tekanan pekerjaan yang tinggi serta bisa menimbulkan dampak negatif misalnya persepsi negatif antar pegawai sehingga memicu terjadinya masalah dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan.

Stres kerja

Stres kerja yang berlebihan bisa menjadi pemicu gesekan antar pegawai yang dimana perubahan dalam pola komunikasi antar pegawai sehingga menimbulkan ketidak harmonisan dalam pekerjaan sesuai dengan budaya kerja yang biasanya di lakukan.

Pengaruh terhadap dinamika budaya kerja pegawai

Adanya beban kerja yang berat dan stres kerja berpotensi menurunkan efektivitas organisasi, menghambat komunikasi yang efektif, serta mengurangi partisipasi dalam pengambilan keputusan yang dimana tidak sesuai dengan dinamika budaya kerja yang telah di berlakukan di tempat kerja khususnya di kantor Rektorat Universitas Nias.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dinamika budaya kerja pegawai di Universitas Nias?
2. Apakah stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dinamika budaya kerja pegawai di Universitas Nias?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap dinamika budaya kerja pegawai di Universitas Nias?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, berikut adalah tujuan penelitian yang dirumuskan:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap dinamika budaya kerja pegawai di Universitas Nias.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap dinamika budaya kerja pegawai di Universitas Nias.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap dinamika budaya kerja pegawai di Universitas Nias.
4. Apakah stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dinamika budaya kerja pegawai di Universitas Nias?
5. Apakah beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap dinamika budaya kerja pegawai di Universitas Nias?

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Berikut penjelasan dari masing-masing manfaat tersebut:

Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan dalam pengembangan dinamika budaya kerja pegawai karena pokok pembahasan dalam penelitian ini yakni adanya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap dinamika budaya kerja pegawai.

Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai ilmu baru dan sumber daya manusia terkait dengan beban kerja dan stres kerja terhadap dinamika budaya kerja pegawai.
- b. Bagi pegawai
Hasil dari penelitian ini dapat memberikan suatu pengetahuan tentang beban kerja dan stres kerja dengan dinamika budaya kerja pegawai yang dapat dijadikan bahan untuk pertimbangan-pertimbangan baru untuk pemberdayaan pegawai di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Serta menjadi referensi untuk perkembangan potensi karyawan dalam bekerja dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan atau organisasi.
- c. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan referensi bagi peneliti selanjutnya dan diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif berarti penelitian yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai iptek baru dengan data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik.

Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Penelitian itu pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah. Masalah merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi sesungguhnya.

Penelitian kuantitatif bertolak dari studi pendahuluan dari obyek yang diteliti (preliminary study) untuk mendapatkan masalah melalui fakta-fakta empiris. Selanjutnya supaya masalah dapat dijawab dengan baik di buat rumusan masalah secara spesifik dan pada umumnya dibuat dalam bentuk kalimat tanya. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak di peroleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Sedangkan menurut Imam Gunawan (2022) penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak dimulai dari teori yang telah di persiapkan sebelumnya, tetapi di mulai dari lapangan berdasarkan lingkungan alami.

Jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat di ukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif banyak digunakan dalam ilmu alam maupun ilmu fisika.

Berdasarkan penelitian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Variabel Penelitian

Variabel ialah atribut, sifat ataupun nilai dari orang, objek atau kegiatannya yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015:38)

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Terdapat dua jenis variable yakni :

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
----------	----------------------	-----------

Variabel Bebas (Independen)/ Beban Kerja (X1)	beban kerja berlebihan (work-overload) merupakan pekerjaan yang terlalu banyak dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu atau tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan tenaga yang lebih. (Gibson,2019)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standart pekerjaan
Stres Kerja (X2)	stres kerja adalah ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkeaaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan (Yuliani et al.,2021).	1. Beban Kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. komunikasi
Variabel Terikat (Dependen)/ Budaya Kerja (Y)	bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita- cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (Gering, dkk, 2011).	1. Disiplin kerja 2. Jujur dalam bekerja 3. Komitmen kerja 4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan 5. Mengevaluasi pekerjaan

Tabel 2.1 Variabel

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Ibnu Hajar (dalam Hardani dkk, 2020) adalah “alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif”. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid memiliki validitas yang rendah.

Dalam mendukung proses penelitian peneliti menggunakan data primer yaitu:

Observasi

Observasi adalah cara memperoleh atau teknik data untuk di kumpulkan data dengan pengamatan dan catatan secara sistematis fenomena atau peristiwa yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

Jenis Data

Data menurut (Bahri 2018: 79) merupakan sekumpulan informasi yang berasal dari pengalaman, dapat berupa angka, lambang, atau sifat. Sedangkan data dalam penelitian menurut (Sujarweni 2020: 11) merupakan

sekumpulan informasi yang diperoleh dari lapangan dan dipergunakan untuk bahan penelitian. Jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer
Menurut Sugiyono (2018: 456), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data Sekunder
Menurut Sugiyono (2018: 456), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.
Sugiyono (2019, hlm. 224) menjelaskan pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Berdasarkan pendapat diatas, maka sumber data yang digunakan peneliti adalah jenis data primer. Data primer ialah data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian. Dalam hal ini, data yang akan dikumpulkan peneliti dengan menggunakan angket/ kuesioner.

Teknik Analisa Data

Analisis data merupakan tahapan pengolahan data. Data – data yang telah terkumpul akan dianalisis sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan dalam pemelitian, (Bahri, 2018:155). Sedangkan analisis data menurut (Sujarweni, 2020:121) diartikan sebagai kumpulan data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ada di dalam penelitian. Tahapan awal yang dilakukan yaitu tabulasi data yang sudah diperoleh melalui kuesioner, kemudian data akan diolah.

Verifikasi Data

Verifikasi data adalah proses untuk memastikan dan memeriksa kesesuaian dan ketepatan data/ angket yang telah diedarkan, apakah telah terisi dengan baik sesuai dengan petunjuk serta untuk menghindari hal-hal yang memungkinkan pengelolaan angket tidak memenuhi syarat.

Pengelolaan Angket

Pengelolaan angket menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018: 152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Angket yang telah diedarkan kepada responden memiliki lima opsi alternative jawaban, dimana ke empat alternatif jawaban itu memiliki bobot sebagai berikut:

Opsi (SS)	sangat setuju diberi skor	= 5
Opsi (S)	setuju diberi skor	= 4
Opsi (KS)	kurang setuju diberi skor	= 3
Opsi (TS)	tidak setuju	= 2
Opsi (STS)	sangat tidak setuju	= 1

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2019, p. 5) uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, Uji Instrumen Data Kuesioner, 2019). Di dalam pengujian ini,

uji validitas yang digunakan oleh penulis menggunakan bantuan aplikasi SPSS dimana merupakan salah satu aplikasi untuk menganalisis data statistik.

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah sebagai berikut (Gunawan 2019, p.12):

1. Berdasarkan nilai signifikansi
 - a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item dinyatakan valid.
 - b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid.
2. Berdasarkan nilai korelasi
 - a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid.
 - b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Dalam dasar keputusan di atas kita bias simpulkan, apabila data valid maka angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya item angket sesuai.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2020, p. 66) reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator dari sebuah peubah ataupun konstruk. Uji reliabilitas berguna untuk mengukur kendala sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan (Marzuki, Armereo, dan Rahayu 2020).

Dalam penelitian ini peneliti menguji reliabilitas dengan model cronbach's alpha. Dimana, Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2016: 234), kuesioner dapat dikatakan reliable apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Maka dari itu, pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$, maka item pertanyaan di dalam kuesioner dapat diandalkan (reliable).
- b. Apabila nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka item pertanyaan di dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (not reliable).

Uji Koefisien Korelasi

Menurut Bungin (2017, p. 194) koefisien korelasi adalah nilai hubungan (korelasi) antara variabel yang diteliti. Nilai koefisien korelasi menjadi pedoman dalam menentukan suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dalam sebuah penelitian. (Ghozali, 2022) Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi dijabarkan sebagai berikut:

0,00-0,199 tingkat hubungan sangat lemah

0,20-0,399 tingkat hubungan lemah

0,40-0,599 tingkat hubungan cukup

0,60-0,799 tingkat hubungan kuat

0,80-1,00 tingkat hubungan sangat kuat

Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini adalah nol sampai dengan satu. Nilai koefisien determinasi berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghazali (2021:147).

1. Jika $R^2 = 0$, berarti model regresi yang terbentuk tidak mampu menerangkan variabel dependen (tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen).
2. Jika $R^2 = 1$, berarti model regresi yang terbentuk mampu menerangkan variabel dependen dengan baik (ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen).

Rumus untuk koefisien determinan ialah:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinan

R = Koefisien korelasi

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (Ghozali, 2018:120). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Wahyuni, 2020). (Dalam uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan bantuan SPSS. Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ialah:

- a) Titik-titik menyebar diatas, dibawah dan keseluruhan.
- b) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, menyempit, dan melebar kembali.
- d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.6.8 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ respon (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ predictor ($X_1, X_2, \dots, X_n$).

Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor ($X_1, X_2, \dots, X_n$) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel - variabel bebasnya.

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Bila terdapat 2 variabel bebas, yaitu X_1 dan X_2 , maka bentuk persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

yang mana :

Y = variabel tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = nilai koefisien regresi

$X_1, X_2, \dots, X_n$ = variabel bebas

Uji Hipotesis (Uji T)

Menurut Ghazali (2021:148), tujuan dari uji t adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Pengujian ini merupakan dasar dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis di dalam penelitian dengan adanya pertimbangan dari signifikansi konstanta dari setiap variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika sig. lebih kecil dari taraf 5% maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Jika sebaliknya, apabila nilai sig. lebih besar dari 5%, variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Selanjutnya peneliti membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak,
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Hipotesis (Uji F)

Menurut Ghazali (2018: 56) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). (Hermiyanty, Wandira Ayu Bertin, 2017)

Dalam penelitian ini Uji statistik f tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% (0.05) yang berarti resiko kesalahan pengambilan keputusan adalah 0.05. Kriteria keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas (F-stasistik) < 0.05 maka H_0 diterima.
- b. Jika nilai probabilitas (F-stasistik) > 0.05 maka H_0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kampus Universitas Nias merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada di Kepulauan Nias. Universitas Nias didirikan pada tanggal 22 september 2021 berdasarkan SK Kemdikbud Ristekdikti nomor 400/E/O/2021. Universitas Nias merupakan penggabungan Perguruan Tinggi IKIP Gunungsitoli menjadi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, STIE Pembnas menjadi fakultas Ekonomi serta penambahan Fakultas baru yakni Fakultas Sains dan Teknologi.

Visi dan Misi Universitas Nias

Menjadi universitas yang unggul dalam bidang Pendidikan, Ekonomi, Sainstek, Dan Sosial Budaya (Center Of Excellence)

Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang menghasilkan lulusan yang terampil, kompetitif, inovatif, dan berkarakter;
- b. Mengembangkan dan menyebarluaskan hasil penelitian yang berorientasi pendidikan, ekonomi, sainstek, dan sosial budaya;
- c. Mengembangkan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka pemanfaatan, pendayagunaan, dan pengembangan ilmu pengetahuan dan/atau sainstek untuk kesejahteraan masyarakat;
- d. Menyelenggarakan tata kelola dan layanan akademik yang sehat dan bermutu; dan
- e. Menjalin kerjasama dengan lembaga atau institusi lain untuk mendukung penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi.

Profil Responden

Responden adalah orang-orang yang diminta tanggapan dari pernyataan yang telah terstruktur maupun semi-terstruktur untuk menjadi sumber data dalam suatu penelitian, yang disebut juga sebagai sumber

informasi untuk menunjang penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner atau angket kepada pegawai di Universitas Nias.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah gambaran atau deskripsi umum mengenai identitas dan latar belakang responden (subjek penelitian) yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dengan kata lain, karakteristik responden menjelaskan ciri-ciri responden yang menjadi sampel penelitian, sehingga pembaca mengetahui profil dasar orang-orang yang diteliti.

Responden yang ditetapkan peneliti berdasarkan sampel yaitu 31 orang pegawai Universitas Nias. Oleh karena itu peneliti menguraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	presentase
1	Laki-laki	16	51,6%
2	Perempuan	15	48,4%
Jumlah		31	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 14 orang atau 45,7% dan responden perempuan sebanyak 17 orang atau 54,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini di dominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 54,3%.

Hasil Skor Angket Pada Variabel X

Berikut adalah hasil skor masing-masing jawaban responden yang dituang dalam tabel :

Tabel 4. 2

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

Responden	Pernyataan										Skor
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
R1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
R2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
R4	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	42
R5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
R7	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
R10	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	42
R11	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
R12	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
R13	3	4	3	3	2	3	5	4	2	2	31
R14	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
R15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
R16	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38

R17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
R18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R19	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	40
R20	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
R21	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
R22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R23	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
R24	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
R25	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
R26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R31	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45

Tabel 4. 3
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

Responden	Pernyataan										Skor
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
R1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	32
R2	4	5	5	5	3	4	4	1	4	1	36
R3	4	2	4	3	4	4	3	2	4	2	32
R4	5	3	2	5	3	5	5	3	5	3	39
R5	5	5	4	5	3	4	4	3	3	3	39
R6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37
R7	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	39
R8	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	40
R9	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	38
R10	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	30
R11	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	46
R12	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
R13	4	5	2	3	4	5	5	4	4	2	38
R14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	32
R15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37
R16	4	2	4	3	3	4	3	2	3	2	30
R17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35

R18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
R19	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35
R20	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
R21	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	41
R22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
R23	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	31
R24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R26	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
R27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
R28	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
R29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
R30	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	30
R31	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44

4.4.2 Hasil Skor Angket Pada Variabel Y

Berikut adalah hasil skor masing-masing jawaban responden yang dituangkan dalam tabel :

Tabel 4. 4

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (Y)

Responden	Pernyataan										Skor
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
R1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40
R2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
R3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R4	5	5	3	3	5	3	3	5	4	4	40
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
R7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R9	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
R10	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	43
R11	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
R12	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
R13	2	3	5	4	2	2	3	2	4	4	31
R14	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
R15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	36
R16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
R17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38

R18	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	37
R19	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	41
R20	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
R21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R23	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	40
R24	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
R25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	39
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R29	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R31	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner yang digunakan peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS statistics version 24 yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Skor
X1	Pearson Correlation	1	-.156	.246	.184	.242	.177	.133	.117	.160	.305	.428*
	Sig. (2-tailed)		.402	.182	.322	.189	.340	.474	.532	.390	.096	.016
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	-.156	1	.280	.303	.155	.604*	.176	.012	.122	.113	.431*
	Sig. (2-tailed)	.402		.127	.098	.406	.000	.343	.947	.512	.546	.016
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3	Pearson Correlation	.246	.280	1	.919**	.656*	.613**	-.048	.202	.649*	.215	.741**
	Sig. (2-tailed)	.182	.127		.000	.000	.000	.799	.276	.000	.246	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

X4	Pearson Correlation	,184	,303	,919**	1	,697*	,658*	-,040	,201	,695*	,237	,760**
	Sig. (2-tailed)	,322	,098	,000		,000	,000	,829	,279	,000	,200	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5	Pearson Correlation	,242	,155	,656*	,697*	1	,438*	-,200	,000	,818**	,520*	,669**
	Sig. (2-tailed)	,189	,406	,000	,000		,014	,281	1,000	,000	,003	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6	Pearson Correlation	,177	,604*	,613**	,658*	,438*	1	,184	,109	,353	,331	,747**
	Sig. (2-tailed)	,340	,000	,000	,000	,014		,321	,561	,052	,069	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X7	Pearson Correlation	,133	,176	-,048	-,040	-,200	,184	1	,439*	-,090	,296	,392*
	Sig. (2-tailed)	,474	,343	,799	,829	,281	,321		,014	,632	,105	,029
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X8	Pearson Correlation	,117	,012	,202	,201	,000	,109	,439*	1	,237	,237	,452*
	Sig. (2-tailed)	,532	,947	,276	,279	1,000	,561	,014		,199	,200	,011
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X9	Pearson Correlation	,160	,122	,649*	,695*	,818**	,353	-,090	,237	1	,525*	,700**
	Sig. (2-tailed)	,390	,512	,000	,000	,000	,052	,632	,199		,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X10	Pearson Correlation	,305	,113	,215	,237	,520*	,331	,296	,237	,525*	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	,096	,546	,246	,200	,003	,069	,105	,200	,002		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Skor	Pearson Correlation	,428*	,431*	,741**	,760*	,669*	,747**	,392*	,452*	,700*	,652*	1
	Sig. (2-tailed)	,016	,016	,000	,000	,000	,000	,029	,011	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Skor
X1	Pearson Correlation	1	-.126	.088	.548*	-.251	.342	.244	.215	.243	.291	.362*
	Sig. (2-tailed)		.499	.639	.001	.173	.060	.186	.246	.187	.113	.046
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	-.126	1	.103	.235	.174	-.072	.403*	.324	.226	.107	.475**
	Sig. (2-tailed)	.499		.581	.202	.351	.701	.025	.076	.221	.567	.007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3	Pearson Correlation	.088	.103	1	.224	.295	-.333	.042	.188	.079	.342	.405*
	Sig. (2-tailed)	.639	.581		.226	.107	.068	.824	.312	.673	.060	.024
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4	Pearson Correlation	.548*	.235	.224	1	-.184	.411*	.390*	.201	.395*	.375*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.001	.202	.226		.322	.022	.030	.278	.028	.037	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5	Pearson Correlation	-.251	.174	.295	-.184	1	.044	.277	.196	.133	.413*	.427*
	Sig. (2-tailed)	.173	.351	.107	.322		.813	.132	.292	.476	.021	.017
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6	Pearson Correlation	.342	-.072	-.333	.411*	.044	1	.550*	.257	.478*	.207	.410*
	Sig. (2-tailed)	.060	.701	.068	.022	.813		.001	.162	.007	.263	.022
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X7	Pearson Correlation	.244	.403*	.042	.390*	.277	.550*	1	.590*	.797*	.242	.776**
	Sig. (2-tailed)	.186	.025	.824	.030	.132	.001		.000	.000	.190	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X8	Pearson Correlation	.215	.324	.188	.201	.196	.257	.590*	1	.608*	.563*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.246	.076	.312	.278	.292	.162	.000		.000	.001	.000

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X9	Pearson Correlation	,243	,226	,079	,395*	,133	,478*	,797*	,608*	1	,217	,713**
	Sig. (2-tailed)	,187	,221	,673	,028	,476	,007	,000	,000		,241	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X10	Pearson Correlation	,291	,107	,342	,375*	,413*	,207	,242	,563*	,217	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,113	,567	,060	,037	,021	,263	,190	,001	,241		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Skor	Pearson Correlation	,362*	,475**	,405*	,569*	,427*	,410*	,776*	,770*	,713**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,046	,007	,024	,001	,017	,022	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Dari ke dua tabel diatas dapat dilihat bahwa uji validitas variabel X1, X2, memperoleh nilai signifikansi < 0,005. Oleh karena itu item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (Y)

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Skor
X1	Pearson Correlation	1	,453*	-,195	,000	,866*	,499*	,315	1,000**	,000	,000	,592**
	Sig. (2-tailed)		,010	,292	1,000	,000	,004	,084	,000	1,000	1,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	,453*	1	,191	,013	,295	,331	,418*	,453*	,127	,043	,579**
	Sig. (2-tailed)	,010		,304	,944	,108	,069	,019	,010	,496	,820	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3	Pearson Correlation	-,195	,191	1	,482*	-,085	,337	,426*	-,195	,140	,337	,528**
	Sig. (2-tailed)	,292	,304		,006	,651	,064	,017	,292	,453	,064	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4	Pearson Correlation	,000	,013	,482*	1	,129	,267	,478*	,000	-,123	,138	,417*
	Sig. (2-tailed)											
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Sig. (2-tailed)	1,000	,944	,006		,488	,147	,007	1,000	,510	,459	,020
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5	Pearson Correlation	,866*	,295	-,085	,129	1	,540*	,273	,866*	,000	,070	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000	,108	,651	,488		,002	,137	,000	1,000	,708	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6	Pearson Correlation	,499*	,331	,337	,267	,540*	1	,792*	,499*	,115	,141	,770**
	Sig. (2-tailed)	,004	,069	,064	,147	,002		,000	,004	,537	,450	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X7	Pearson Correlation	,315	,418*	,426*	,478*	,273	,792*	1	,315	,145	,101	,736**
	Sig. (2-tailed)	,084	,019	,017	,007	,137	,000		,084	,435	,588	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X8	Pearson Correlation	1,000**	,453*	-,195	,000	,866*	,499*	,315	1	,000	,000	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,292	1,000	,000	,004	,084		1,000	1,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X9	Pearson Correlation	,000	,127	,140	-,123	,000	,115	,145	,000	1	-,006	,304
	Sig. (2-tailed)	1,000	,496	,453	,510	1,000	,537	,435	1,000		,973	,096
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X10	Pearson Correlation	,000	,043	,337	,138	,070	,141	,101	,000	-,006	1	,439*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,820	,064	,459	,708	,450	,588	1,000	,973		,013
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Skor	Pearson Correlation	,592*	,579*	,528*	,417*	,611**	,770*	,736*	,592*	,304	,439*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,020	,000	,000	,000	,000	,096	,013	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa uji validitas variabel Y memperoleh nilai signifikansi < 0,005. Oleh karena itu item kuesioner dari 1-10 dinyatakan valid.

4.4.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dari analisis SPSS, maka diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4. 8**Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) adalah reliabel, dimana nilai cronbach's alpha sebesar $0,777 > 0,60$.

Tabel 4. 9**Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) adalah reliabel, dimana nilai cronbach's alpha sebesar $0,765 > 0,60$.

Tabel 4. 10**Uji Reliabilitas Variabel Y**

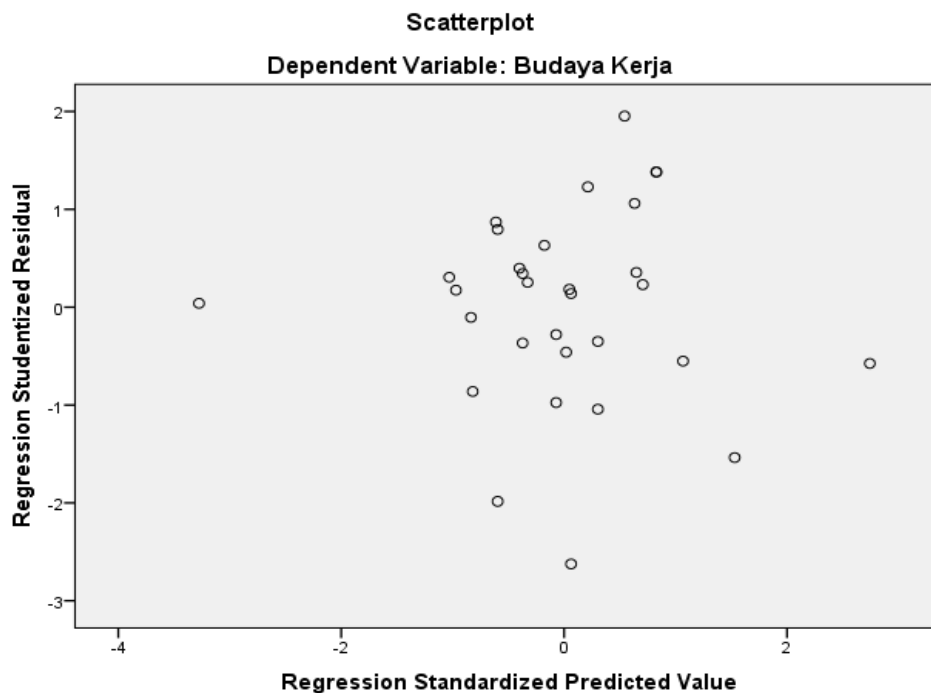
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (Y) adalah reliabel, dimana nilai cronbach's alpha sebesar $0,968 > 0,60$.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan.

Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas



Dari gambar 2.1 menunjukkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada penelitian ini. Dimana dapat dilihat pada grafik scatterplot yang titik-titik data menyebar secara acak disekitar sumbu nol dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat tertentu keeratan atau kekuatan hubungan antar variabel. Dasar pengambilan keputusan pada uji korelasi yakni tingkat hubungan dan nilai signifikansi hubungan.

Tabel 4. II
Hasil Uji Korelasi XI

Correlations			
		Beban Kerja	Budaya Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,887**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	31	31
Budaya Kerja	Pearson Correlation	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	31	31

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

Dari tabel di atas, uji korelasi menunjukkan hubungan sangat kuat antara beban kerja terhadap budaya kerja, dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ dan nilai pearson correlation 0,887 dengan

derajat hubungan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikansi antara beban kerja dengan budaya kerja pegawai.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Korelasi X2

Correlations			
		Stres Kerja	Budaya Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-,547**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	31	31
Budaya Kerja	Pearson Correlation	-,547**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	31	31

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

Dari tabel di atas, uji korelasi menunjukkan hubungan cukup kuat antara beban kerja terhadap budaya kerja, dimana nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ dan nilai pearson correlation $-0,547$ dengan derajat hubungan cukup kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang cukup kuat dan signifikan antara beban kerja dengan budaya kerja pegawai.

4.4.7 Uji Koefisien Determinan

Tabel 4. 13
Hasil Uji Koefisien Determinan X1 ke Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,786	,779	1,539

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Berdasarkan tabel diatas, angka R sebesar 0,887 berada diantara 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Dari tabel diatas didapatkan R square (koefisien determinasi) sebesar 0,786 yang artinya pengaruh variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 78,6%.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Koefisien Determinan X2 ke Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	,328	,305	2,728

a. Predictors: (Constant), X5

Berdasarkan tabel diatas, angka R sebesar 0,573 berada diantara 0,50-0,699 dengan tingkat hubungan cukup kuat.

Dari tabel diatas didapatkan R square (koefisien determinasi) sebesar 0,328 yang artinya pengaruh variabel independen (X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 32,8%.

Tabel 4. 15

Hasil Uji Koefisien Determinan (X1,X2, ke Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.798	1.472
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja				

Berdasarkan tabel diatas, angka R sebesar 0,901 berada diantara 0,90-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Dari tabel diatas di dapatkan nilai R square (koefisien determinan) sebesar 0,811 yang artinya pengaruh seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 81,1%.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,754	3,264		,048
	Beban Kerja	1,004	,084	,992	,000
	Stres Kerja	-,192	,062	-,255	,005
a. Dependent Variable: Budaya Kerja					

Hasil output SPSS tabel 4.16 pada unstandardized coefficients kolom B pada constanta (a) adalah 6,754, skor beban kerja (b1) adalah 1,004, skor stres kerja (b2) adalah 0,192. Maka dari data tersebut, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 6,754 + 1,004 X_1 + 0,192 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta 6,754 menyatakan, jika tidak ada kedua variabel penelitian tersebut, maka banyaknya budaya kerja adalah sebesar 6,754.
2. Nilai X1 (Beban kerja) = 1,004 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan beban kerja sebesar 1 satuan, maka budaya kerja akan meningkat sebesar 1,004 kali atau sekitar 99,2%.
3. Nilai X2 (Stres kerja) = 0,192 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan Stres kerja sebesar 1 satuan, maka budaya kerja akan meningkat sebesar 0,192 kali atau sekitar 19,2%.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji bertujuan untuk menentukan dugaan sementara peneliti yang telah diberikan secara persial atau mandiri. Dalam pengambilan keputusannya dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} sesuai dengan tingkat signifikan. Dalam penelitian ini signifikansinya adalah 0,05 yang artinya jika nilai sig. Kurang dari 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan, dan jika sebaliknya, apabila nilai sig. lebih dari 0,05, variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Selanjutnya peneliti membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak,
 b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 Berdasarkan SPSS 24 didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 4. 17 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,901	3,193		,039
	Beban Kerja	1,010	,082	,997	,000
	Stres Kerja	-,202	,060	-,270	,002

a. Dependent Variable: Budaya Kerja

Dari hasil uji T (secara persial) diatas maka disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja menunjukkan hasil :

1. Variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap budaya kerja, hal ini diketahui dari nilai probabilitas 0,000 yang nilainya berada di bawah 0,05 serta nilai t_{hitung} sebesar 12,322 yang nilainya lebih dari t_{tabel} penelitian yaitu : $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 31-3-1) = (0,025; 27) = 1,703$.
2. Variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap budaya kerja, hal ini diketahui dari nilai probabilitas 0,002 yang nilainya berada di bawah 0,05 serta nilai t_{hitung} sebesar -3,340 yang nilainya lebih dari t_{tabel} penelitian yaitu : $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 31-3-1) = (0,025; 27) = 1,703$.

4.4.10 Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 4. 18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,695	2	130,347	60,167	,000 ^b
	Residual	60,660	28	2,166		
	Total	321,355	30			
a. Dependent Variable: Budaya Kerja						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja						

Berdasarkan output diatas di ketahui nilai F_{hitung} sebesar 60,167 dari nilai F_{tabel} yaitu 3,340 yang diperoleh dari rumus $DF_1(n_1) = k-1 = 3-1 = 2$ dan $DF_2(n_2) = n-k = 31-3 = 28$ dengan nilai signifikansi 0,000 maka dapat dinyatakan bahwa variabel X_1, X_2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Budaya Kerja Pegawai Universitas Nias

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap budaya kerja pegawai universitas nias antara lain, hasil uji hipotesis secara persial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah $12,322 > t_{tabel} 1,703$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara persial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja Pegawai Universitas Nias.

Dari hasil perhitungan Adjusted R Square adalah 0,779 atau setara dengan 77,9%. Adjusted R Square menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja terhadap budaya kerja. Berdasarkan hal ini mampu menjelaskan pengaruh hubungan beban kerja terhadap budaya kerja pegawai universitas nias sebesar 77,9%. 4.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Budaya Kerja Pegawai Universitas Nias Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stres kerja terhadap budaya kerja pegawai universitas nias antara lain, hasil uji hipotesis secara persial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah $-3,340 > t_{tabel} 1,703$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara persial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja Pegawai Universitas Nias. Dari hasil perhitungan Adjusted R Square adalah 0,305 atau setara dengan 30,5%. Adjusted R Square menunjukkan besarnya pengaruh stres kerja terhadap budaya kerja. Berdasarkan hal ini mampu menjelaskan pengaruh hubungan stres kerja terhadap budaya kerja pegawai universitas nias sebesar 30,5%.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Budaya Kerja Pegawai Universitas Nias

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap budaya kerja bahwa $F_{hitung} 60,167 > F_{tabel} 3,340$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas beban kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat budaya kerja.

Dari hasil perhitungan Adjusted R Square adalah 0,798 atau setara dengan 79,8%. Adjusted R Square menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hal ini yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja pegawai universitas nias mampu menjelaskan hubungannya dengan budaya kerja sebesar 79,8% yang berarti masih ada variabel lain yang harus diperhatikan dalam memperbaiki budaya kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Dinamika Budaya Pegawai Universitas Nias dengan sampel 31 orang adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja pegawai Universitas Nias. Di tunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (12,322) > t_{tabel} (1,703)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengaruhnya cukup besar, yaitu sebesar 77,9%, sehingga beban kerja menjadi faktor dominan dalam membentuk budaya kerja.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja pegawai Universitas Nias. Di tunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (-3,340) > t_{tabel} (1,703)$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap budaya kerja adalah 30,5%, artinya semakin tinggi stres kerja, semakin berpengaruh terhadap perubahan budaya kerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar beban kerja.
3. Beban kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap budaya kerja pegawai universitas nias. hal ini menunjukkan dengan $f_{hitung} (60,167) > f_{tabel} (3,340)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh secara bersama-sama adalah 79,8%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh paling dominan dengan kontribusi sebesar 77,9%, sementara stres kerja juga berpengaruh namun lebih rendah, yaitu 30,0%.

Saran

Beberapa saran yang dapat diambil berdasarkan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap dinamika budaya pegawai universitas nias antara lain sebagai berikut :

1. Pihak universitas perlu melakukan evaluasi distribusi tugas secara berkala agar beban kerja pegawai seimbang dengan kemampuan dan waktu yang tersedia. Penyesuaian ini dapat mencegah kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada penurunan budaya kerja positif.
2. Mengingat stres kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap budaya kerja, diperlukan program khusus seperti pelatihan manajemen stres.
3. konseling, atau kegiatan yang dapat membantu pegawai mengelola tekanan pekerjaan.
4. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, serta penghargaan atas prestasi kerja dapat meminimalkan potensi stres dan memperkuat budaya kerja positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspa, S. A., Suardi, A., & Bachri, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, (2), 97–111. <https://doi.org/10.61896/jibi.v1i2.28>
- Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, (24), 485–512. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>
- Bettelheim, B. (1980). Scanned by CamScanner ىرازمك. *A Psicanalise Dos Contos de Fadas. Tradução Arlene Caetano*, 466.
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Fani, T. R. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah*. 10(4), 2179–2185.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, (21), 01–10.
- Ghozali. (2022). Metodologi Penelitian. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, (3April), 49–58.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, (23), 248–253.
- Hardani. (2020). metode penelitian Hardani 2020. *Jurnal*, 40–57.
- Hermawan, E. (2024). Monograf Beban Kerja. *Eureka Media Aksara*, (2), 1–23.
- Hermiyanty, Wandira Ayu Bertin, D. S. (2017). BAB III metode penelitan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, (9), 1–58.
- Kerja, P., Pada, K., & Sumber, P. T. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP*. (2023), 97–111.
- Management, J. O. F. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA KANTOR REKTORAT UNIVERSITAS NUSA CENDANA KUPANG Rocky Abang*. (2), 225–246.
- Muh. Yani Balaka. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Niati, I. K. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dalim Fideta Korneisia Kabupaten Pemalang*. 1–23.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya

-
- Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Saputri, C. & Syaifullah, S. (2020). The Effect of Work Environment, Work Culture and Work Discipline on Employee Performance PT Epsom Batam. *Jurnal Ekuivalensi*, 6. <https://www.ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/Ekuivalensi/article/view/361>
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 2(1), 148-153. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/1887/1354>
- SaThierbach, K., Petrovic, S., Schilbach, S., Mayo, D. J., Perriches, T., Rundlet, E. J. E. J. E. J., Jeon, Y. E., Collins, L. N. L. N., Huber, F. M. F. M., Lin, D. D. H. D. H., Paduch, M., Koide, A., Lu, V. T., Fischer, J., Hurt, E., Koide, S., Kossiakoff, A. A., Hoelz, A., Hawryluk-gara, L. A., ... Hoelz, A. (2015).
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*.
- Wandira, P. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Pt. Infomedia ayanan Tam Consumer BSD*. 118.