

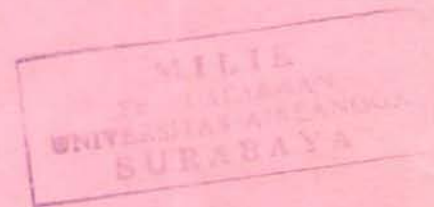
1 NOV 2002

PAMERAN



LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2000

PENGARUH SUMBER-SUMBER STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA EDUKATIF TETAP DI UNIVERSITAS AIRLANGGA



Peneliti :

Dra.Ec. PRAPTINI YULIANTI, M.Si.

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga
SK Rektor Nomor : 4934/J03/PG/2000
Tanggal 13 Juni 2000
Nomor urut : 10

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Desember 2000

300091023141

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA



JOB SATISFACTION
JOB STRESS



LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2000

KKB
KK-2
658.314 22
Yul
P

PENGARUH SUMBER-SUMBER STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA EDUKATIF TETAP DI UNIVERSITAS AIRLANGGA

Peneliti :

Dra.Ec. PRAPTINI YULIANTI, M.Si.



LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga

SK Rektor Nomor : 4934/J03/PG/2000

Tanggal 13 Juni 2000

Nomor urut : 10

3000 091013141

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Desember 2000



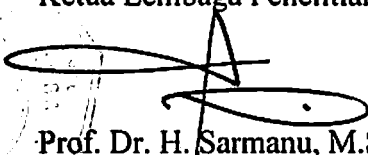
LEMBAGA PENELITIAN

1. Puslit Pembangunan Regional
 2. Puslit Obat Tradisional
 3. Puslit Pengembangan Hukum (5923584)
 4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718)
 5. Puslit Pengembangan Gizi (5995720)
 6. Puslit/Studi Wanita (5995722)
 7. Puslit Olah Raga
 8. Puslit Bioenergi
 9. Puslit Kependudukan dan Pembangunan (5995719)
 10. Puslit/ Kesehatan Reproduksi
- Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5995246
E-mail : lpunair@rad.net.id - http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223

IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian : PENGARUH SUMBER-SUMBER STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA EDUKATIF TETAP DI UNIVERSITAS AIRLANGGA
- b. Macam Penelitian : () Fundamental, (✓) Terapan, () Pengembangan
- c. Katagori Penelitian : () I (✓) II () III
2. Kepala Proyek Penelitian
- a. Nama Lengkap dan Gelar : Dra.Ec.Praptni Yulianti,M.Si.
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. Pangkat/Golongan dan NIP : Penata Muda (Gol III/a) 132086405
- d. Jabatan Sekarang : Staf Pengajar
- e. Fakultas/Puslit/Jurusan : Ekonomi
- f. Univ./Inst. /Akademi : Universitas Airlangga
- g. Bidang Ilmu Yang Diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Jumlah Tim Peneliti : 1 (satu) orang
4. Lokasi Penelitian : Universitas Airlangga
5. Kerjasama dengan Instansi Lain
- a. Nama Instansi : -
- b. A l a m a t : -
6. Jangka Waktu Penelitian : 5 (lima) bulan
7. Biaya Yang Diperlukan : Rp 2.600.000,00
8. Seminar Hasil Penelitian
- a. Dilaksanakan Tanggal : 12 Desember 2000
- b. Hasil Penelitian : () Baik Sekali (X) Baik
() Sedang () Kurang

Surabaya, 12 Desember 2000

Mengetahui/Mengesahkan :
a.n. Rektor
Ketua Lembaga Penelitian,
Prof. Dr. H. Sarmanu, M.S. f
NIP. 130 701 125

RINGKASAN PENELITIAN

Judul Penelitian: PENGARUH SUMBER-SUMBER STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA EDUKATIF TETAP DI FAKULTAS NON EKSAKTA UNIVERSITAS AIRLANGGA

Ketua Peneliti : Dra. Ec. Praptini Yulianti, Msi.
 Fakultas : Ekonomi
 Sumber Dana : DIP Universitas Airlangga
 SK Rektor Nomor 4934/JO 3/PG/2000
 13 Juni 2000

Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah turunnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Aspek-aspek pekerjaan yang dapat menjadi sumber-sumber stres kerja meliputi dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu (Robbins, 1996; Luthans, 1995).

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh sumber-sumber stres kerja sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif sebagai variabel tidak bebas. Kuesioner yang digunakan untuk menguji variabel tidak bebas diadopsi dari MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) dengan modifikasi peneliti, sedangkan kuesioner yang digunakan untuk menguji variabel bebas disusun peneliti berdasarkan kajian teoretis. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut telah teruji validitasnya. Responden penelitian ini adalah tenaga edukatif tetap Fakultas Ilmu Sosial Fakultas Airlangga di Surabaya. Kuesioner yang disebar sebanyak 127, dan kuesioner yang dikembalikan serta diisi dengan benar sehingga layak untuk diolah sebanyak 81 kuesioner.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS, sehingga diperoleh persamaan regresi. Selanjutnya perlu dilakukan uji asumsi klasik agar diperoleh *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan uji F (serentak) dan uji t (parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif, dibuktikan dengan nilai F-hitung (102,156) lebih besar dari nilai F-tabel (2,48) dengan probabilitas kesalahan kurang dari 5%. Uji secara parsial (uji t) pada alpha sebesar 5% menunjukkan probabilitas kesalahan kurang dari 5% dengan nilai koefisien regresi keseluruhan variabel bebas kurang dari nol (negatif),

berarti secara parsial sumber-sumber stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan tenaga edukatif secara negatif.

Kata kunci : sumber stres kerja
kepuasan kerja

PENGANTAR

Atas berkah dan rahmah-Nya dan dengan didorong oleh keinginan dan motif yang luhur, laporan penelitian yang berjudul "Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap di Fakultas Non-eksakta Universitas Airlangga" dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan laporan penelitian ini tentu telah membuat sibuk banyak pihak, karenanya terima kasih kepada semua pihak yang telah turut menyukseskan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti kepada kita semua.

Surabaya, 4 Desember 2000

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
RINGKASAN PENELITIAN	ii
PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Hipotesis	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Pengertian Stres Kerja	7
2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	8
2.3. Sumber-Sumber Stres Kerja	9
2.3.1. Struktur Organisasi	9
2.3.2. Desain Pekerjaan	10
2.3.3. Kelompok Kerja	11
2.3.4. Karakteristik Individu	13
2.4. Teori Kepuasan Kerja	14

2.5. Unsur-unsur Kepuasan Kerja	14
BAB III : METODE PENELITIAN	15
3.1. Identifikasi Variabel	15
3.2. Definisi Operasional Variabel	15
3.2.1. Dimensi Struktur Organisasi (X ₁)	15
3.2.2. Desain Pekerjaan (X ₂)	16
3.2.3. Kelompok Kerja (X ₃)	16
3.2.4. Karakteristik Individu (X ₄)	17
3.2.5. Kepuasan Kerja (Y)	17
3.3. Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data	18
3.3.1. Sumber Data	18
3.3.2. Prosedur Pengumpulan Data	18
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	19
3.5. Teknik Analisis Data	19
BAB IV : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	21
4.1. Proses Penelitian	21
4.2. Deskripsi Variabel	24
4.2.1. Dimensi Struktur Organisasi (X ₁)	24
4.2.2. Desain Pekerjaan (X ₂)	25
4.2.3. Kelompok Kerja (X ₃)	25
4.2.4. Karakteristik Individu (X ₄)	26
4.2.5. Kepuasan Kerja (Y)	26

4.3. Hasil Analisis Regresi	27
4.4. Pengujian Hipotesis	31
4.4.1. Pengujian Serentak (Uji F)	31
4.4.2. Pengujian Parsial (Uji t)	34
4.5. Pembahasan.....	35
4.5.1. Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Secara Serentak Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga edukatif.....	35
4.5.2. Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif	36
4.5.2.1. Pengaruh Desain Pekerjaan (X_2) Sebagai Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif	36
4.5.2.2. Pengaruh Dimensi Struktur Organisasi (X_1) Sebagai Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif	41
4.5.2.3. Pengaruh Kelompok Kerja (X_3) Sebagai Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif	43
4.5.2.4. Pengaruh Karakteristik Individu (X_4) Sebagai Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif	45
4.6. Implikasi Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja	

Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif	47
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	49
5.1. Simpulan	49
5.2. Saran	50

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

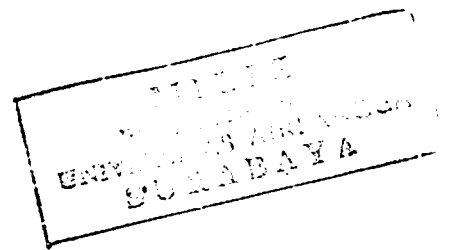
- Tabel 4.1 **Statistik Deskriptif Variabel Bebas dan Tidak Bebas**
- Tabel 4.2. **Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif**
- Tabel 4.3. **Koefisien Korelasi Rank Spearman Masing-Masing Variabel Bebas.**

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Kuesioner
- Lampiran 2. Tabel Penentuan Sampel dari Jumlah Populasi yang Telah Tersedia
- Lampiran 3. Pengujian Validitas Instrumen dengan Korelasi Bivariat Pearson
- Lampiran 4. Data Nilai Variabel Y, X₁, X₂, X₃ dan X₄.
- Lampiran 5. Deskripsi Variabel Penelitian
- Lampiran 6. Hasil Perhitungan Regresi
- Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas dan Heterokedastisitas
- Lampiran 8. Perhitungan Tanggapan Responden Atas Komitmen terhadap Lembaga.
- Lampiran 9 Daftar Rekapitulasi Jumlah Dosen UNAIR Bulan Desember 1999

BAB I

PENDAHULUAN



1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Lembaga pendidikan tinggi merupakan tempat untuk membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses belajar mengajar. Tenaga edukatif merupakan salah satu aspek penentu keberhasilan lembaga pendidikan tinggi dalam menghasilkan sarjana yang berkualitas (Arcaro, 1995). Di dalam pekerjaannya, tenaga edukatif dapat mengalami stres kerja. Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah turunnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap acuh tak acuh tenaga edukatif terhadap apa yang terjadi pada lembaga. Oleh karena itu, lembaga perlu memperhatikan sumber-sumber stres kerja sehingga stres kerja tenaga edukatif dapat dihindarkan dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

Sumber-sumber stres kerja terdiri dari variabel dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu (Osborn, 1991; Luthans, 1995; Robbins, 1996). Berdasarkan karakteristik pekerjaan tenaga edukatif, dimungkinkan bahwa sumber

stres kerja yang memiliki kontribusi terbesar bagi tenaga edukatif adalah desain pekerjaan yang dirancang oleh lembaga.

Tanggapan setiap tenaga edukatif terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda. Bagi tenaga edukatif yang memiliki karakteristik kepribadian tertentu, tuntutan pekerjaan dapat menjadi penyebab stres kerja, selain itu tidak adanya kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga dapat menjadi sumber stres kerja.

Proses belajar mengajar di lembaga pendidikan tinggi umumnya dilaksanakan dalam kelompok kerja. Tujuan utamanya adalah agar proses belajar mengajar dapat berlangsung lancar. Kelompok kerja tersebut memiliki ketua sebagai penanggung jawab mata kuliah. Bila di dalam kelompok kerja tidak tercipta koordinasi yang baik, akan dapat terjadi ketidaklancaran proses belajar mengajar, ketidakruntutan materi yang diberikan dan mahasiswa menjadi kurang memahami materi tersebut, yang nantinya akan dapat menjadi sumber stres kerja bagi tenaga edukatif.

Stres kerja yang bersumber dari dimensi struktur organisasi dapat disebabkan oleh sikap pimpinan yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, sedangkan di sisi lain tenaga edukatif merupakan tenaga profesional yang lebih menyukai bila dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, adanya ketidakkonsistenan pelaksanaan peraturan dan kebijakan yang dibuat lembaga juga dapat

menjadi sumber stres kerja karena tenaga edukatif merasa diperlakukan tidak sama dan tidak adil.

Mengingat sebagian besar waktu tenaga edukatif tersita dalam proses belajar mengajar, desain pekerjaan yang dirancang oleh lembaga dapat menjadi sumber stres yang dominan di antara sumber-sumber stres kerja lainnya. Desain pekerjaan memiliki indikator beban pekerjaan (mengajar), keterkaitan tugas dan variasi tugas. Beban mengajar yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat menjadi sumber stres kerja dan mempengaruhi kepuasan kerja. Beban mengajar yang berlebihan dapat menimbulkan keterbatasan dalam mempersiapkan proses pembelajaran yang baik, tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan akademik, baik membuat karya ilmiah maupun melakukan penelitian dan tugas pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan beban mengajar yang terlalu sedikit mudah menimbulkan kejenuhan dan kebosanan kerja bagi tenaga edukatif. Indikator lain adalah variasi tugas, yang berarti tenaga edukatif diberi tugas mengajar beberapa mata kuliah, jurusan atau program studi. Kondisi ini akan lebih memotivasi karena tidak monoton. Jika variasi tugas kurang, akan dapat menjadi sumber stres kerja. Indikator terakhir adalah keterkaitan tugas, yang berarti tenaga edukatif diberi tugas mengajar beberapa mata kuliah yang berada dalam rumpun yang sama. Kondisi ini akan lebih mempertajam analisis tenaga

edukatif karena materi perkuliahan itu saling melengkapi. Namun bila mata kuliah yang diajarkan tidak pada rumpun yang sama dan jumlahnya banyak, akan menyebabkan tenaga edukatif tidak dapat mempersiapkan perkuliahannya dengan baik. Kondisi ini dapat menjadi sumber stres kerja.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang di atas, maka yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah sumber-sumber stres kerja, yaitu dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu, secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga.
2. Apakah sumber-sumber stres kerja, yaitu dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu, secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris, apakah sumber-sumber stres kerja, yaitu dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu, secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga.
2. Untuk mengetahui apakah desain pekerjaan merupakan sumber stres kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan lembaga, dalam hal ini Universitas Airlangga, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja tenaga edukatif dan prestasi lembaga.
2. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan masalah stres kerja.

1.5. HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teoretis yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga.
2. Dimensi striktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar diri individu. Gibson et al. (1994 : 263) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan stres sebagai respon menitikberatkan pada reaksi seorang individu terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antar stimulus lingkungan dengan respon individu. Sedangkan Luthans (1995 : 297) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, sebagai

konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dapat dialami oleh siapa saja, namun dampak dari stres kerja amat bervariasi antara individu yang satu dengan individu yang lain. Stres dengan intensitas yang sama, bagi seorang individu dapat berpengaruh positif, merangsang kerja keras dan lebih produktif, tetapi bagi individu yang lain dapat berakibat fatal dan kurang baik. Sullivan dan Bhagat (1992) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh langsung pada kepuasan kerja. Sedangkan Luthans (1995 : 308) menyatakan bahwa salah satu konsekuensi dari stres kerja adalah turunnya kepuasan kerja. Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kreitner (1997 : 457) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja. Pendapat-pendapat tersebut di atas didukung oleh Robbins (1996 : 228) yang mengemukakan bahwa efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah timbulnya ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

2.3. Sumber-Sumber Stres Kerja

Sumber-sumber stres kerja menurut Osborn (1991 : 525) adalah faktor pekerjaan, bukan pekerjaan dan individu. Sedangkan menurut Robbins (1996 : 614) adalah lingkungan luar, faktor organisasi yang meliputi dimensi struktur organisasi dan desain pekerjaan serta karakteristik individu. Selanjutnya menurut Luthans (1995 : 298) stres kerja bersumber dari variabel lingkungan luar, organisasi, kelompok kerja dan karakteristik individu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan empat variabel yang merupakan gabungan antara pendapat Robbins (1996) dan Luthans (1995) dengan menghilangkan variabel lingkungan luar. Alasan variabel lingkungan luar tidak digunakan karena menurut Robbins (1996) pokok bahasan perilaku dalam organisasi hanya terdiri dari variabel organisasi yang meliputi dimensi struktur organisasi dan desain pekerjaan, kelompok kerja dan variabel karakteristik individu.

2.3.1. Dimensi Struktur Organisasi

Robbins (1994 : 5) mendefinisikan organisasi sebagai berikut:

“An organization is the planned coordination of the collective activities of two or more people who, functioning on a relatively continuous basis and through division of labor and hierarchy of authority, seek to achieve a common goal or a set of goals.”

Organisasi diartikan sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang tersusun atas dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama. Definisi mengenai organisasi mengakui adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan para anggota organisasi secara formal yaitu melalui struktur organisasi. Dimensi dari struktur organisasi adalah kompleksitas, sentralisasi dan formalisasi (Gibson, 1994; Robbins, 1994). Kompleksitas adalah tingkat kerumitan yang disebabkan adanya perbedaan di antara unit kerja yang ada di dalam organisasi. Sentralisasi adalah tingkat dimana pengambilan keputusan dikonsentrasikan pada mereka yang mempunyai wewenang di dalam organisasi. Sedangkan formalisasi merupakan peraturan dan kebijakan yang harus dipatuhi di dalam organisasi.

2.3.2. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi (lembaga) kepada setiap individu yang bekerja pada organisasi tersebut. Menurut Gibson et al. (1994 : 275) desain pekerjaan dapat menjadi sumber stres kerja karena adanya ketidakjelasan

deskripsi tugas dan tanggung jawab dari pemegang jabatan, ketidakterkaitan antara satu tugas dengan tugas yang lain, serta pemberian beban tugas yang berlebihan dan tidak sebanding dengan kemampuan individu tersebut. Sedangkan menurut Robbins (1996 : 615) desain pekerjaan yang dapat menjadi sumber stres kerja diantaranya pemberian otonomi dan tugas yang tidak bervariasi. Pemberian otonomi artinya sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketergantungan pada individu lain, dan keleluasan yang cukup besar kepada individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan tugas yang bervariasi adalah tugas yang menuntut individu untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan yang berbeda.

2.3.3. Kelompok Kerja

Kelompok kerja adalah kelompok yang sengaja dibentuk oleh organisasi. Efektifitas kelompok ditentukan oleh adanya kohesivitas di dalam kelompok. Kohesivitas dapat tercipta bila ada hubungan interpersonal yang memuaskan dengan pimpinan kelompok dan anggota kelompok. Osborn et al. (1991 : 221) mendefinisikan kelompok kerja sebagai berikut :

“A work group is one created by the formal authority of an organization to transform resource input (such as ideas, materials,

and objects) into product outputs (such as a report, decision, service, or commodity)."

Kelompok kerja diartikan sebagai kelompok yang diciptakan oleh otoritas formal sebuah organisasi, guna mentransformasikan input-input tertentu, misalnya ide-ide, bahan-bahan, dan objek-objek, menjadi output produk seperti sebuah laporan, keputusan, jasa atau barang tertentu. Kelompok kerja yang efektif di definisikan oleh Osborn et al. (1991 : 224) sebagai berikut :

"An effective work group is one that achieves high level of both task performance and human resource maintenance overtime."

Sebuah kelompok kerja akan efektif apabila kelompok tersebut mampu mencapai tingkat paling tinggi dalam performance tugas dan pemeliharaan sumber daya manusia. Berkaitan dengan *performance* tugas, dikatakan kelompok akan efektif bila tujuan kelompok itu tercapai. Sedangkan berkaitan dengan pemeliharaan sumber daya manusia, kelompok kerja dikatakan efektif bila para anggota kelompok merasa puas dengan tugasnya, adanya keinginan untuk menyelesaikan tugas dan secara terus-menerus terbina hubungan yang baik diantara anggota di dalam kelompok tugas. Menurut Luthans (1995 : 302) individu dapat mengalami stres kerja bila di dalam kelompok

kerja tidak terdapat kohesivitas artinya para anggota kelompok tidak memiliki ikatan dengan anggota kelompok yang lain serta tidak adanya dukungan sosial baik dari pimpinan kelompok maupun anggota yang lain.

2.3.4. Karakteristik Individu

Menurut Robbins (1996 : 616) faktor individual yang mempengaruhi stres adalah berasal dari kepribadian individu. Menurut Luthans (1995 : 304) ada dua tipe kepribadian individu yaitu Tipe A dan Tipe B. Kepribadian Tipe A mempunyai ciri agresif, ingin melawan orang lain dalam rangka mendapatkan apa yang diinginkan, ambisius dan memiliki tuntutan yang tinggi terhadap dirinya sendiri. Sebaliknya, kepribadian Tipe B merasa kurang begitu ada desakan. Ia mengambil langkah yang lebih teratur, daripada bekerja berpacu dengan waktu dan ia mungkin membiarkan segala sesuatu berjalan sendiri daripada aktif menghadapi setiap permasalahan. Sedangkan menurut Osborn (1991 : 529) faktor individu yang menyebabkan stres kerja selain kepribadian juga kemampuan dan kebutuhan serta harga diri yang berlebihan.

2.4. Teori Kepuasan Kerja

Osborn et al. (1991 : 55) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu derajat dimana individu merasakan positif atau negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan Kreitner (1995 : 159) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu respon efektif atau emosional yang mengarah kepada berbagai tampilan dari suatu pekerjaan.

2.5. Unsur-Unsur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Instrumen ini digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja individu terhadap aspek pekerjaannya (Baron, 1990; Osborn, 1991). Terdapat 20 *item* pernyataan pada instrumen ini, yaitu 12 *item* pernyataan yang mengukur kepuasan intrinsik, meliputi pemanfaatan kemampuan, pencapaian hasil, aktivitas, kemajuan, kompensasi, teman sekerja, kreativitas, kebebasan, nilai moral, pelayanan sosial, status sosial dan kondisi kerja, 6 *item* pernyataan yang mengukur kepuasan ekstrinsik, meliputi kewenangan, kebijakan dalam organisasi, pengakuan, tanggung jawab, keamanan dan variasi tugas, dan 2 *item* pernyataan yang mengukur kepuasan yang berhubungan dengan perilaku pimpinan, meliputi kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dan menangani individu dalam organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel

- a. Variabel bebas yang dinotasikan sebagai X_i , terdiri dari variabel-variabel yang termasuk dalam sumber-sumber stres kerja:
- (1) X_1 = Variabel dimensi struktur organisasi
 - (2) X_2 = Variabel desain pekerjaan
 - (3) X_3 = Variabel kelompok kerja
 - (4) X_4 = Variabel karakteristik individu
- b. Variabel tidak bebas yang dinotasikan sebagai Y merupakan tingkat kepuasan kerja yang dalam hal ini adalah tingkat kepuasan kerja tenaga edukatif yang diukur berdasarkan instrumen MSQ dengan 20 *item* pernyataan, sebagaimana telah disebutkan dalam Tinjauan Pustaka..

3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel sumber-sumber stres kerja terdiri dari:

3.2.1. Dimensi Struktur Organisasi (X_1)

Dimensi struktur organisasi adalah tingkat sentralisasi dalam proses pengambilan keputusan dan tingkat pelaksanaan peraturan dan kebijakan dalam organisasi. Instrumen yang digunakan untuk

mengukur variabel ini terdiri dari 3 *item* yaitu tingkat keikutsertaan tenaga edukatif dalam proses pengambilan keputusan, tingkat kepercayaan tenaga edukatif atas kualitas keputusan dan tingkat kekonsistenan pelaksanaan peraturan dan kebijakan.

3.2.2. Desain Pekerjaan (X_2)

Desain pekerjaan adalah sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang dirancang oleh organisasi atau lembaga untuk dilaksanakan tenaga edukatif. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel desain pekerjaan terdiri dari 5 *item* yaitu besarnya beban pekerjaan, tingkat keterkaitan tugas, tingkat variasi dalam tugas, tingkat kesempatan menggunakan metode sendiri dalam melaksanakan tugas dan tingkat kejelasan deskripsi pekerjaan.

3.2.3. Kelompok Kerja (X_3)

Kelompok kerja adalah tingkat keefektifan tenaga edukatif di dalam kelompok kerja. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini terdiri dari 4 *item* yaitu tingkat koordinasi, tingkat kerja sama, tingkat hubungan interpersonal dalam kelompok kerja dan besarnya peranan ketua kelompok agar kelompok menjadi efektif.

3.2.4. Karakteristik Individu (X_4)

Karakteristik individu adalah sejumlah sifat atau karakter yang dimiliki individu. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini terdiri dari 4 *item* yaitu tipe kepribadian individu, tingkat kebutuhan individu, tingkat kemampuan individu dan tingkat harga diri.

3.2.5. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang menyatakan kepuasan individu terhadap apa yang diperoleh dalam pekerjaan, menyenangkan atau tidaknya pekerjaan tersebut bagi individu. Indikator kepuasan kerja menggunakan instrumen MSQ yang akan diukur meliputi 20 *item* pernyataan. Kepuasan intrinsik terdiri dari pemanfaatan kemampuan, pencapaian hasil, aktivitas, kemajuan, kompensasi, teman sekerja, kreativitas, kebebasan, nilai moral, layanan sosial, status sosial, kondisi kerja. Kepuasan ekstrinsik terdiri dari kewenangan, kebijakan dalam organisasi, pengakuan, tanggung jawab, keamanan dan variasi tugas. Kepuasan terhadap perilaku pimpinan terdiri dari kemampuan dalam mengambil keputusan dan cara pimpinan menangani individu dalam organisasi.

Jawaban kuesioner diolah dengan menggunakan skala Likert. Hubungan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas adalah

negatif. Untuk variabel tidak bebas, skor 1, sangat tidak memuaskan, mencerminkan kondisi yang tidak baik dan skor 5, sangat memuaskan, mencerminkan kondisi yang baik. Untuk variabel bebas, skor 1, sangat tidak setuju, mencerminkan kondisi yang baik dan skor 5, sangat setuju, mencerminkan kondisi yang tidak baik. Agar teknik analisis statistik parametrik dapat digunakan, maka data ordinal yang diperoleh harus dikuantitatifkan menjadi data interval dengan cara menjumlahkan skor jawaban dari masing-masing pernyataan untuk tiap responden.

3.3. Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber Data

Data penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesionar dan wawancara.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka dan data dari organisasi yang menjadi objek penelitian.

3.3.2. Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap yaitu:

1. Mengadakan studi pustaka dengan mempelajari berbagai literatur dan hasil penelitian pihak-pihak lain, membaca dan mengumpulkan

jurnal serta laporan yang dipublikasikan, yang berkaitan dengan perilaku organisasi.

2. Mengumpulkan data primer melalui:

- a. Kuesioner, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden.
- b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga di Surabaya. Penelitian ini difokuskan pada golongan III A dan III B dengan asumsi bahwa golongan tersebut bukan pejabat struktural dan penanggung jawab mata kuliah. Pengambilan sampel dengan *proporsional stratified random sampling*, yaitu menentukan strata berdasarkan masing-masing fakultas.

3.5. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh sumber-sumber stres kerja tenaga edukatif, dapat digunakan spesifikasi model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + e_i$$

Keterangan:

Y = variabel kepuasan kerja tenaga edukatif

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien regresi

x1 = variabel dimensi struktur organisasi β_0 = konstanta

x2 = variabel desain pekerjaan e_i = faktor
pengganggu

x3 = variabel kelompok kerja

x4 = variabel karakteristik individu

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Proses Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah tenaga edukatif tetap golongan IIIA dan IIIB fakultas non-eksakta Universitas Airlangga di Surabaya yang merupakan populasi survei, sehingga penelitian ini disebut penelitian sampel (Arikunto,1992). Berdasarkan data dari biro kepegawaian Universitas Airlangga, jumlah tenaga edukatif tetap golongan IIIA dan IIIB adalah 191 orang. Menurut pendapat Danim (1997), Umar (1998) dan Sekaran (1992), apabila peneliti telah mengetahui besar populasinya, maka besar sampel dapat ditentukan. Hasil perhitungan dengan rumus yang dikemukakan Zainuddin (1995), dengan besar populasi survei sebanyak 191 orang, besar sampel maksimal agar populasi survei dapat terwakili adalah 127 orang. Berdasarkan strata masing-masing fakultas, 127 orang tersebut terdiri dari Fakultas Ekonomi 38 orang, Fakultas Hukum 22 orang, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik 34 orang, Fakultas Psikologi 12 orang dan Fakultas Sastra 21 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengantar langsung kuesioner kepada responden. Sampai pada batas akhir pengumpulan data dari 127 kuesioner yang disebar, sebanyak 92

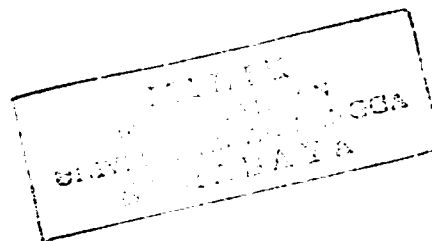
kuesioner yang kembali (72,44%), terdiri dari 32 kuesioner dari Fakultas Ekonomi (90%), 18 kuesioner dari Fakultas Hukum (82%), 23 kuesioner dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (68%), 8 kuesioner dari Fakultas Psikologi (66%), dan 11 kuesioner dari Fakultas Sastra (53%). Sebagian besar responden yang tidak bersedia mengisi kuesioner tidak memberikan alasan dengan jelas. Hal ini dapat diartikan bahwa responden tersebut tidak bersedia berpartisipasi dan kemungkinan merasa tidak mempunyai kepentingan pribadi dengan hasil penelitian ini.

Setelah jawaban responden diteliti dan dikoreksi (*editing*), ternyata dari 92 kuesioner sebelas kuesioner terpaksa tidak bisa disertakan dalam pengolahan data karena kuesioner tersebut tidak diisi dengan lengkap dan tidak diisi oleh target responden. Oleh karena itu analisis didasarkan hanya pada 81 kuesioner. Menurut pendapat Gay seperti yang dikutip oleh Umar (1998), minimum sampel untuk penelitian deskriptif-korelasional adalah 30 responden, sehingga jumlah 81 responden memenuhi untuk dianalisis walaupun jumlah maksimum sampel yaitu 127 responden tidak terpenuhi.

Setelah dilakukan pengoreksian (*editing*) atas jawaban responden, dilakukan skoring atau kuantifikasi terhadap jawaban responden. Dalam hal ini penulis menggunakan angka 1 sampai dengan 5 untuk memberi skor jawaban responden. Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen

secara uji coba terpakai terhadap 81 kuesioner yang telah dikoreksi. Pengukuran validitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency*, yaitu mengkorelasikan nilai tiap butir dengan butir totalnya. Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *Bivariat Pearson*. Dari pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh probabilitas yang kurang dari 5% artinya semua instrumen variabel bebas, yaitu dimensi struktur organisasi (X_1), desain pekerjaan (X_2), kelompok kerja (X_3) dan karakteristik individu (X_4) serta instrumen variabel tidak bebas (Y), adalah valid (lihat Lampiran 3).

Langkah selanjutnya setelah uji validitas adalah penjumlahan dan pembuatan tabulasi dari skor jawaban masing-masing responden untuk tiap variabel (lihat Lampiran 4). Dari setiap responden akan diperoleh lima data kuantitatif yaitu empat variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) dan satu variabel tidak bebas (Y). Tahap akhir dari proses pengolahan data adalah analisis data untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Pada penelitian ini, untuk mengestimasi parameter/koeffisien regresi digunakan sistem pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Model regresi linear berganda digunakan karena teknik analisis ini dapat menjelaskan mengenai besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Emory, 1980).



4.2. Deskripsi Variabel

Deskripsi masing-masing variabel tampak pada tabel 4.1

Tabel 4.1
STATISTIK DESKRIPTIF
VARIABEL BEBAS DAN TIDAK BEBAS

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Rentang Teoritis	Rentang Aktual
X ₁	8,77	2,62	3 - 15	4 - 14
X ₂	13,79	3,09	5 - 25	8 - 20
X ₃	11,93	3,65	4 - 20	5 - 19
X ₄	12,23	2,11	4 - 20	6 - 17
Y	65,06	9,34	20 - 100	47 - 88

Sumber: diolah dari Lampiran 5

Statistik deskriptif tersebut di atas akan digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel, baik variabel bebas maupun tidak bebas.

4.2.1. Dimensi Struktur Organisasi (X₁)

Dalam dimensi struktur organisasi yang diuji adalah sejauh mana pimpinan, dalam hal ini ketua jurusan atau program studi, konsisten dalam pelaksanaan peraturan dan melibatkan tenaga edukatif dalam proses pengambilan keputusan serta tenaga edukatif tidak ragu atas kualitas keputusan yang dibuat pimpinan karena pimpinan lembaga memang dipilih berdasarkan prestasi bukan senioritas. Untuk variabel dimensi struktur organisasi, kisaran (*range*) sesungguhnya dari jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya. Ini berarti bahwa tanggapan

responden terhadap dimensi struktur organisasi cenderung menyebar dengan pola penyebaran cenderung lebih tinggi yang ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 8,78 dan deviasi standar sebesar 2,62.

4.2.2. Desain Pekerjaan (X_2)

Dalam desain pekerjaan yang diuji adalah banyaknya beban mengajar, banyaknya program studi yang harus diajar, rumpun mata kuliah yang diajar serta sesuai tidaknya dengan minat. Untuk variabel desain pekerjaan kisaran (*range*) sesungguhnya dari jawaban responden lebih kecil dari kisaran teoritisnya, dengan *mean* sebesar 13,79 dan deviasi standar sebesar 3,09. Ini berarti sebagian besar responden menyatakan bahwa pekerjaan mereka dirancang dengan beban tugas mengajar yang banyak, baik dalam jenis mata kuliah maupun program studi, dan lembaga mengabaikan pemberian mata kuliah sesuai dengan minat.

4.2.3. Kelompok Kerja (X_3)

Dalam variabel kelompok kerja yang diuji adalah seberapa jauh efektifitas kelompok kerja yang dimiliki tenaga edukatif, yang ditunjukkan dengan besarnya peranan ketua kelompok menjadikan kelompok efektif, tingkat koordinasi, kerja sama dan hubungan interpersonal yang menyenangkan di dalam kelompok kerja. Kisaran (*range*) sesungguhnya dari jawaban responden mendekati kisaran

teoritisnya yaitu cenderung menyebar, namun *mean* sebesar 11,9 dan deviasi standar sebesar 3,65 menunjukkan kecenderungan responden untuk mendukung bahwa ketidakefektifan kelompok kerja dapat menjadi sumber stres kerja.

4.2.4. Karakteristik Individu (X_4)

Dalam variabel karakteristik individu yang diuji adalah sejumlah sifat atau karakter yang dimiliki individu, yang terdiri dari kepribadian individu, tingkat kebutuhan individu, kemampuan diri serta tingkat harga diri. Kisaran (*range*) sesungguhnya dari jawaban responden mendekati rentang teoritis, namun *mean* sebesar 12,23 dan deviasi standar sebesar 2,11 menunjukkan kecenderungan karakteristik individu juga merupakan sumber stres kerja.

4.2.5. Kepuasan Kerja (Y)

Dalam variabel kepuasan kerja yang diuji adalah seperangkat perasaan individu tentang menyenangkan atau tidaknya aspek pekerjaan. Kisaran (*range*) sesungguhnya dari jawaban responden lebih kecil dari kisaran teoritisnya, dengan *mean* sebesar 65,062 dan deviasi standar sebesar 9,34 yang berarti tingkat kepuasan sebagian besar responden tidak terlalu tinggi.

4.3. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu, sedangkan variabel tidak bebasnya adalah kepuasan kerja tenaga edukatif.

Untuk mengestimasi parameter/koeffisien regresi digunakan sistem pengolahan data dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.2. berikut :

TABEL 4.2

**RANGKUMAN HASIL ANALISIS REGRESI
PENGARUH SUMBER-SUMBER STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA TENAGA EDUKATIF**

Variabel Bebas	Nilai t-hitung	Prob	Keterangan	koef regresi(β_i)	koef Det Parsial (r^2)
X ₂	-5,610	0,000	Signifikan	-3,144	77,89
X ₁	-4,051	0,001	Signifikan	-2,254	3,26
X ₃	-3,517	0,007	Signifikan	-0,899	1,20
X ₄	-3,698	0,027	Signifikan	-1,093	1,98
Konstanta = 140,4756		F Ratio = 102,156			
R Square = 0,8432		F Tabel = 2,488			
Multiple R = 0,9182		Prob = 0,000			

Sumber: diolah dari Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.2, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 140,4756 - 2,254 X_1 - 3,144 X_2 - 0,899 X_3 - 1,093 X_4$$

Koefisien regresi parsial semua variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) menunjukkan nilai negatif, artinya terdapat hubungan negatif atau tidak searah antara variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y). Oleh karena itu apabila dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu sebagai sumber stres kerja meningkat maka kepuasan kerja tenaga edukatif dapat menurun. Sebaliknya bila sumber stres kerja yang terdiri dari dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja telah diperbaiki oleh organisasi dan masing-masing individu mau melakukan perbaikan diri, maka kepuasan kerja tenaga edukatif akan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan kerangka teoritis (Luthans, 1995; Robbins, 1996; Kreitner, 1997) yang menyatakan bahwa stres kerja akan mengurangi kepuasan kerja.

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan evaluasi ekonometri terhadap model persamaan regresi agar memenuhi syarat sebagai *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Evaluasi ekonometri pada penelitian ini terdiri dari pengujian asumsi klasik (Gujarati, 1997):

a. Uji Multikolinearitas

Salah satu syarat agar model regresi linear berganda memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) adalah tidak terjadi

multikolinearitas antara sesama variabel bebas dalam model regresi, atau dapat dikatakan tidak ada hubungan linear yang sempurna antar variabel bebas dalam model. Jika terjadi multikolinearitas sempurna, penafsiran koefisien regresi tidak dapat digunakan.

Berdasarkan hasil matrik korelasi pada Lampiran 7 dapat diketahui bahwa sesama variabel bebas yang terdapat dalam model regresi linear berganda saling berkorelasi, dengan kisaran nilai koefisien korelasi terendah sebesar 0,1510 dan tertinggi 0,249. Menurut Emory (1980) angka toleransi untuk multikolinearitas sampai dengan 0,80. Berdasarkan pernyataan tersebut maka meskipun sebagian besar variabel bebas saling berkorelasi, karena besarnya korelasi masih dibawah 0,80 maka multikolinearitas pada model regresi linear berganda yang dihasilkan tidak dianggap masalah dan analisis tetap dapat dilakukan.

Multikolinearitas yang terjadi pada persamaan regresi yang dihasilkan disebabkan oleh adanya ketergantungan dan keterkaitan antar variabel-variabel bebas, yang terdiri dari dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu, dalam mempengaruhi kepuasan kerja tenaga edukatif. Sebagaimana ditunjukkan dalam hasil uji multikolinearitas pada Lampiran 7, terjadi korelasi variabel desain pekerjaan (X_3) dengan kelompok kerja (X_2). Hal ini dapat dipahami karena baik desain pekerjaan maupun kelompok kerja

ditentukan oleh lembaga, dan sebenarnya kelompok kerja juga merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dibuat oleh lembaga (Robbins, 1996). Korelasi antara variabel dimensi struktur organisasi (X_1) dengan kelompok kerja (X_3) terjadi karena kedua variabel tersebut membahas kepemimpinan walaupun dengan lingkup yang berbeda. Dimensi struktur organisasi terfokus pada sikap pimpinan dalam jenjang struktural sedangkan kelompok kerja membahas sikap pimpinan dalam lingkup yang lebih kecil yaitu penanggung jawab mata kuliah. Sedangkan korelasi antara variabel kelompok kerja (X_3) dengan karakteristik individu (X_4) terjadi karena efektivitas kelompok kerja ditentukan oleh kemauan individu untuk bersedia bekerja sama dan membina hubungan interpersonal yang menyenangkan (Luthans, 1995).

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas digunakan *Rank Spearman Correlation* (Algifari, 1997). Menurut Gujarati (1997), setelah diketahui koefisien *Rank Spearman*, dibandingkan antara nilai t-hitung dengan t-kritis. Dari tabel 4.3. dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki t-hitung lebih kecil dari t-kritis, artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 4.3.
KOEFISIEN KORELASI RANK SPEARMAN
MASING-MASING VARIABEL BEBAS

Variabel Bebas	Koef Korelasi Rank Spearman	Nilai t-hitung	Nilai t-kritis
X ₁	-0,0510	1,453	2,920
X ₂	0,1466	0,436	2,920
X ₃	-0,1028	0,741	2,920
X ₄	-0,2232	0,1529	2,920

Sumber : diolah dari Lampiran 7

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji serentak (Uji F)

Analisis hasil uji serentak (uji F) dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bahwa dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu secara serentak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif di Universitas Airlangga. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 102,156 apabila dibandingkan dengan F-tabel pada taraf nyata 5% yaitu sebesar 2,488 adalah lebih besar dari nilai F-tabelnya (Gujarati,1997). Hasil ini berarti dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja serta karakteristik individu secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif di Universitas

Airlangga. Hal ini juga didukung dengan nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05.

Proporsi variasi dalam variabel kepuasan kerja (Y) tenaga edukatif yang dijelaskan oleh variabel sumber-sumber stres kerja (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) secara serentak (gabungan) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda (R^2) (Gujarati, 1997). Berdasarkan Tabel 4.2. diketahui nilai R^2 adalah 0,8431 atau 84,31%, artinya sebesar 84,31% dari variasi kepuasan kerja (Y) tenaga edukatif dijelaskan oleh variabel sumber-sumber stres kerja (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) secara serentak dan sisanya sebesar 15,69% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Variabel diluar model tersebut dapat berupa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dengan mengadakan pengawasan yang sangat ketat, variabel lingkungan luar seperti perubahan daur bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi (Robbins, 1996). Sedangkan Osborn (1991) menjelaskan bahwa kondisi keluarga, misalnya tuntutan kondisi ekonomi dan kehidupan rumah tangga yang tidak harmonis, juga dapat menjadi sumber stres yang akan dibawa dalam pekerjaan. Nilai R^2 yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 84,31%, berarti model regresi yang digunakan baik atau nyata untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja tenaga edukatif.

Untuk melihat keeratan hubungan atau korelasi antara seluruh variabel sumber-sumber stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif ditunjukkan oleh nilai *multiple regression* yaitu sebesar 0,9182 atau 91,82% pada Tabel 4.2. Besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) adalah sangat erat (mendekati 1).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Ho, yang menyatakan bahwa dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja serta karakteristik individu secara serentak tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga Surabaya, ditolak.
- b. Ha, yang menyatakan bahwa dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja serta karakteristik individu secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga Surabaya, diterima.

Dengan demikian hipotesis pertama "diterima" atau terbukti kebenarannya

4.4.2. Uji parsial (Uji t)

Analisis hasil uji parsial (uji t) digunakan untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif. Pada tabel 4.2. terlihat bahwa probabilitas kesalahan masing-masing kurang dari 0,05 artinya secara parsial variabel sumber stres kerja yang terdiri dari dimensi struktur organisasi (X_1), desain pekerjaan (X_2), kelompok kerja (X_3) dan karakteristik individu (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. H_0 , yang menyatakan bahwa dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Ailangga Surabaya, ditolak.
- b. H_a , yang menyatakan bahwa dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja serta karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga Surabaya, diterima.

Dengan demikian hipotesis kedua "diterima" atau terbukti kebenarannya

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Secara Serentak terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif

Signifikansi pengaruh secara serentak sumber-sumber stres kerja yang terdiri dari dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu dapat diketahui melalui uji F. Sedangkan besarnya proporsi variasi dari kepuasan kerja tenaga edukatif yang dijelaskan oleh variabel sumber-sumber stres kerja secara serentak ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda (R^2) (Gujarati, 1997).

Nilai F-hitung yang diperoleh melalui perhitungan pada Tabel 5.2. menunjukkan nilai sebesar 102,156. Nilai tersebut jauh berada di atas nilai F-tabel sebesar 2,488 pada taraf signifikan 5% atau nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,000. Artinya terbukti bila pengaruh sumber-sumber stres kerja secara serentak terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif sangat signifikan.

Besarnya nilai R^2 adalah 0,8431 artinya 84,31% variasi kepuasan kerja tenaga edukatif dijelaskan secara serentak (gabungan) oleh variabel sumber-sumber stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,69% dijelaskan oleh variabel diluar model. Variabel tersebut antara lain gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dengan mengadakan pengawasan yang sangat ketat, kondisi lingkungan di luar organisasi seperti perubahan daur bisnis yang menciptakan ketidakpastian

ekonomi, ketidakpastian kondisi politik dan ketidakpastian teknologi (Robbins, 1996). Sedangkan Osborn (1991) menyatakan bahwa kondisi keluarga, seperti tuntutan kebutuhan ekonomi dan kehidupan rumah tangga yang tidak harmonis, juga dapat menjadi sumber stres kerja.

4.5.2. Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial variabel sumber-sumber stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif dilakukan uji t atau digunakan probabilitas kesalahan kurang dari 5% (Mendenhall dan Reinmuth, 1988). Selanjutnya besarnya masing-masing variabel sumber-sumber stres kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja tenaga edukatif ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi parsial (r^2). Sedangkan besarnya perubahan atau pengaruh yang disebabkan oleh masing-masing variabel sumber-sumber stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi parsialnya (β_i) (Gujarati, 1997). Hasil analisis kuantitatif dapat dilihat pada Tabel 4.2.

4.5.2.1. Pengaruh Desain Pekerjaan (X_2) Sebagai Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif pada Tabel 4.2. di depan, koefisien determinasi parsial (r^2) desain pekerjaan sebagai sumber stres kerja (X_2) adalah sebesar 0,7789, artinya 77,89% variasi kepuasan kerja

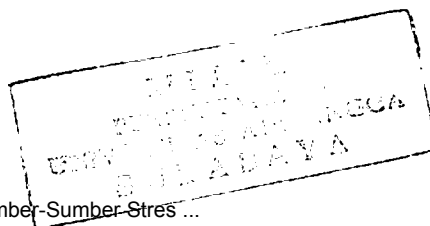
tenaga edukatif dijelaskan oleh desain pekerjaan sebagai sumber stres kerja. Sedangkan koefisien regresi parsial (β_2) sebesar -3.14 menunjukkan besarnya perubahan kepuasan kerja tenaga edukatif yang disebabkan oleh perubahan desain pekerjaan sebagai sumber stres kerja, dengan asumsi variabel bebas lain konstan. Koefisien regresi parsial negatif menunjukkan hubungan yang tidak searah antara desain pekerjaan sebagai sumber stres kerja dengan kepuasan kerja tenaga edukatif.. Artinya apabila desain pekerjaan yang dibuat oleh lembaga dirasakan terlalu berat dan tidak sesuai dengan harapan tenaga edukatif maka akan dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya bila desain pekerjaan yang menjadi sumber stres kerja diperbaiki oleh lembaga maka kepuasan kerja akan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (1995), Robbins (1996) dan Kreitner (1997) yang menyatakan bahwa meningkatnya stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja. Hasil penelitian lain yang mendukung hal ini dilakukan oleh Cooper (1995) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan yang dibuat oleh lembaga dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja.

Diantara sumber-sumber stres kerja yang ada, desain pekerjaan mempunyai koefisien regresi parsial paling besar yaitu sebesar 3,14, dan koefisien determinasi parsial sebesar 77,89%. Artinya desain pekerjaan

memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif dan 77,89% variasi kepuasan kerja tenaga edukatif ditentukan oleh desain pekerjaan. Besarnya pengaruh desain pekerjaan sebagai sumber stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif dapat dipahami mengingat sebagian besar waktu tenaga edukatif adalah digunakan dalam proses belajar mengajar dibandingkan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Tilaar (1992) dan Arcaro (1995) yang menyatakan bahwa keberhasilan Lembaga Pendidikan Tinggi ditentukan oleh peran tenaga edukatif dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Keberhasilan proses belajar mengajar ditentukan oleh stimulus lingkungan yang berupa tindakan lembaga dalam merancang pekerjaan bagi tenaga edukatifnya. Menurut pendapat Robbins (1996) terlalu banyaknya beban tugas atau tidak bervariasinya tugas yang diberikan kepada individu dalam organisasi akan dapat menjadi sumber stres kerja. Selanjutnya Robbins (1994) juga menyatakan bahwa dalam merancang pekerjaan, lembaga hendaknya memperhatikan keterkaitan antar tugas dan menyesuaikan dengan minat agar individu lebih termotivasi dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

Realitas yang terjadi pada fakultas non-eksakta Universitas Airlangga Surabaya adalah sebagian besar responden memiliki kecenderungan menyatakan bahwa desain pekerjaan yang dibuat oleh lembaga tidak memberikan kepuasan kerja atau merupakan sumber stres



kerja. Sebagian besar tenaga edukatif sependapat bahwa beban mengajar dalam satu semester jumlahnya banyak. Beberapa fakultas seperti Fakultas Ekonomi dan Fakultas Hukum telah memiliki jumlah tenaga edukatif yang cukup banyak namun keberadaan program ekstensi cukup menyita waktu dan dapat menimbulkan kejenuhan kerja. Sedangkan pada fakultas lain yang tidak memiliki program ekstensi, seperti Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, beban mengajar tenaga edukatifnya banyak karena selain beragamnya program studi yang dimiliki juga sebagian besar mata kuliah dasar umum yang wajib untuk semua fakultas baik kelompok fakultas non-eksakta maupun eksakta, tenaga edukatifnya berasal dari FISIP. Sedangkan pada Fakultas Psikologi dan Fakultas Sastra yang merupakan fakultas yang paling muda diantara fakultas non-eksakta lainnya, terdapat ketidakseimbangan antara jumlah tenaga edukatif dengan jumlah program studi yang dimiliki sehingga rata-rata beban mengajar tenaga edukatif banyak. Kondisi dimana terdapat kelompok fakultas yang memiliki jumlah tenaga edukatif dan program studi yang banyak, dan kelompok fakultas yang jumlah tenaga edukatifnya terbatas tetapi memiliki program studi yang banyak, dimungkinkan menjadi sebab lembaga mengalami kesulitan dalam mendesain pekerjaan bagi tenaga edukatifnya secara ideal dengan memperhatikan rumpun mata kuliah (keterkaitan mata kuliah) dan minat tenaga edukatif terhadap mata kuliah yang ditugaskan.

Memperhatikan kecenderungan pengaruh yang negatif dari desain pekerjaan yang dibuat secara kurang baik, maka lembaga dalam kondisi apapun wajib merancang ulang pekerjaan bagi tenaga edukatif dengan memperhatikan beban mengajar, rumpun mata kuliah dan minat tenaga edukatif terhadap mata kuliah tertentu sehingga kepuasan kerja dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996) yang menyatakan bahwa sumber stres kerja akan mudah diperbaiki bila penyebabnya masih dalam kendali organisasi/lembaga dan desain pekerjaan adalah sumber stres kerja yang ada dalam kendali organisasi/lembaga. Upaya yang dapat dilakukan oleh lembaga adalah membuat deskripsi tugas secara jelas untuk tiap tenaga edukatif sehingga akan tampak beban tugas, dalam arti jumlah mata kuliah serta jumlah kelas/program studi yang harus diajar oleh setiap tenaga edukatif, dan akan dapat dilihat pula apakah penugasan mata kuliah tersebut berada dalam satu rumpun mata kuliah atau tidak. Hal ini akan memudahkan lembaga dalam mengatur ulang beban tugas tenaga edukatif bila terdapat tenaga edukatif yang memiliki beban yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Selain itu, sebelum beban tugas dirancang, diperlukan informasi dari tenaga edukatif mengenai mata kuliah yang menjadi minat tenaga edukatif tersebut sehingga tenaga edukatif akan lebih termotivasi untuk melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Bila upaya-upaya

tersebut dilaksanakan dengan baik oleh lembaga, diharapkan kepuasan kerja tenaga edukatif dapat meningkat.

4.5.2.2. Pengaruh Dimensi Struktur Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif

Hasil analisis pada Tabel 4.2. di depan menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial (r^2) variabel dimensi struktur organisasi (X_1) adalah 3,26%. Hal ini berarti 3,26% variasi dari tingkat kepuasan kerja tenaga edukatif dijelaskan oleh variabel dimensi struktur organisasi. Besarnya perubahan kepuasan kerja tenaga edukatif yang disebabkan oleh perubahan dimensi struktur organisasi ditunjukkan oleh koefisien regresi parsial (b_1) sebesar -2,25 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Koefisien regresi ini juga menunjukkan hubungan negatif atau tidak searah antara kepuasan kerja tenaga edukatif dengan dimensi struktur organisasi. Apabila pada lembaga dijumpai sikap pimpinan yang selalu konsisten dalam melaksanakan peraturan, selalu melibatkan tenaga edukatif dalam proses pengambilan keputusan dan hasil keputusan tidak diragukan oleh tenaga edukatif maka dimensi struktur organisasi bukanlah sumber stres kerja sehingga kepuasan kerja tenaga edukatif dapat ditingkatkan. Sebaliknya apabila dimensi struktur organisasi tidak sesuai dengan harapan tenaga edukatif maka dapat menjadi sumber stres kerja dan kepuasan kerja akan menurun.

Nilai probabilitas kesalahan kurang dari 5% menunjukkan bahwa secara parsial variabel dimensi struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif.

Hasil penelitian ini apabila dikaji secara teoretis sesuai dengan yang dikemukakan oleh Gibson (1994) yang menyatakan bahwa individu dalam organisasi yang memiliki struktur birokratis cenderung mengalami stres kerja dan penurunan kepuasan kerja.

Realitas yang terjadi pada fakultas non-eksakta Universitas Airlangga, kontribusi dimensi struktur organisasi sebagai variabel sumber stres kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja tenaga edukatif tidak begitu besar, hanya sebesar 3,26%. Kondisi ini dapat dipahami karena Universitas Airlangga adalah lembaga yang dimiliki oleh pemerintah sehingga masih terdapat kecenderungan desain struktur organisasi lembaga tersebut adalah birokratis. Desain organisasi birokratis memiliki ciri antara lain adanya jarak antara pimpinan dan bawahan, dan pimpinan dipilih lebih berdasarkan senioritas daripada prestasi serta sentralisasi dalam proses pengambilan keputusan (Gibson, 1994). Menurut Robbins (1994), struktur yang sesuai bagi tenaga edukatif di lembaga pendidikan tinggi adalah bentuk *adhocracy* dengan ciri khas demokrasi dalam proses pengambilan keputusan, otonomi penuh dalam pelaksanaan tugas dan formalisasi yang minimum. Tenaga edukatif sebagai tenaga profesional akan lebih sesuai dengan struktur *adhocracy*

daripada desain struktur birokratis yang terlalu kaku. Situasi dimana tenaga edukatif menyadari bahwa desain struktur organisasi birokrasi masih mengandalkan sentralisasi dalam proses pengambilan keputusan dan di sisi lain, sebagai tenaga profesional, tenaga edukatif akan lebih menyukai bila terdapat demokrasi dalam proses pengambilan keputusan, menyebabkan kontribusi dimensi struktur organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif adalah kecil walaupun sebenarnya dimensi ini secara signifikan dapat menjadi sumber stres kerja dan mempengaruhi kepuasan kerja

4.5.2.3. Pengaruh variabel Kelompok Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif

Besarnya kontribusi variabel kelompok kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja tenaga edukatif dapat dilihat pada koefisien determinasi parsial. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif pada Tabel 4.2. di depan, koefisien determinasi parsial sebesar 1,20%, artinya 1,20% variasi kepuasan kerja tenaga edukatif dijelaskan oleh variabel kelompok kerja. Besarnya perubahan kepuasan kerja tenaga edukatif yang disebabkan perubahan variabel kelompok kerja ditunjukkan oleh koefisien regresi parsial (β_3) sebesar -0,89 dengan asumsi variabel bebas yang lain bersifat konstan. Nilai ini juga menunjukkan hubungan negatif atau tidak searah antara variabel kelompok kerja sebagai sumber stres

kerja dengan kepuasan kerja tenaga edukatif. Nilai probabilitas kesalahan sebesar kurang dari 5% berarti variabel kelompok kerja sebagai sumber stres kerja secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teoretis yang dikemukakan oleh Luthans (1995) yang menyatakan bahwa individu dalam kelompok kerja sangat memerlukan dukungan dari pimpinannya dan keterikatan antar anggota kelompok. Bila kondisi tersebut tidak ada maka individu dapat mengalami stres kerja dan berpengaruh pada kepuasan kerja. Selanjutnya Gibson (1994) juga menyatakan bahwa efektivitas kelompok kerja sangat ditentukan oleh peran pimpinan kelompok kerja.

Realitas yang ada di fakultas non-eksakta Universitas Airlangga, kemampuan variabel kelompok kerja sebagai sumber stres kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja tenaga edukatif hanya sebesar 1,20%, artinya kontribusinya sangat kecil. Kontribusi yang kecil ini timbul karena dalam melaksanakan tugas, interaksi antar anggota kelompok tidak berlangsung secara terus-menerus. Hubungan antara pimpinan kelompok, dalam hal ini sebagai penanggung jawab mata kuliah, dengan tenaga edukatif dalam tim tersebut hanya pada awal perkuliahan yaitu pada saat pembagian materi perkuliahan, selanjutnya tugas dilaksanakan secara mandiri kecuali untuk tenaga edukatif baru

yang masih memerlukan pembinaan. Stres kerja yang disebabkan kelompok kerja dapat timbul bila pimpinan kelompok, yaitu penanggung jawab mata kuliah, tidak melaksanakan koordinasi yang baik dengan anggota timnya, sehingga selain tumpang tindih dalam pemberian materi dapat terjadi pula ketidakruntutan materi yang menyebabkan mahasiswa tidak memahami materi yang dijelaskan.

4.5.2.4. Pengaruh Karakteristik Individu (X_4) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif. Kesimpulan ini didasarkan pada Tabel 4.2. di depan, yang menunjukkan nilai probabilitas kesalahan kurang dari 5%. Kontribusi variabel karakteristik individu (X_4) dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja tenaga edukatif adalah sebesar 1,98%. Sedangkan perubahan kepuasan kerja tenaga edukatif yang disebabkan oleh perubahan variabel karakteristik individu (β_4) adalah sebesar -1,093 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Tanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah, yaitu apabila individu memiliki kebutuhan meningkatkan diri yang tinggi, suka mengadakan protes atas situasi yang tidak sesuai harapannya, memiliki harga diri yang tinggi yaitu ingin selalu mendapatkan perlakuan

istimewa, maka stres kerja akan mudah meningkat dan pengaruhnya adalah timbulnya ketidakpuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teoretis yang dikemukakan oleh Luthans (1995) dan Robbins (1996) yang menyatakan ada dua tipe kepribadian individu yaitu Tipe A dan Tipe B. Kepribadian tipe A adalah individu yang memiliki kebutuhan meningkatkan diri yang tinggi, suka melakukan protes atas situasi yang tidak sesuai dengan harapannya, ambisius, gesit dan suka bekerja keras, sehingga tipe ini mudah mengalami stres kerja. Sebaliknya kepribadian tipe B adalah individu yang memberikan tuntutan yang lebih rendah pada dirinya, ia mungkin lebih cenderung membiarkan segala sesuatu berjalan dengan sendirinya daripada aktif menghadapi setiap permasalahan, tidak merasa perlu membahas prestasi mereka dan dapat bersikap santai tanpa rasa bersalah, sehingga tipe ini biasanya tingkat stres kerjanya rendah. Osborn (1991) menambahkan bahwa faktor individual penyebab stres kerja selain faktor kepribadian juga kemampuan dan kebutuhan serta harga diri yang berlebihan.

Realitas yang ada pada fakultas non-eksakta Universitas Airlangga, kontribusi variabel karakteristik individu sebagai sumber stres kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja tenaga edukatif hanya sebesar 1,98%, artinya kontribusi tersebut sangat kecil. Artinya bahwa sebagian besar tenaga edukatif memiliki kepribadian tipe A,

namun bukanlah kepribadian tipe A yang positif tetapi tipe A yang negatif. Kondisi ini dimungkinkan karena sebagian besar tenaga edukatif memiliki tuntutan yang tinggi untuk selalu mengembangkan kemampuan diri, tetapi tuntutan ini lebih disebabkan tuntutan pekerjaan sebagai tenaga pendidik, bukan dari kepribadian tenaga edukatif tersebut. Dukungan bahwa tipe kepribadian sebagian besar tenaga edukatif bukan tipe A positif adalah kecenderungan untuk menerima situasi yang ada pada lembaga atau tidak suka mengadakan protes. Situasi ini dimungkinkan karena Universitas Airlangga adalah lembaga pemerintah yang desain strukturnya birokratis. Organisasi yang didesain birokratis umumnya menyebabkan karyawannya pasif karena semua aturan telah dibuat oleh pimpinan. Secara teoretis, individu yang memiliki tipe kepribadian A seharusnya kreatif tetapi karena situasi lembaga yang tidak mendukung maka kreatifitas dapat hilang.

4.6. Implikasi Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa implikasi. Implikasi teoritis yang pertama adalah pada organisasi yang desain strukturnya birokratis, tenaga profesionalnya, dalam hal ini tenaga edukatif, memiliki keterbatasan dalam mengembangkan kreativitasnya sehingga menjadikan mereka sebagai individu yang pasif. Implikasi teoritis yang

kedua adalah bahwa turunnya kepuasan kerja tidak menyebabkan turunnya komitmen tenaga edukatif pada lembaga. Implikasi ini sesuai dengan pendapat Baron (1990) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap lembaga karena antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen adalah berbeda. Komitmen lebih didasarkan pada keinginan untuk tetap mengabdikan pada lembaga, mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi dan kerelaan diri mengerahkan usahanya untuk kepentingan lembaga, sedangkan kepuasan kerja lebih didasarkan pada senang atau tidaknya individu terhadap aspek pekerjaan. Dari hasil penelitian ini tampak bahwa pada umumnya tenaga edukatif memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga (lihat Lampiran 8) dengan jarang mereka meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya walaupun kepuasan kerja mereka tidak tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis penelitian seperti yang telah diuraikan pada Bab IV, maka pada bagian ini akan diuraikan simpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, serta saran-saran yang dipandang perlu untuk dikemukakan pada akhir penelitian ini.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa dimensi struktur organisasi (X_1), desain pekerjaan (X_2), kelompok kerja (X_3) serta karakteristik individu (X_4), sebagai variabel sumber stres kerja, secara serentak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif. Nilai variabel sumber-sumber stres kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja tenaga edukatif secara serentak adalah sebesar 0,84 atau mendekati 1. Hal ini berarti model regresi yang digunakan pada penelitian ini dapat menjelaskan variasi kepuasan kerja tenaga edukatif dengan baik.



2. Pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis kedua memberikan hasil yang mendukung hipotesis tersebut. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dimensi struktur organisasi (X_1), desain pekerjaan (X_2), kelompok kerja (X_3) serta karakteristik individu (X_4), sebagai variabel sumber-sumber stres kerja, secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif. Besarnya pengaruh variabel sumber-sumber stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif ditunjukkan oleh koefisien regresi parsial variabel sumber-sumber stres kerja, dimana secara keseluruhan koefisien regresinya tidak sama dengan nol.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, berikut ini dikemukakan saran-saran bagi lembaga pendidikan tinggi dan peneliti yang ingin mengembangkan penelitian sejenis:

1. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja tenaga edukatif, pada saat merencanakan penugasan tenaga edukatif, lembaga pendidikan tinggi, dalam hal ini adalah ketua program studi atau minat studi, hendaknya memperhatikan jumlah mata kuliah dengan mempertimbangkan rumpun mata kuliah, jumlah program

studi atau minat studi atau jumlah kelas, serta minat tenaga edukatif pada suatu mata kuliah. Hal ini mengingat desain pekerjaan memiliki kontribusi paling besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja tenaga edukatif.

2. Walaupun kontribusi variabel sumber stres kerja lainnya, yaitu dimensi struktur organisasi, kelompok kerja dan karakteristik individu, dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja sangat kecil, informasi mengenai hal tersebut akan sangat bermanfaat bagi lembaga pendidikan tinggi, karena tenaga edukatif adalah tenaga profesional yang akan merasa senang bila dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan akan menjadi lebih kreatif bila memperoleh dukungan yang cukup dari para pimpinan lembaga.
3. Dalam penelitian ini, baik variabel sumber stres kerja yang diteliti maupun jumlah respondennya masih sangat terbatas sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, hendaknya memperbanyak jumlah variabel yang akan diteliti dan jumlah responden yang dijadikan populasi sehingga hasil penelitiannya lebih tergeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, *Analisis Regresi, Teori, Kasus, dan Solusi*, Edisi Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 1997
- Arcaro, J.S., *Quality in Education*, St. Lucie Press, Florida, 1995
- Arikunto, S, DR, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1992
- As'ad, M., *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Liberty, Yogyakarta, 1998
- Baron, R.A., Greenberg, J., *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, Third Edition, Allyn and Bacon, Massachusetts, 1990
- Bogg, J., Cooper, C., "Job Satisfaction, Mental Health, and Occupational Stress Among Senior Civil Servants", *Human Relations Journal*, Volume 48, No. 3, 1995
- Cooper, C., Straw, A., *Stress Management yang Sukses Dalam Sepekan*, Terjemahan, Cetakan Kedua, PT Kesaint Blanc Indah, Jakarta, 1995
- Danim, S., *Metode Penelitian untuk Ilmu-ilmu Prilaku*, Edisi Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 1997
- Dessler, G., *Human Resources Management*, Seventh Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1997
- Douglas, M.E., "Creating Eustress in the Workplace: A Supervisor Role", *Supervision Journal*, October 1996
- Emory, W., *Business Research Methods*, Revised Edition, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois, 1980
- Gibson, J.L., et al., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Eight Edition, Irwin, Boston, 1994
- Gujarati, N.D., *Basic Econometric*, International Edition, Mc Graw-Hill, Singapore, 1997

- Indriantoro, N., *The Effect of Participative Budgeting on Job Performance and Job Satisfaction With Locus of Control and Cultural Dimensions as Moderating Variabel, Dissertation*, Tim Koordinasi Pengembangan Akuntansi, Jakarta, 1995
- Kerlinger, F.N., *Metodologi Penelitian Survei*, Terjemahan, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1990
- Kreitner, R., Angelo, K., *Organizational Behavior*, Third Edition, Irwin, Chicago, 1995
- Luthans, F., *Organizational Behavior*, International Edition, Mc Graw-Hill Book Co., Singapore, 1995
- Mendenhall, W., Reinmuth, J., *Statistik Untuk Manajemen dan Ekonomi*, Terjemahan, Jilid Kedua, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1988
- Osborn, R. N., et al., *Managing Organizational Behavior*, Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc., Canada, 1991
- Rietveld, P, dan Sunaryanto, L.T., *87 Masalah Pokok Dalam Regresi Berganda*, Edisi Pertama, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 1994
- Robbins, S.P., *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1996
- Robbins, S.P., *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Terjemahan, Cetakan Pertama, Arcan, Jakarta, 1994
- Sekaran, U., *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*, Second Edition, John Wiley & Sons Inc., Singapore, 1992
- Simamora, H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 1997
- Sullivan, S.E., Bhagat, R.S., "Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?", *Journal of Management*, Volume 18, 1992
- Tilaar, H.A.R., M.Sc.Ed., Prof. Dr., *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*, Cetakan Kedua, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1994

- Universitas Airlangga, *Pedoman Pendidikan Universitas Airlangga 1999/2000*, Airlangga University Press, Surabaya, 1999
- Umar, H., *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Pertama, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1998
- Werther, W., Jr., Ph.D., Davis, K., Ph.D., *Human Resources and Personnel Management*, Fourth Edition, McGraw-Hill Inc., Singapore, 1993
- Widyantoro, H., *Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Tenaga Edukatip Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya, 1999
- Zainuddin, M., *Metodologi Penelitian*, Kumpulan Modul Mata Kuliah Metodologi Penelitian Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya, 1995

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

Lampiran 1

DAFTAR KUESIONER

- a. Daftar pertanyaan di bawah ini semata-mata untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
- b. Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia.

I. Gambaran Umum Responden

1. Nama : (boleh dirahasiakan)
2. Status : Pejabat Struktural / Penanggung Jawab Mata Kuliah / Dosen Biasa *
3. Golongan : IIIA / IIIB / Lainnya *
4. Fakultas :
5. Mengajar di program studi atau jurusan :
6. Mata kuliah yang diajarkan :
7. Saya pernah / tidak pernah * membatalkan perkuliahan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu
8. Saya pernah / tidak pernah * membatalkan perkuliahan karena ada tugas di luar tugas fakultas.
9. Saya pernah / tidak pernah * tidak hadir dalam tugas perwalian mahasiswa.
10. Saya pernah / tidak pernah * tidak hadir atau diwakilkan dalam tugas pengawasan UTS/UAS.

* coret yang tidak perlu.

II. Kuesioner Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Petunjuk Pengisian:

STM = Aspek pekerjaan ini sangat tidak memuaskan bagi Saya.

TM = Aspek pekerjaan ini tidak memuaskan bagi Saya.

T = Saya tidak dapat memutuskan apakah Saya puas atau tidak dengan aspek pekerjaan ini.

M = Aspek pekerjaan ini memuaskan bagi Saya.

SM = Aspek pekerjaan ini sangat memuaskan bagi Saya.

	STM	TM	T	M	SM
1. Pengakuan lembaga atas kemampuan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tugas yang diberikan lembaga kepada saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tingkat kesempatan pengembangan diri yang diberikan lembaga.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tingkat gaji atau insentif apabila dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tingkat kebersamaan diantara rekan sekerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tingkat kebebasan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tingkat kesempatan menggunakan metode saya sendiri dalam pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Kondisi lingkungan kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Evaluasi atas hasil ujian mahasiswa terhadap mata kuliah saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Tugas perwalian atau membimbing mahasiswa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11. Tanggapan mahasiswa atas perkuliahan saya. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Kesempatan saya menanamkan nilai moral kepada mahasiswa. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Penghargaan atau pujian karena saya melaksanakan tugas dengan baik. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Pelaksanaan peraturan dan kebijakan dalam organisasi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Pekerjaan saya memberikan kelanggengan dalam bekerja. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Kesempatan mengerjakan tugas secara mandiri. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Kesempatan memegang jabatan struktural | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Kesempatan yang diberikan oleh lembaga untuk mengajar pada beberapa jurusan/ program studi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Cara pimpinan saya menangani individu di dalam organisasi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. Kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

III. Kuesioner Sumber-sumber Stres Kerja

Petunjuk Pengisian:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

T = Saya tidak dapat memutuskan apakah Saya setuju atau tidak

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

	STS	TS	T	S	SS
a. Variabel Dimensi Struktur Organisasi					
1. Seringkali pimpinan di lembaga saya tidak konsisten dalam melaksanakan peraturan/kebijakan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Seringkali pimpinan di lembaga saya tidak melibatkan tenaga edukatif dalam proses pengambilan keputusan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Pimpinan di lembaga saya sebagian besar dipilih berdasarkan senioritas sehingga kualitas keputusannya sering diragukan oleh tenaga edukatif.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Variabel Desain Pekerjaan					
<u>Dalam satu semester,</u>					
1. Beban mengajar yang diberikan oleh lembaga sangat banyak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Lembaga hanya menugaskan saya mengajar pada jurusan/ program studi tertentu saja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Lembaga menugaskan saya mengajar beberapa mata kuliah yang tidak berada dalam rumpun yang sama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Tugas, kewajiban dan tanggung jawab Saya dalam

pekerjaan tidak jelas

5. Lembaga selain menugaskan saya mengajar mata kuliah

yang sesuai minat saya juga mata kuliah yang tidak sesuai

dengan minat saya.

c. Variabel Kelompok Kerja

1. Peran penanggung jawab mata kuliah dalam menjadikan

kelompok kerja efektif sangat kurang

2. Tingkat koordinasi dalam kelompok kerja kurang baik

3. Tingkat kerja sama dalam kelompok kerja kurang baik

4. Tingkat hubungan interpersonal dalam kelompok kerja

kurang harmonis.

d. Variabel Karakteristik Individu

1. Saya memiliki tuntutan yang tinggi pada diri Saya

sehingga Saya ingin selalu bersaing, ingin menjadi nomor satu dan suka protes terhadap kondisi yang tidak sesuai dengan harapan Saya

2. Saya memiliki kebutuhan untuk selalu mengem-

bangkan diri

3. Saya kurang memiliki kemampuan yang menunjang tugas

Saya (misal penguasaan bahasa asing dan kemampuan memanfaatkan teknologi)

4. Saya sangat menyukai jika selalu diistimewakan dan

diperhatikan di antara rekan sekerja

Lampiran 2
Tabel Penentuan Sampel dari Jumlah Populasi yang
Telah Tersedia

Table 8.3
Table for Determining Sample Size from a Given Population

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

N is population size.

Lampiran 3
Pengujian Validitas Instrumen dengan Korelasi
Bivariat Pearson

PRAPTINI Y
 ANALISIS : PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN X1
 DENGAN KORELASI BIVARIAT PEARSON

Variable	Cases	Mean	Std Dev
TOTAL1	81	8.7284	2.6077
ITEM1	81	2.9877	1.1124
ITEM2	81	2.7901	1.1480
ITEM3	81	2.9506	1.0595

- - Correlation Coefficients - -

	TOTAL1	ITEM1	ITEM2	ITEM3
TOTAL1	1.0000 (81) P= .	.8003 (81) P= .000	.7824 (81) P= .000	.7733 (81) P= .000
ITEM1	.8003 (81) P= .000	1.0000 (81) P= .	.4286 (81) P= .000	.4555 (81) P= .000
ITEM2	.7824 (81) P= .000	.4286 (81) P= .000	1.0000 (81) P= .	.3922 (81) P= .000
ITEM3	.7733 (81) P= .000	.4555 (81) P= .000	.3922 (81) P= .000	1.0000 (81) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

PRAPTINI Y
 ANALISIS : PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN X2
 DENGAN KORELASI BIVARIAT PEARSON

Variable	Cases	Mean	Std Dev
TOTAL3	81	13.7901	3.1013
ITEM1	81	3.0000	1.1068
ITEM2	81	2.8148	1.0620
ITEM3	81	2.8519	1.0967
ITEM4	81	2.3086	.9571
ITEM5	81	2.8148	1.1193

- - Correlation Coefficients - -

	TOTAL3	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5
TOTAL3	1.0000 (81) P= .	.6009 (81) P= .000	.3980 (81) P= .000	.5677 (81) P= .000	.5906 (81) P= .000	.7377 (81) P= .000
ITEM1	.6009 (81) P= .000	1.0000 (81) P= .	-.0532 (81) P= .637	.2369 (81) P= .033	.2478 (81) P= .026	.2825 (81) P= .011
ITEM2	.3980 (81) P= .000	-.0532 (81) P= .637	1.0000 (81) P= .	-.1419 (81) P= .206	.2537 (81) P= .022	.1285 (81) P= .253
ITEM3	.5677 (81) P= .000	.2369 (81) P= .033	-.1419 (81) P= .206	1.0000 (81) P= .	.0560 (81) P= .619	.4458 (81) P= .000
ITEM4	.5906 (81) P= .000	.2478 (81) P= .026	.2537 (81) P= .022	.0560 (81) P= .619	1.0000 (81) P= .	.2407 (81) P= .030
ITEM5	.7377 (81) P= .000	.2825 (81) P= .011	.1285 (81) P= .253	.4458 (81) P= .000	.2407 (81) P= .030	1.0000 (81) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

PRAPTINI Y
 ANALISIS : PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN X3
 DENGAN KORELASI BIVARIAT PEARSON

Variable	Cases	Mean	Std Dev
TOTAL4	81	11.9383	3.6584
ITEM1	81	3.3457	1.1636
ITEM2	81	3.0988	1.1248
ITEM3	81	2.9012	1.0320
ITEM4	81	2.5926	.9972

- - Correlation Coefficients - -

	TOTAL4	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4
TOTAL4	1.0000 (81) P= .	.8155 (81) P= .000	.9250 (81) P= .000	.8889 (81) P= .000	.7537 (81) P= .000
ITEM1	.8155 (81) P= .000	1.0000 (81) P= .	.7185 (81) P= .000	.5700 (81) P= .000	.4245 (81) P= .000
ITEM2	.9250 (81) P= .000	.7185 (81) P= .000	1.0000 (81) P= .	.8377 (81) P= .000	.5601 (81) P= .000
ITEM3	.8889 (81) P= .000	.5700 (81) P= .000	.8377 (81) P= .000	1.0000 (81) P= .	.6163 (81) P= .000
ITEM4	.7537 (81) P= .000	.4245 (81) P= .000	.5601 (81) P= .000	.6163 (81) P= .000	1.0000 (81) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

PRAPTINI Y
 ANALISIS : PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN X4
 DENGAN KORELASI BIVARIAT PEARSON

Variable	Cases	Mean	Std Dev
TOTAL4	81	12.1975	2.1588
ITEM1	81	2.9753	1.2142
ITEM2	81	4.1728	.7209
ITEM3	81	2.6543	1.0144
ITEM4	81	2.3951	.9576

- - Correlation Coefficients - -

	TOTAL4	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4
TOTAL4	1.0000 (81) P= .	.6743 (81) P= .000	.3151 (81) P= .004	.3798 (81) P= .000	.7599 (81) P= .000
ITEM1	.6743 (81) P= .000	1.0000 (81) P= .	.0478 (81) P= .672	-.2404 (81) P= .031	.4708 (81) P= .000
ITEM2	.3151 (81) P= .004	.0478 (81) P= .672	1.0000 (81) P= .	-.0540 (81) P= .632	-.0458 (81) P= .685
ITEM3	.3798 (81) P= .000	-.2404 (81) P= .031	-.0540 (81) P= .632	1.0000 (81) P= .	.1423 (81) P= .205
ITEM4	.7599 (81) P= .000	.4708 (81) P= .000	-.0458 (81) P= .685	.1423 (81) P= .205	1.0000 (81) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Lampiran 4
Data Nilai Variabel Y, X₁, X₂, X₃ dan X₄.

c:\spss6.win\prapti.sav

	y	x1	x2	x3	x4	zre_1	anszre1
1	72.00	6.00	12.00	16.00	12.00	1.11988	1.12
2	88.00	12.00	11.00	5.00	8.00	1.61512	1.62
3	64.00	10.00	16.00	8.00	12.00	-.46574	.47
4	71.00	11.00	11.00	8.00	8.00	-.08850	.09
5	77.00	9.00	17.00	15.00	15.00	1.92803	1.93
6	59.00	14.00	12.00	19.00	13.00	-.05229	.05
7	53.00	13.00	15.00	16.00	16.00	-.67630	.68
8	66.00	10.00	14.00	15.00	10.00	.14150	.14
9	78.00	8.00	20.00	19.00	12.00	2.09695	2.10
10	73.00	6.00	19.00	16.00	14.00	1.47096	1.47
11	74.00	11.00	20.00	16.00	14.00	1.57485	1.57
12	77.00	10.00	12.00	10.00	12.00	1.17945	1.18
13	55.00	11.00	15.00	14.00	6.00	-1.60844	1.61
14	67.00	12.00	10.00	8.00	15.00	.14322	.14
15	68.00	9.00	16.00	16.00	12.00	.66954	.67
16	69.00	6.00	10.00	9.00	10.00	-.02345	.02
17	71.00	7.00	20.00	17.00	15.00	1.42637	1.43
18	68.00	9.00	18.00	15.00	14.00	.79608	.80
19	68.00	10.00	17.00	13.00	10.00	.21939	.22
20	55.00	13.00	16.00	17.00	14.00	-.55717	.56
21	71.00	10.00	16.00	12.00	12.00	.67632	.68
22	50.00	10.00	14.00	17.00	13.00	-1.23369	1.23
23	67.00	7.00	10.00	6.00	13.00	-.20843	.21
24	61.00	8.00	12.00	15.00	14.00	-.03763	.04
25	56.00	14.00	18.00	16.00	10.00	-.91949	.92
26	56.00	6.00	14.00	7.00	12.00	-1.46837	1.47
27	74.00	5.00	13.00	8.00	12.00	.68752	.69
28	77.00	4.00	11.00	8.00	10.00	.62599	.63
29	68.00	10.00	15.00	12.00	13.00	.42573	.43
30	75.00	7.00	11.00	8.00	13.00	.88613	.89

c:\spss8.win\prapti.sav

	y	x1	x2	x3	x4	zra_1	anszra1
31	68.00	6.00	10.00	7.00	9.00	-.40658	.41
32	76.00	5.00	9.00	8.00	12.00	.89760	.90
33	72.00	6.00	10.00	9.00	10.00	.32218	.32
34	75.00	9.00	12.00	11.00	12.00	1.03620	1.04
35	80.00	7.00	11.00	8.00	10.00	1.16178	1.16
36	70.00	8.00	14.00	8.00	9.00	-.07848	.08
37	81.00	10.00	11.00	8.00	11.00	1.36729	1.37
38	69.00	8.00	14.00	7.00	10.00	-.17746	.18
39	55.00	8.00	14.00	10.00	12.00	-1.33846	1.34
40	72.00	12.00	12.00	8.00	12.00	.42905	.43
41	55.00	8.00	14.00	9.00	12.00	-1.42236	1.42
42	58.00	12.00	18.00	16.00	12.00	-.48224	.48
43	58.00	8.00	18.00	16.00	13.00	-.36899	.37
44	55.00	14.00	14.00	17.00	17.00	-.27022	.27
45	63.00	10.00	13.00	13.00	12.00	-.17674	.18
46	60.00	12.00	19.00	13.00	16.00	-.09788	.10
47	63.00	9.00	10.00	12.00	14.00	-.07234	.07
48	67.00	6.00	12.00	8.00	10.00	-.32760	.33
49	67.00	5.00	13.00	12.00	12.00	.21661	.22
50	64.00	7.00	11.00	12.00	10.00	-.34602	.35
51	77.00	7.00	10.00	8.00	13.00	1.11147	1.11
52	48.00	9.00	14.00	14.00	15.00	-1.51224	1.51
53	79.00	6.00	11.00	8.00	11.00	1.14999	1.15
54	49.00	4.00	16.00	9.00	12.00	-2.09033	2.09
55	55.00	11.00	9.00	14.00	15.00	-.73775	.74
56	75.00	5.00	12.00	15.00	12.00	1.38490	1.38
57	54.00	6.00	12.00	16.00	12.00	-.95392	.95
58	71.00	8.00	8.00	14.00	10.00	.60971	.61
59	72.00	11.00	19.00	14.00	14.00	1.17156	1.17
60	75.00	8.00	11.00	7.00	9.00	.13601	.14

c:\spss6.win\prapti.sav

	y	x1	x2	x3	x4	zre_1	anszre1
61	65.00	12.00	10.00	13.00	11.00	-.06827	.07
62	68.00	6.00	10.00	8.00	11.00	-.12242	.12
63	58.00	12.00	10.00	14.00	10.00	-.89098	.89
64	71.00	10.00	12.00	9.00	10.00	.20402	.20
65	65.00	7.00	14.00	10.00	12.00	-.18307	.18
66	77.00	5.00	19.00	7.00	12.00	.97977	.98
67	61.00	10.00	14.00	12.00	12.00	-.48597	.49
68	67.00	6.00	16.00	12.00	14.00	.42666	.43
69	57.00	11.00	18.00	16.00	12.00	-.59417	.59
70	54.00	13.00	15.00	17.00	17.00	-.37706	.38
71	49.00	9.00	14.00	14.00	15.00	-1.39703	1.40
72	68.00	12.00	15.00	16.00	16.00	1.05515	1.06
73	55.00	11.00	10.00	15.00	15.00	-.64877	.65
74	48.00	9.00	15.00	14.00	14.00	-1.60729	1.61
75	50.00	5.00	16.00	9.00	12.00	-1.97840	1.98
76	56.00	9.00	18.00	16.00	13.00	-.60269	.60
77	65.00	8.00	14.00	9.00	12.00	-.27025	.27
78	57.00	12.00	18.00	16.00	13.00	-.49732	.50
79	47.00	4.00	17.00	10.00	12.00	-2.23177	2.23
80	58.00	10.00	12.00	8.00	14.00	-.97708	.98
81	63.00	7.00	14.00	10.00	12.00	-.41349	.41

Lampiran 5

Deskripsi Variabel Penelitian

PRAPTINI Y :
 ANALISIS : DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Number of valid observations (listwise) = 81.00

Variable Y Kepuasan Kerja

Mean	65.062	S.E. Mean	1.038
Std Dev	9.343	Variance	87.284
Range	41.000	Minimum	47.00
Maximum	88.00	Sum	5270.000

Valid observations - 81 Missing observations - 0

Variable X1 struktur organisasi

Mean	8.778	S.E. Mean	.292
Std Dev	2.627	Variance	6.900
Range	10.000	Minimum	4.00
Maximum	14.00	Sum	711.000

Valid observations - 81 Missing observations - 0

Variable X2 Design kerja

Mean	13.790	S.E. Mean	.344
Std Dev	3.097	Variance	9.593
Range	12.000	Minimum	8.00
Maximum	20.00	Sum	1117.000

Valid observations - 81 Missing observations - 0

Variable X3 kelompok kerja

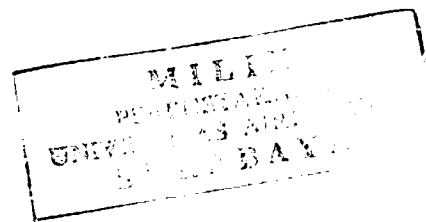
Mean	11.938	S.E. Mean	.406
Std Dev	3.658	Variance	13.384
Range	14.000	Minimum	5.00
Maximum	19.00	Sum	967.000

Valid observations - 81 Missing observations - 0

Variable X4 karakteristik individu

Mean	12.235	S.E. Mean	.235
Std Dev	2.111	Variance	4.457
Range	11.000	Minimum	6.00
Maximum	17.00	Sum	991.000

Valid observations - 81 Missing observations - 0



Lampiran 6
Hasil Perhitungan Regresi

PRAPTINI Y :
 ANALISIS : REGRESI DENGAN METODE ENTER (SIMULTAN)

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Block Number 1. Method: Enter X1 X2 X3 X4

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. X4 karakteristik individu
 2.. X3 kelompok kerja
 3.. X1 struktur organisasi
 4.. X2 Design kerja

Multiple R .91825
 R Square .84318
 Adjusted R Square .83492
 Standard Error 2.96275

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	4	3586.88114	896.72029
Residual	76	667.11886	8.77788

F = 102.15682 Signif F = .0000

Equation Number 1 Dependent Variable.. Y Kepuasan Kerja

Variables in the Equation

Variable	B	SE B	95% Confidence Interval B		Beta
X1	-2.254565	.556546	-3.363023	-1.146107	-.43655
X2	-3.144854	.560573	-4.261332	-2.028377	-.76207
X3	-.899217	.255704	-1.408495	-.389939	-.18761
X4	-1.093999	.353361	-.390219	-1.797778	-.27044
(Constant)	140.475697	4.916553	130.683532	150.267862	

Variables in the Equation

Variable	Tolerance	VIF	T	Sig T
X1	.177682	5.628	-4.051	.0001
X2	.111822	4.943	-5.610	.0000
X3	.724977	6.379	-3.517	.0007
X4	.270410	5.698	-3.696	.0027
(Constant)			28.572	.0000

Lampiran 7
Hasil Uji Multikolinieritas dan Heterokedastisitas

PRAPTINI Y :
 ANALISIS : PENGUJIAN MULTIKOLINIERITAS
 DENGAN KORELASI BERDERAJAT NOL

- - Correlation Coefficients - -

	X1	X2	X3	X4
X1	1.0000 (81) P= .	.1510 (81) P= .179	.1355 (81) P= .228	.1417 (81) P= .207
X2	.1510 (81) P= .179	1.0000 (81) P= .	.0815 (81) P= .470	.1676 (81) P= .135
X3	.1355 (81) P= .228	.0815 (81) P= .470	1.0000 (81) P= .	.2492 (81) P= .025
X4	.1417 (81) P= .207	.1676 (81) P= .135	.2492 (81) P= .025	1.0000 (81) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

PRAPTINI Y :
 ANALISIS : PENGUJIAN HETEROKEDASTISITAS
 DENGAN KORELASI RANK SPEARMAN

 - - - S P E A R M A N C O R R E L A T I O N C O E F F I C I E N T S

X2	.0868			
	N(53)			
	Sig .537			
X3	.1870	-.0590		
	N(53)	N(53)		
	Sig .180	Sig .675		
X4	.3080	.1835	.3552	
	N(53)	N(53)	N(53)	
	Sig .025	Sig .188	Sig .009	
ABSERE	-.0510	.1466	-.1028	-.2232
	N(53)	N(53)	N(53)	N(53)
	Sig .717	Sig .295	Sig .464	Sig .108
	X1	X2	X3	X4

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

Lampiran 8
PerhitunganTanggapanResponden Atas Komitmen
terhadap Lembaga.

**Perhitungan Tanggapan Responden
Atas Komitmen Terhadap Lembaga**

Pernyataan	Tanggapan Responden	
	Pernah	Tidak Pernah
1. Membatalkan perkuliahan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu	20	61
2. Membatalkan perkuliahan karena tugas di luar fakultas	36	45
3. Tidak hadir dalam tugas perwalian mahasiswa	24	57
4. Tidak hadir atau diwakilkan dalam tugas pengawasan UTS/UAS	47	34
Total	127	197

Sumber: diolah dari Lampiran 1

Lampiran 9
Daftar Rekapitulasi Jumlah Dosen UNAIR Bulan
Desember 1999

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 DAFTAR REKAPITULASI JUMLAH DOSEN
 UNIVERSITAS AIRLANGGA BULAN DESEMBER 1999

NO.	UNIT KERJA	GOLONGAN										JUMLAH SELURUH	
		III					IV						
		A	B	C	D	JML.	A	B	C	D	E		JML.
1.	FAK. KEDOKTERAN	45	15	34	59	153	102	70	44	38	15	269	422
2.	FAK. KEDOKTERAN GIGI	23	26	53	56	158	31	11	11	3	1	57	215
3.	FAK. HUKUM	20	12	19	8	59	18	10	6	2	2	38	97
4.	FAK. EKONOMI	34	24	13	13	84	19	11	7	5	0	42	126
5.	FAK. FARMASI	15	12	15	9	51	12	17	7	2	3	41	92
6.	FAK. KEDOKTERAN HEWAN	32	24	39	32	127	14	10	4	2	1	31	158
7.	FAK. IL. SOSIAL & IL. POLITIK	27	24	24	16	91	8	6	1	0	0	15	106
8.	FAK. MAT. & IL. PENG. ALAM	39	23	19	22	103	8	8	2	1	0	19	122
9.	FAK. KESEHATAN MASYARAKAT	22	13	8	4	47	4	2	1	2	0	9	56
10.	FAK. PSIKOLOGI	11	7	2	3	23	1	0	0	0	0	1	24
11.	FAK. SASTRA	21	11	7	3	42	2	0	0	0	0	2	44
	JUMLAH	289	191	233	225	938	219	145	83	55	22	524	1462

