

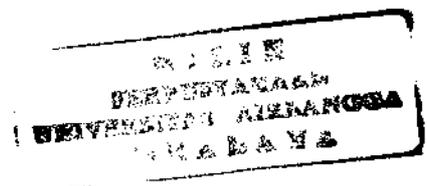
TESIS

**PENGARUH STRES ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
DOSEN TETAP FAKULTAS EKONOMI DENGAN *LOCUS OF CONTROL*
INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**



ENDANG WIDYASTUTI

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**



TESIS

**PENGARUH STRES ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA DOSEN TETAP FAKULTAS EKONOMI DENGAN *LOCUS OF
CONTROL* INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**



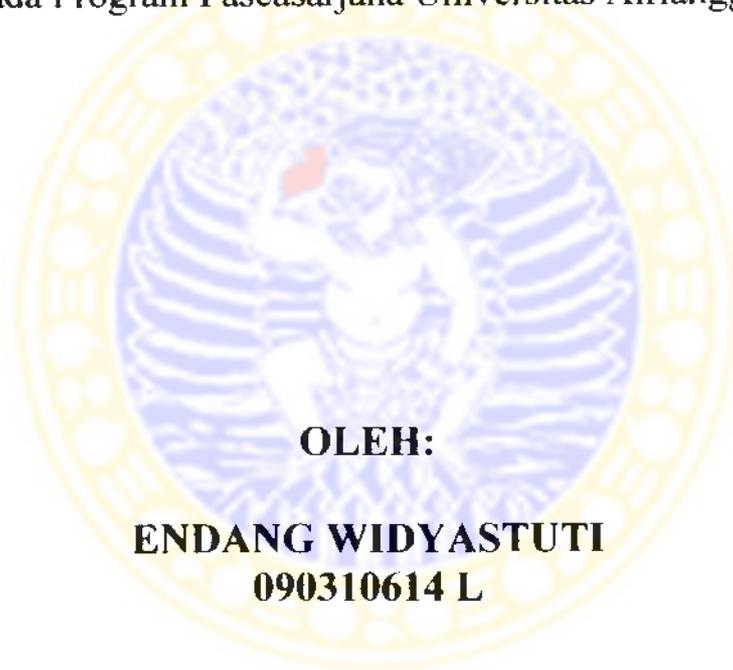
**ENDANG WIDYASTUTI
090310614 L**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

**PENGARUH STRES ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA DOSEN TETAP FAKULTAS EKONOMI DENGAN *LOCUS OF
CONTROL* INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Ilmu Manajemen
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga



OLEH:

**ENDANG WIDYASTUTI
090310614 L**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 20 2 2006



Telah diuji pada

Tanggal *28-2-2006*

PANITIA PENGUJI TESIS

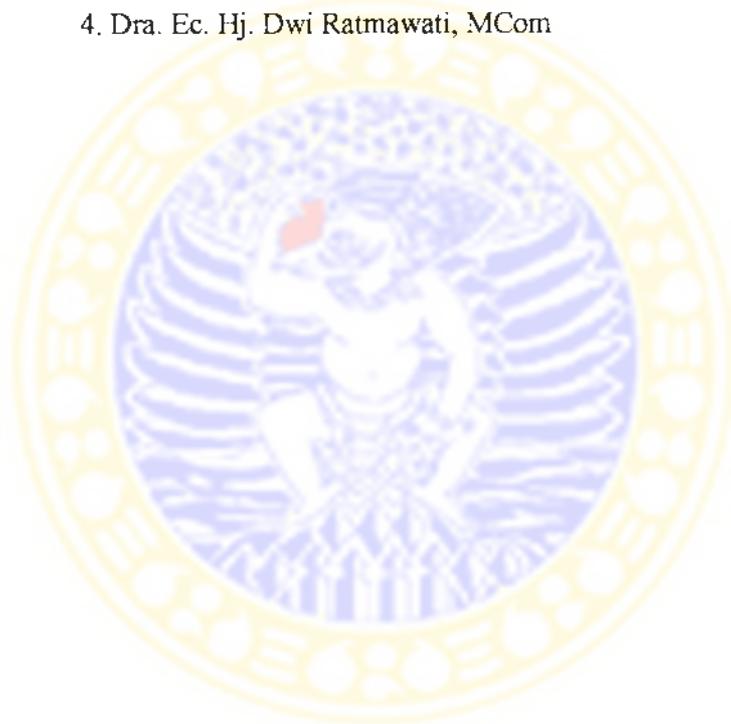
Ketua : Prof. Dr. H. Imam Syakir, SE

Anggota : 1. Dra. Hj. Siti Sulasmi, Psi., MSc

2. Dra. Ec. Tientje Soemartini M, MS

3. Dra. Ec. Praptini Yulianti, SE., M.Si

4. Dra. Ec. Hj. Dwi Ratmawati, MCom



UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Tak lupa ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya terhadap semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu telah memberikan dorongan, bimbingan serta memberikan saran terhadap penyusunan tesis ini.

Ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Dra. Ec. Praptini Yulianti, SE., Msi sebagai pembimbing yang penuh perhatian dan kesabarannya telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran.

Dengan terselesainya tesis ini, perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. dr. H. Med Puruhito, selaku Rektor Universitas Airlangga atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister.
2. Prof. Dr. dr. H. Muhammad Amin, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk menjadi mahasiswa Program Magister pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
3. Para staf pengajar Program Magister Ilmu Manajemen di lingkungan Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan ilmu dan dukungan morilnya.
4. Rekan-rekan Program Magister Ilmu Manajemen Angkatan 2003 yang telah memberikan dukungan dan saran-sarannya dalam menyelesaikan tesis ini.

5. **Drs. H. Bambang Widagdo, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ijin untuk penelitian sehingga saya bisa menyelesaikan tesis ini.**
6. **Staf dan karyawan Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya yang telah membantu sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.**
7. **Juga teriring ucapan terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda serta adikku tersayang yang telah memberikan dorongan moril dan materiil dalam menyelesaikan tesis ini.**



Surabaya, Februari 2006

Endang Widyastuti

RINGKASAN

PENGARUH STRES ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
DOSEN TETAP FAKULTAS EKONOMI DENGAN *LOCUS OF CONTROL*
INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Endang Widyastuti

Menurut Robbins (1996:141) faktor-faktor organisasional yang dapat menciptakan stres organisasional adalah tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi. Stres organisasional merupakan variabel bebas (X), dan kepuasan kerja merupakan variabel terikat (Y), dan *locus of control* internal sebagai variabel moderator (Z).

Permasalahan pada penelitian ini adalah apakah stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi baik secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan apakah *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional terhadap kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres organisasional secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan untuk menguji apakah *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional terhadap kepuasan kerja.

Teknik analisis yang digunakan adalah pertama teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh stres organisasional terhadap kepuasan kerja baik secara bersama-sama dan secara parsial. Kedua *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan program SPSS versi 10.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai F hitung 11,606 > F tabel 1,69 dengan tingkat signifikansi F 0,000. Dengan uji t, tuntutan tugas (X₁) diperoleh t hitung = -3,025 > t tabel = 1,69, tuntutan peranan (X₂) diperoleh t hitung = -2,435 > t tabel = 1,69, tuntutan hubungan *interpersonal* (X₃) diperoleh t hitung = -2,253 > t tabel = 1,69, struktur organisasi (X₄) diperoleh t hitung -2,349 = > t tabel = 1,69. Nilai R square (R²) sebesar 0,600 (60,0%). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai koefisien masing-masing b dari interaksi X₁*Z, X₂*Z, X₃*Z, X₄*Z signifikan semua dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung dari masing-masing interaksi lebih besar dari nilai F tabel dari masing-masing interaksi. Nilai t hitung dari masing-masing interaksi lebih besar dari nilai t tabel dari masing-masing interaksi. Nilai R square (R²) setelah memasukkan *locus of control* internal dari masing-masing interaksi lebih besar daripada nilai R square (R²) sebelum memasukkan *locus of control* internal, sehingga *Moderated Regression Analysis (MRA)* yang diperoleh dapat

dipakai untuk membuktikan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator.



SUMMARY

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL STRESS ON JOB SATISFACTION OF
 FACULTY OF ECONOMICS LECTURER WITH INTERNAL LOCUS OF
 CONTROL AS MODERATOR VARIABLE
 IN UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH MALANG

Endang Widyastuti

According to Robbins (1996:141) organisational factors which can create the organizational stress is task demand, role demand, interpersonal relation demand, and organization structure. Organizational stress represent the independent variable (X), and job satisfaction to represent the dependent variable (Y), and internal locus of control as moderator variable (Z). Problems of this research is that organization stress consisted of the task demand, role demand, relation interpersonal demand, and organization structure of either through simultan and partial have an effect on the significant on job satisfaction, and what internal locus of control represent the moderator variable of organizational relation stress on job satisfaction.

This research purpose is to test the organizational influence stress by simultan and partial have an effect on the significant on job satisfaction, and to test whether internal locus of control represent the moderator variable of organizational relation stress on job satisfaction.

Analysis technique used is first of technique analysis the multiple linear regression to know the organizational influence stress on job satisfaction of either through by simultan and partial. Second of technique analysis is Moderated Regression Analysis (MRA) with the program of SPSS version 10.0.

Result of this research indicate that the organizational stress variable by simultan have the influence significant on job satisfaction, proved with the F value calculate $11,606 > F$ table $1,69$ with the level of significant $F 0,000$. With the t-test, task demand (X1) obtained by t calculate = $-3,025 > t$ tables of = $1,69$, role demand (X2) obtained by t calculate = $-2,435 > t$ tables of = $1,69$, interpersonal relation demand (X3) obtained by t calculate = $-2,253 > t$ tables of = $1,69$, organization structure (X4) obtained by t calculate $-2,349 = > t$ tables of = $1,69$. R square (R^2) value of equal to $0,600$ ($60,0\%$). Result of this research also indicate that the internal locus of control represent the moderator variable of organizational relation stress on job satisfaction, proved with the coefficient value of each from interaction significant of all with the level of significant $F 0,000$. F value from each interaction of bigger than F value of the tables of from each interaction. T value from each interaction of bigger than t value of the tables from each interaction. R square (R^2) value after including internal locus of control from each interaction of bigger than R square (R^2) value before including internal locus

of control. So that Moderated Regression Analysis (MRA) obtained usable to prove the internal locus of control as the moderator variable.



ABSTRAK

PENGARUH STRES ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN TETAP FAKULTAS EKONOMI DENGAN *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Endang Widyastuti

Dampak psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres adalah turunnya kepuasan kerja. Aspek-aspek pekerjaan yang merupakan stres organisasional meliputi tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh stres organisasional secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini juga untuk menguji apakah *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional terhadap kepuasan kerja. Kuisioner yang disebar sebanyak 36 kuisioner dan kuisioner yang dikembalikan serta diisi sebanyak 36 juga.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan program SPSS versi 10.0 sehingga diperoleh persamaan regresi. Dilakukan uji asumsi klasik agar diperoleh *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Untuk menguji hipotesis 1 menggunakan uji F, sedangkan untuk hipotesis 2 menggunakan uji t. Selanjutnya untuk hipotesis 3 menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai F hitung 11,606 > F tabel 1,69 dengan tingkat signifikansi F 0,000. Dengan uji t, tuntutan tugas (X_1) diperoleh t hitung = -3,025 > t tabel = 1,69, tuntutan tugas (X_2) diperoleh t hitung = -2,435 > t tabel = 1,69, tuntutan hubungan *interpersonal* (X_3) diperoleh t hitung = -2,253 > t tabel = 1,69, struktur organisasi (X_4) diperoleh t hitung -2,349 = > t tabel = 1,69. Nilai *R square* (R^2) sebesar 0,600 (60,0%). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai koefisien masing-masing b dari interaksi X_1*Z , X_2*Z , X_3*Z , X_4*Z signifikan semua dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung dari masing-masing interaksi lebih besar dari nilai F tabel dari masing-masing interaksi. Nilai t hitung dari masing-masing interaksi lebih besar dari nilai t tabel dari masing-masing interaksi. Nilai *R square* (R^2) setelah memasukkan *locus of control* internal dari masing-masing interaksi lebih besar daripada nilai *R square* (R^2) sebelum memasukkan *locus of control* internal.

Kata kunci: stres organisasional, kepuasan kerja, *locus of control* internal

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL STRESS ON JOB SATISFACTION OF
FACULTY OF ECONOMICS LECTURER WITH INTERNAL LOCUS OF
CONTROL AS MODERATOR VARIABLE
IN UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH MALANG

Endang Widyastuti

Simplest psychological impact and is clear than stress is decreasing job satisfaction. The job aspect's which representing organizational stress consist of task demand, role demand, interpersonal relation demand, and organization structure.

This research is meant to test influence of organizational stress by simultan and partial have a significant effect on job satisfaction.

Others this research also to test whether internal locus of control represent the moderator variable on the relation organizational stres on job satisfaction. Questionare disseminated by as much 36 questionare and questionare which returned also 36.

The data processing conducted by using multiple linear regression analysis model and Moderated Regression Analysis (MRA) with the program of SPSS version 10.0 so that obtained by equation regression. Conducted by a classic assumption test so that obtained by Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). To test the first hypothesis by using F-test, the second hypothesis by using t-test. And the third hypothesis using Moderated Regression Analysis (MRA).

Result of this research indicate that the organizational stress variable by simultan have the influence significant on job satisfaction, proved with the F value calculate $11,606 > F$ table $1,69$ with the level of significant $F 0,000$. With the t-test, task demand (X_1) obtained by t calculate = $-3,025 > t$ tables of = $1,69$, role demand (X_2) obtained by t calculate = $-2,435 > t$ tables of = $1,69$, interpersonal relation demand (X_3) obtained by t calculate = $-2,253 > t$ tables of = $1,69$, organization structure (X_4) obtained by t calculate = $-2,349 > t$ tables of = $1,69$. Value of R square (R^2) equal to $0,600$ ($60,0\%$). Result this research also indicate that the internal locus of control represent the moderator variable of relation organizational stress on job satisfaction, proved with the coefficient value of each b from interaction X_1*Z , X_2*Z , X_3*Z , X_4*Z significant of all with the level of significant $0,000$. F value from each interaction of bigger than F value of tables of from each interaction. T value from each interaction of bigger than t value of tables of from each interaction. R square (R^2) value after including internal locus of control from each interaction of bigger than R square (R^2) value before including internal locus of control.

Keyword: organizational stress, job satisfaction, internal locus of control

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---------------------------------|---------|
| Sampul Depan | i |
| Sampul Dalam | ii |
| Prasyarat Gelar | iii |
| Persetujuan | iv |
| Penetapan Panitia Penguji | v |
| Ucapan Terima Kasih | vi |
| Ringkasan | viii |
| Summary | x |
| Abstrak | xii |
| Abstract | xiii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| DAFTAR TABEL | xix |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.1 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.2 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.3 Manfaat Penelitian | 7 |
| | |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 9 |
| 2.2 Stres | 11 |
| 2.2.1 Pengertian Stres | 11 |
| 2.2.2 Stres Kerja | 12 |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 2.2.3 | Faktor-Faktor Organisasional Yang Menjadi Sumber Potensial Stres | 13 |
| 2.2.4 | Konsekuensi Stres | 17 |
| 2.2.5 | Strategi Mengatasi Stres | 18 |
| 2.3 | <i>Locus Of Control</i> | 22 |
| 2.4 | Pengertian Kepuasan Kerja | 25 |
| 2.4.1 | Teori Kepuasan Kerja | 28 |
| 2.4.2 | Respon Karyawan Terhadap Ketidakpuasan | 33 |
| 2.4.3 | Komponen-Komponen Kepuasan Kerja | 35 |
| 2.5 | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 42 |
| BAB 3 | KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | 45 |
| 3.1 | Kerangka Konseptual | 45 |
| 3.2 | Hipotesis | 47 |
| BAB 4 | METODOLOGI PENELITIAN | 48 |
| 4.1 | Jenis Penelitian | 48 |
| 4.2 | Identifikasi Penelitian | 48 |
| 4.3 | Definisi Operasional | 49 |
| 4.4 | Jenis Dan Sumber Data | 54 |
| 4.5 | Populasi Dan Sampel Penelitian | 56 |
| 4.5.1 | Populasi Penelitian | 56 |
| 4.5.2 | Sampel Penelitian | 56 |
| 4.6 | Prosedur Pengumpulan Data | 57 |
| 4.7 | Teknik Analisis Data | 57 |
| BAB 5 | ANALISIS HASIL PENELITIAN | 65 |
| 5.1 | Gambaran Umum Obyek Penelitian | 65 |
| 5.1.1 | Lokasi Universitas Muhammadiyah Malang | 65 |
| 5.1.2 | Sejarah Universitas Muhammadiyah Malang | 65 |
| 5.1.3 | Sejarah Fakultas Ekonomi | 69 |
| 5.1.4 | Struktur Organisasi | 71 |

| | | |
|--------------|--|------------|
| 5.1.5 | Deskripsi Responden | 72 |
| 5.2 | Analisis Hasil Penelitian | 74 |
| 5.2.1 | Deskripsi Jawaban Responden | 74 |
| 5.2.2 | Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuisisioner | 82 |
| 5.2.3 | Analisis Pengaruh Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja | 84 |
| 5.2.4 | Pembuktian Hipotesis Pengaruh Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja | 87 |
| 5.2.5 | Pembuktian Asumsi Klasik Model Regresi | 90 |
| 5.2.6 | Analisis <i>Locus Of Control</i> Internal Merupakan Variabel Moderator Yang Memperkuat Hubungan Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja | 93 |
| 5.2.7 | Pembuktian <i>Locus Of Control</i> Internal Merupakan Variabel Moderator Yang Memperkuat Hubungan Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja | 95 |
| 5.2.8 | Pembuktian Asumsi Klasik Model Regresi | 97 |
| BAB 6 | PEMBAHASAN | 105 |
| 6.1 | Pengaruh Stres Organisasional Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja | 105 |
| 6.2 | Pengaruh Stres Organisasional Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja | 106 |
| 6.2.1 | Pengaruh Tuntutan Tugas (X1) Terhadap Kepuasan Kerja | 106 |
| 6.2.2 | Pengaruh Tuntutan Peranan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja | 108 |
| 6.2.3 | Pengaruh Tuntutan Hubungan <i>Interpersonal</i> (X3) Terhadap Kepuasan Kerja | 109 |
| 6.2.4 | Pengaruh Struktur Organisasi (X4) Terhadap Kepuasan Kerja | 110 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 6.3 | <i>Locus Of Control</i> Internal Merupakan Variabel Moderator Yang Memperkuat Hubungan Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja | 111 |
| 6.3.1 | <i>Locus Of Control</i> Internal Merupakan Variabel Moderator Pada Interaksi (X1*Z) | 112 |
| 6.3.2 | <i>Locus Of Control</i> Internal Merupakan Variabel Moderator Pada Interaksi (X2*Z) | 112 |
| 6.3.3 | <i>Locus Of Control</i> Internal Merupakan Variabel Moderator Pada Interaksi (X3*Z) | 113 |
| 6.3.4 | <i>Locus Of Control</i> Internal Merupakan Variabel Moderator Pada Interaksi (X4*Z) | 114 |
| BAB 7 | PENUTUP | 115 |
| 7.1 | Kesimpulan | 115 |
| 7.2 | Saran | 116 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Model Stres | 16 |
| Gambar 2.2 Model Kepuasan Kerja Dengan Pendekatan Teori Deskriptif | 30 |
| Gambar 2.3 Respon Terhadap Ketidakpuasan | 33 |
| Gambar 3.1 Kerangka Konseptual | 45 |
| Gambar 5.1 Bagan Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Periode 2005-2006 | 72 |
| Gambar 5.2 Grafik Scatterplot Antara Nilai Residual Dengan Variabel Terikat | 92 |
| Gambar 5.3 Grafik Scatterplot Antara Nilai Interaksi (X_1*Z) Dengan Variabel Terikat | 101 |
| Gambar 5.4 Grafik Scatterplot Antara Nilai Interaksi (X_2*Z) Dengan Variabel Terikat | 102 |
| Gambar 5.5 Grafik Scatterplot Antara Nilai Interaksi (X_3*Z) Dengan Variabel Terikat | 103 |
| Gambar 5.6 Grafik Scatterplot Antara Nilai Interaksi (X_4*Z) Dengan Variabel Terikat | 104 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 5.1 Profil Responden | 73 |
| Tabel 5.2 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Beban Mengajar | 75 |
| Tabel 5.3 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Kondisi Kerja | 75 |
| Tabel 5.4 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Tata Letak Kerja Fisik | 76 |
| Tabel 5.5 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Variasi Tugas | 76 |
| Tabel 5.6 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Peran Yang Kelebihan Beban | 77 |
| Tabel 5.7 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Konflik Peran | 77 |
| Tabel 5.8 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Ambiguitas Peran | 77 |
| Tabel 5.9 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Tingkat Motivasi | 78 |
| Tabel 5.10 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Dukungan Antar Rekan Kerja | 78 |
| Tabel 5.11 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Hubungan Sesama Rekan Kerja | 79 |
| Tabel 5.12 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Tingkat Kepercayaan Pimpinan | 79 |
| Tabel 5.13 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Tingkat Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan | 80 |
| Tabel 5.14 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Pelaksanaan Kebijakan Dan Peraturan | 80 |
| Tabel 5.15 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan | |

| | |
|---|-----|
| Ketentuan-Ketentuan Formal | 81 |
| Tabel 5.16 Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Pengambilan Keputusan | 81 |
| Tabel 5.17 Uji Validitas Variabel-Variabel Kuisisioner | 83 |
| Tabel 5.18 Uji Reliabilitas Variabel Pertanyaan Pada Kuisisioner | 84 |
| Tabel 5.19 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda | 85 |
| Tabel 5.20 Matriks Koefisien Korelasi <i>Pearson</i> Variabel | 90 |
| Tabel 5.21 Nilai <i>Tolerance</i> Dan Nilai <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i> | 91 |
| Tabel 5.22 Hasil Perhitungan Uji Interaksi (X_1*Z) | 93 |
| Tabel 5.23 Hasil Perhitungan Uji Interaksi (X_2*Z) | 94 |
| Tabel 5.24 Hasil Perhitungan Uji Interaksi (X_3*Z) | 94 |
| Tabel 5.25 Hasil Perhitungan Uji Interaksi (X_4*Z) | 95 |
| Tabel 5.26 Matriks Koefisien Korelasi <i>Pearson</i> Variabel (X_1*Z) | 97 |
| Tabel 5.27 Matriks Koefisien Korelasi <i>Pearson</i> Variabel (X_2*Z) | 98 |
| Tabel 5.28 Matriks Koefisien Korelasi <i>Pearson</i> Variabel (X_3*Z) | 98 |
| Tabel 5.29 Matriks Koefisien Korelasi <i>Pearson</i> Variabel (X_4*Z) | 98 |
| Tabel 5.30 Nilai <i>Tolerance</i> Dan Nilai <i>VIF</i> (X_1*Z) | 99 |
| Tabel 5.31 Nilai <i>Tolerance</i> Dan Nilai <i>VIF</i> (X_2*Z) | 99 |
| Tabel 5.32 Nilai <i>Tolerance</i> Dan Nilai <i>VIF</i> (X_3*Z) | 99 |
| Tabel 5.33 Nilai <i>Tolerance</i> Dan Nilai <i>VIF</i> (X_4*Z) | 100 |

BAB 1

PENDAHULUAN

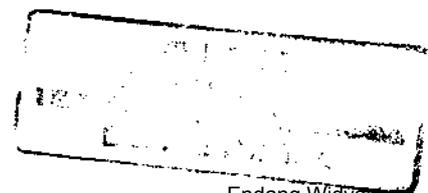
1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi, merupakan faktor produksi yang paling penting menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun non bisnis.

Stres bukan hal yang baru, karena stres bisa berasal dari lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Kita dihadapkan pada tugas-tugas menumpuk yang harus diselesaikan tepat waktu, hubungan yang tidak harmonis dengan atasan. Untuk mendapatkan hasil yang optimal, salah satunya adalah mengetahui penyebab stres dalam organisasi. Suprihanto, dkk (2003:62) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Robbins (1996:222) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik dimana seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrain*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres organisasional disebabkan oleh beberapa faktor antara lain yaitu pertama tuntutan tugas adalah faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang,



kedua tuntutan peranan adalah tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi, ketiga tuntutan hubungan *interpersonal* adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, keempat struktur organisasi adalah tingkat sentralisasi dalam proses pengambilan keputusan dan tingkat pelaksanaan peraturan dan kebijaksanaan di dalam organisasi (Robbins, 1996:380).

Locus of control merupakan persepsi seseorang tentang sumber keberhasilan atau kegagalannya (Yuwono, 2005:95). Individu dengan *locus of control* internal merasa yakin bahwa apa yang terjadi pada dirinya disebabkan oleh faktor-faktor dari dirinya sendiri, mereka merasa mampu mengontrol akibat dari tingkah lakunya sendiri. Individu yang berpengalaman dengan *locus of control* internal cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik (Robbins, 1996:387).

Jika dikaitkan dengan upaya menghadapi stres, secara umum dapat dikatakan bahwa orang-orang yang lokus pengendalian hidupnya internal, lebih tegar menghadapi stres dan lebih mampu mengatasinya. Sebaliknya jika terjadi pada orang-orang yang menganut paham bahwa lokus pengendalian hidupnya terletak pada pihak lain, maka akan cenderung menderita stres berat dibandingkan dengan orang-orang yang lokus kendali hidupnya internal (Siagian, 2002:147)

Menurut Roberts (1997) hasil risetnya mengatakan bahwa *salesperson* dengan *locus of control* internal lebih mampu untuk mengatasi stres kerja dibandingkan dengan *salesperson* dengan *locus of control* eksternal. Secara eksternal *salesperson* diorientasikan mengalami stres yang lebih berat ketika dihadapkan pada permintaan pekerjaan yang berlebihan.

Dalam bidang pendidikan, lembaga pendidikan tinggi merupakan tempat untuk membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses belajar mengajar. Tenaga pengajar dalam hal ini dosen merupakan salah satu aspek penentu keberhasilan lembaga pendidikan tinggi dalam menghasilkan sarjana yang berkualitas. Tanggapan setiap dosen terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda.

Stres organisasional dialami dosen yang berkaitan dengan tuntutan tugas disebabkan oleh beban mengajar yang diberikan oleh lembaga. Beban mengajar yang berlebihan atau yang terlalu sedikit dapat menyebabkan stres dan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan beban mengajar yang berlebihan bagi dosen dapat menimbulkan keterbatasan dalam mempersiapkan proses pembelajaran yang baik, tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan akademiknya. Sedangkan beban mengajar yang terlalu sedikit mudah menimbulkan kejenuhan dan kebosanan kerja bagi dosen. Indikator tuntutan tugas selain beban mengajar adalah jumlah mahasiswa di kelas yang melebihi kapasitas sehingga proses belajar mengajar terganggu karena dosen akan kesulitan mengadakan evaluasi satu persatu kepada mahasiswa dalam perkuliahan secara lisan sehingga akan menyebabkan stres bagi para dosen. Indikator tuntutan tugas selain di atas adalah tata letak kerja fisik. Tata letak kerja fisik berarti area tempat parkir dengan tempat mengajar sangat jauh dan sangat terbatas. Hal ini akan menyebabkan stres bagi dosen karena letak tempat parkir yang jauh dengan tempat mengajar akan menyebabkan dosen cepat lelah. Selanjutnya indikator dari tuntutan tugas yang lainnya adalah variasi tugas. Variasi tugas berarti dosen diberi tugas mengajar pada beberapa mata kuliah, jurusan atau program studi. Hal ini

akan lebih memotivasi karena tidak monoton. Namun yang perlu diperhatikan bahwa penugasan pada beberapa mata kuliah harus melihat letak mata kuliah tersebut pada semester berapa. Mengajar banyak mata kuliah tetapi terletak pada semester yang sama dapat menimbulkan kejenuhan dan kebosanan karena harus bertatap muka dengan mahasiswa yang sama. Kondisi ini bila tidak diperhatikan oleh lembaga akan dapat menimbulkan stres organisasional bagi dosen.

Stres organisasional yang berkaitan dengan tuntutan peranan disebabkan oleh peran yang kelebihan beban sehingga dosen harus membawa pulang pekerjaan yang membuat dosen sibuk dan waktu istirahat mereka di rumah kurang. Hal ini dapat terjadi pada dosen wanita karena selain berperan sebagai dosen di perguruan tinggi, mereka di rumah berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga. Indikator tuntutan peranan selain di atas adalah adanya konflik peran yang menyebabkan dosen sering merasa mendapatkan perintah dari pimpinan yang saling bertentangan berkaitan dengan tugas mengajar, karena adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Indikator yang lain adalah adanya ambiguitas peran yang menyebabkan dosen kebingungan karena seringkali kurang mendapatkan informasi tentang tugas mengajar yang akan dilaksanakan.

Stres organisasional yang berkaitan dengan dengan tuntutan hubungan *interpersonal* disebabkan oleh tingkat motivasi pimpinan kepada dosen sangat rendah, dukungan antar rekan kerja yang kurang, hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik, dan tingkat kepercayaan pimpinan pada dosen sangat rendah.

Stres organisasional yang berkaitan dengan struktur organisasi disebabkan oleh pihak lembaga kurang memberi kesempatan kepada dosen tetap untuk ikut

berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, adanya ketidak konsistenan pelaksanaan kebijakan dan peraturan, adanya ketentuan-ketentuan formal yang bersifat normatif sehingga ruang gerak dosen untuk berprakarsa menjadi sangat terbatas, adanya pengambilan keputusan yang bersifat sentralisasi.

Dalam bidang pendidikan yang semakin kompetitif ini khususnya di kalangan Perguruan Tinggi Swasta (PTS), masalah stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi harus benar-benar diperhatikan karena sangat berhubungan dengan kepuasan kerja dosen tetap di Perguruan Tinggi Swasta. Pemahaman tentang stres organisasional akan bermanfaat bagi pihak pimpinan lembaga dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam organisasi.

Dari uraian di atas dapat dilihat begitu pentingnya masalah stres dan hampir setiap individu di dalam kehidupan mengalami stres berhubungan dengan pekerjaan mereka. Para dosen akan mengalami stres bila mereka berpikir bahwa pekerjaan itu mengancam. Dengan melihat latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dengan *Locus Of Control* Internal Sebagai Variabel Moderator Di Universitas Muhammadiyah Malang “**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang?
2. Apakah stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang?
3. Apakah *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi secara bersama-sama terhadap

kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang.

2. Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Untuk mengetahui apakah *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan teori, khususnya di bidang studi perilaku organisasi. Selain itu juga sebagai tambahan informasi bagi peneliti lain, khususnya peneliti yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh stres organisasional yang terdiri dari variabel tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja, dan menambah informasi bagi peneliti lain bagi peneliti yang akan meneliti tentang pengaruh stres organisasional terhadap kepuasan kerja dengan memasukkan *locus of control* internal sebagai variabel moderator.

2. Bagi pimpinan lembaga Universitas Muhammadiyah Malang, diharapkan hasil empiris dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk mengatasi stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki peneliti sekaligus mengimplementasikan untuk memecahkan masalah praktis yang dihadapi di dunia nyata.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ernest Brewer dan Jama McMahan-Landers pada tahun 2005, dengan judul "*The Relationship Between Job Stress And job Satisfaction Among Industrial And Technical Teacher Educators*". Dari penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tujuan penelitian tersebut adalah :
 - a. Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada *Industrial and Technical Teacher Educators*.
 - b. Untuk mengetahui apakah intensitas atau frekuensi sumber-sumber stres yang mempunyai dampak paling besar pada kepuasan kerja.

2. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

Populasi pada penelitian terdahulu adalah guru teknik dan industri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu adalah *random sampling*, jumlah populasi 1800 guru teknik dan industri tidak termasuk kepala departemen, koordinator, dan bagian administrasi yang lain. Dengan menggunakan tabel Krejcie dan Nomogram Harry King, maka sampel yang diambil pada penelitian terdahulu sebesar 317 guru teknik dan industri. Dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa dengan analisis korelasi menyatakan terdapat 55 adalah signifikan pada level 0,01; 9 adalah signifikan pada level 0,05; dan 26 adalah tidak signifikan. Untuk menentukan perbedaan yang signifikan pada hubungan korelasi antara frekuensi sumber-sumber stres

dengan kepuasan kerja dan hubungan korelasi antara intensitas sumber-sumber stres dengan kepuasan kerja menggunakan *Z-test*. Hasil dari *Z-test* menunjukkan perbedaan yang signifikan yaitu $p \leq 0,05$ antara frekuensi dan intensitas sumber-sumber stres dengan kepuasan kerja di organisasi.

3. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Berbeda pada subjek yang diteliti, penelitian terdahulu menggunakan populasinya yaitu guru teknik dan industri, sedangkan pada penelitian ini menggunakan populasinya yaitu dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
 - b. Pada penelitian terdahulu meneliti hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan meneliti frekuensi atau intensitas dari sumber-sumber stres kerja apakah mempunyai dampak paling besar pada kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini meneliti pengaruh stres organisasional yang terdiri dari variabel tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja.
 - c. Pada penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak menggunakan variabel moderator, sedangkan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres organisasional yang terdiri dari variabel tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja menggunakan *locus of control* internal sebagai variabel moderator.

2.2 Stres

2.2.1 Pengertian Stres

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah intensitas, jenis dan lamanya stres. Merumuskan pengertian apa itu stres bukanlah hal yang sederhana. Suprihanto, Harsiwi, dan Hadi (2003:61) mengemukakan bahwa stres adalah merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

Stres cukup dikenal oleh banyak orang walaupun pengertian stres pada suatu kejadian dengan kejadian yang lain sering tidak sama. Sarafino (1994:74) mendefinisikan stres sebagai berikut :

"The condition that results when person/ environmental transaction lead the individual to perceive a discrepancy whether real or not between the demands of a situation and the resources of the person's biological, psychological, or social systems"

Jadi stres merupakan suatu kondisi disebabkan oleh transaksi individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber-sumber daya, sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.

Robbins (1996:222) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik dalam mana seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrain*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Definisi lain dikemukakan oleh Hans Selye MO dalam bukunya *Stress Without Distress* (Hardjana, 1994:23) sebagai berikut :

“ Stres adalah tanggapan yang menyeluruh dari tubuh terhadap setiap tuntutan yang datang atasnya. Tanggapan yang dimaksud adalah tanggapan tidak hanya terbatas pada satu bagian seperti jari tangan atau satu kesatuan tubuh seperti tangan dari pangkal sampai ujungnya, tetapi menyangkut seluruh tubuh. Stres meliputi seluruh tubuh dari ujung rambut sampai ujung kaki “.

Selanjutnya stres adalah merupakan interaksi antara seseorang dengan lingkungannya dengan ciri ketegangan emosional yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang (Sondang, 2002:140).

Sedangkan menurut Spielberger (dalam Handoyo, 2001:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

2.2.2 Stres Kerja

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan orang perlu diangkat kepermukaan pada saat ini (Nimran, 1999:79-80) diantaranya adalah :

1. Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini sangat dibicarakan dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.
3. Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya adalah penting sekali bagi karyawan dan

siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

4. Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah.
5. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di satu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi yang lebih besar dari yang sudah-sudah sebagai akibatnya. Pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi semakin terasa.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

2.2.3 Faktor-Faktor Organisasional Yang Menjadi Sumber Potensial Stres

Menurut Robbins (1996:141) faktor-faktor organisasional yang dapat menjadi sumber potensial stres antara lain adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas ialah merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan (otonomi, keragaman, tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kecepatannya dirasakan sebagai

berlebihan. Makin banyak kesalingketergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, kehadiran stres makin potensial. Pekerjaan ditempat dengan suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang lain yang berbahaya atau sangat tidak diinginkan dapat meningkatkan kecemasan. Demikian juga bekerja di suatu ruangan yang berjubel atau melebihi kapasitas ruangan akan menimbulkan gangguan.

2. Tuntutan peranan

Tuntutan peranan berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali dirujuk atau dipuaskan. Peran yang kelebihan beban terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran yang tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

3. Tuntutan hubungan *interpersonal*

Tuntutan hubungan *interpersonal* adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar..

4. Struktur organisasi

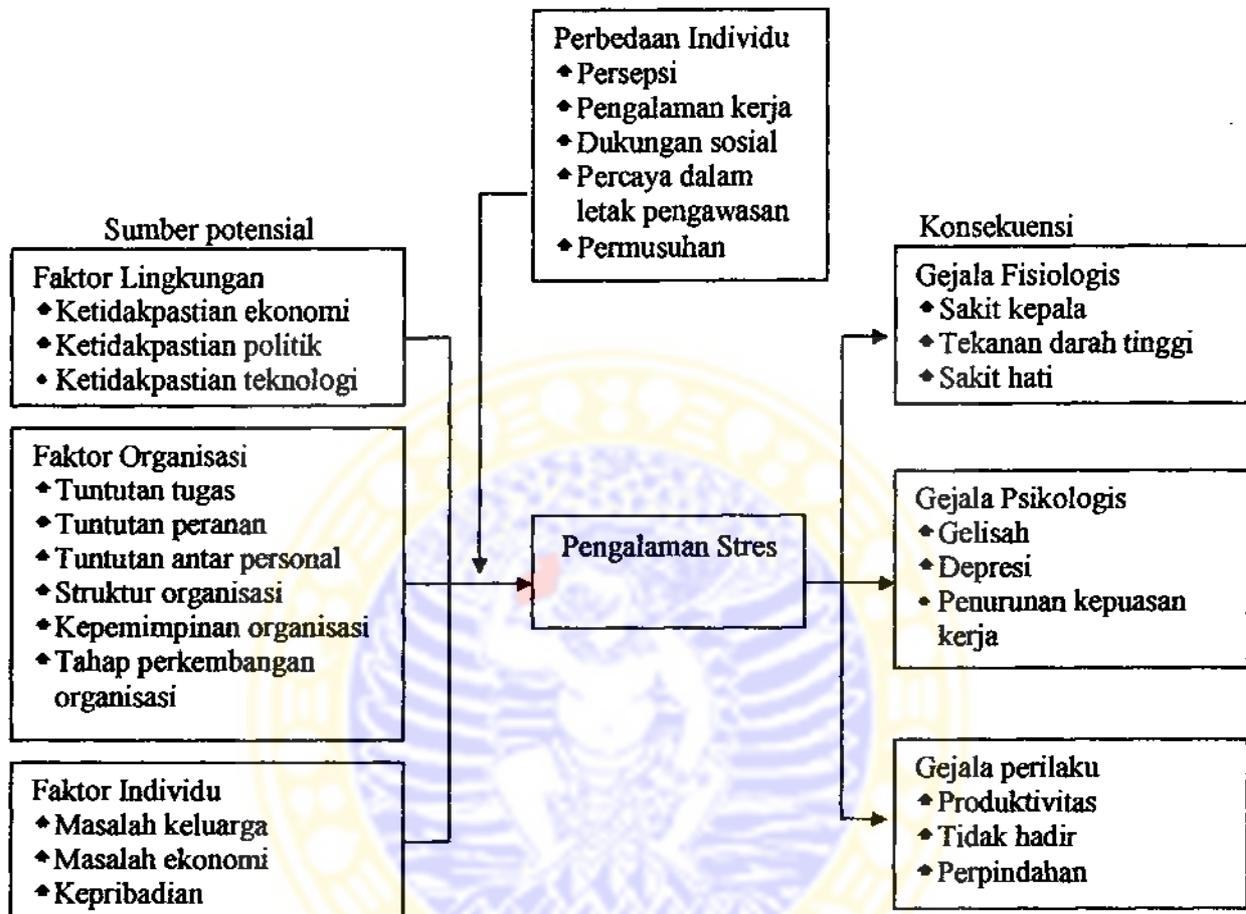
Struktur organisasi adalah tingkat sentralisasi dalam proses pengambilan keputusan dan tingkat pelaksanaan peraturan dan kebijaksanaan di dalam organisasi.

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan

dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres. Bukan organisasi yang mempunyai begitu banyak ketentuan-ketentuan formal yang bersifat normatif sehingga ruang gerak karyawan untuk berprakarsa dan berinovasi menjadi sangat terbatas. Bukan pula organisasi dimana keputusan diambil secara terpusat. Juga bukan struktur yang menggambarkan stratifikasi kekuasaan yang berlapis-lapis.



Menurut Robbins (1996:378) model stres dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Robbins, Stephen (1996:378) Perilaku Organisasi. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo

Gambar 2.1
Model Stres

Model di atas mengidentifikasi tiga perangkat faktor, yaitu lingkungan, organisasional, dan individu yang bertindak sebagai sumber potensial dari stres. Apakah faktor-faktor ini mengarah ke stres yang aktual bergantung pada perbedaan individual seperti misalnya pengalaman kerja dan kepribadian. Bila

stres dialami oleh seorang individu, gejalanya dapat muncul sebagai keluaran atau hasil fisiologis, psikologis, dan perilaku.

2.2.4 Konsekuensi Stres

Menurut Robbins (1996:383) konsekuensi stres dibagi dalam tiga kategori umum yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten. Ini dihubungkan dengan kerumitan dari gejala-gejala itu dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.2.5 Strategi Mengatasi Stres

Tindakan manajemen baru diperlukan apabila gejala yang timbul akan berakibat pada stres yang berat atau stres yang meskipun tidak berat, akan tetapi diperkirakan akan berlangsung lama sehingga dikhawatirkan para karyawan tidak akan mampu mengatasinya sendiri dan oleh karenanya akan bersifat disfungsional dan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2002:149-153) strategi penanganan stres dapat diklasifikasikan pada dua kategori yaitu :

1. Pendekatan Individual

Dapat dikatakan bahwa orang pertama dan yang paling bertanggung jawab dalam menghadapi dan mengatasi stres adalah yang bersangkutan sendiri. Penelitian serta pengalaman banyak orang membuktikan bahwa berbagai strategi yang efektif untuk ditempuh meliputi :

- a. Manajemen waktu, yaitu bahwa tidak semua orang yang mampu mengelola waktunya dengan baik. Di kalangan manajemen waktu meliputi usaha seperti membuat daftar kegiatan yang harus diselesaikan setiap hari, menyusun skala prioritas kegiatan berdasarkan penting dan tidaknya kegiatan tersebut, menjadwalkan kegiatan berdasarkan prioritas yang sudah disusun dan mengetahui saat-saat mana seseorang produktif dan pada saat mana produktivitas menurun.
- b. Olah raga yang teratur, bahwa berolah raga yang sifatnya tidak kompetitif sangat penting bukan hanya dalam pemeliharaan kebugaran fisik, akan tetapi juga membantu seseorang menghadapi stres. Juga sangat bermanfaat dalam melupakan stres dalam pekerjaan, meskipun hanya untuk sementara waktu.

- c. Pelatihan rileks, hal ini sangat berguna dalam keteraturan denyutan jantung, pengendalian tekanan darah dan keteraturan pernafasan. Seseorang berada pada keadaan rileks yang dalam apabila yang bersangkutan berada pada keadaan fisik yang demikian rileksnya sehingga ia seolah-olah bebas dari keterikatan dengan lingkungan dan tidak dikuasai oleh perasaan insaninya.
- d. Memperluas jaringan dukungan sosial, karena manusia merupakan makhluk sosial dalam menempuh perjalanan hidup termasuk dalam menghadapi dan menangani stres, setiap manusia memerlukan dukungan sosial dan makin luas jaringan dukungan tersebut makin baik. Berarti di lingkungan tempat pekerjaan, jaringan dukungan atasan, rekan sekerja dan bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial dengan bawahan. Sedangkan diluar lingkungan pekerjaan, jaringan dukungan yang dapat diciptakan dan dipelihara antara lain menyangkut keluarga, sanak saudara, teman, figur masyarakat yang dihormati dan pimpinan spiritual yang disegani.

2. Pendekatan Organisasional

Penting untuk menyadari bahwa sebagian faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres di kalangan karyawan berada pada “wilayah kendali” manajemen, meskipun harus diakui sebagian berada di luar kendali manajemen suatu organisasi. Untuk mengatasi berbagai gejala yang berakibat pada stres akan tetapi berada pada “wilayah kendali” manajemen, organisasi harus mengambil langkah-langkah tertentu antara lain meliputi :

- a. Perbaikan proses seleksi dan penempatan, ialah bahwa menurut teori manajemen sumber daya manusia mutakhir, pada saat berlangsungnya proses seleksi, spesialis manajemen sumber daya manusia yang melakukan seleksi sudah dapat memperoleh gambaran apakah calon pegawai yang bersangkutan akan mampu mengatasi stres pekerjaannya atau tidak. Kemudian setelah proses seleksi selesai dan seseorang diputuskan untuk diterima sebagai karyawan, penempatannya pun harus sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, bakat dan minat orang tersebut. Jika kedua hal itu diperhatikan dan diterapkan, karyawan yang bersangkutan tidak akan menghadapi kesulitan jika timbul stres, terutama yang sifatnya sedang atau moderat.
- b. Penggunaan prinsip-prinsip penentuan tujuan secara realistis, ialah bahwa tidak semua karyawan yang mengetahui atau menguasai teknik-teknik penentuan tujuan secara realistis. Oleh karena itu manajemen, dengan bantuan konsultan Perilaku Organisasi, membantu para karyawan untuk melakukannya. Sasarannya ialah agar tujuan yang ditetapkan untuk dicapai tidak sedemikian sulitnya sehingga dengan mengerahkan segala tenaga, kemampuan dan waktu pun tujuan tidak bisa tercapai. Dalam situasi demikian mudah membayangkan bahwa karyawan akan menghadapi stres. Sebaliknya jangan sampai sifat tujuan yang ingin dicapai itu sedemikian rupa sehingga mudah tercapai walaupun karyawan yang bertanggung jawab untuk mencapainya tidak bekerja keras. Keadaan demikian dapat merupakan sumber stres karena meskipun tujuan tercapai, tidak

mendatangkan kepuasan dan tidak pula mendatangkan imbalan yang diharapkan, misalnya berupa penghargaan.

- c. Rancang bangun ulang pekerjaan, ialah dapat ditekankan bahwa yang dimaksud ialah upaya manajemen untuk mencegah kebosanan dan rutinitas dalam seseorang melaksanakan tugas pekerjaannya seperti melalui alih tugas, alih wilayah, pengayaan pekerjaan, baik secara *horizontal* maupun vertikal. Bentuk, tipe, dan jenis rancang bangun ulang pekerjaan yang akan diberlakukan harus dikaitkan dengan upaya memberikan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih menarik dan menantang, otonomi yang lebih memungkinkan kebebasan bergerak dalam penyelesaian tugas termasuk dalam menentukan mutu hasil pekerjaan dan mengatasi berbagai masalah yang timbul serta umpan balik yang segera dan faktual.
- d. Pengambilan keputusan yang partisipatif, ialah bahwa partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut tujuan, pemenuhan harapan, metode evaluasi dan sistem umpan balik, sudah diterima sebagai suatu prinsip yang harus diterapkan dalam mengelola suatu organisasi. Dengan bentuk-bentuk partisipasi seperti itu para karyawan tidak akan “terkejut” bila menghadapi masalah dan juga tidak akan kaget bila timbul stres karena apa yang terjadi merupakan akibat keputusan yang mereka sendiri turut mengambilnya.
- e. Proses komunikasi, ialah dengan menggunakan atau menjalankan proses komunikasi yang efektif, baik dalam bentuknya yang formal maupun yang tidak formal. Manfaat komunikasi yang efektif dalam kaitannya dengan penanganan stres antara lain ialah mengurangi ketidak jelasan peranan

seseorang dalam organisasi, penanganan konflik supaya penyelesaiannya bersifat fungsional, menyamakan persepsi para anggota organisasi tentang tuntutan yang harus dihadapi, ancaman yang mungkin timbul dan peluang yang dapat dan harus dimanfaatkan.

- f. Program kebugaran, ialah manajemen harus siap untuk menyediakan berbagai fasilitas yang diperlukan dalam pemeliharaan kebugaran para karyawan, baik yang ada kaitannya dengan kebugaran fisik maupun kebugaran mental.

2.3 Locus Of Control

Locus of control adalah salah satu karakteristik kepribadian yang terdapat dalam diri tiap-tiap orang, yang mempengaruhi bagaimana individu tersebut mempersepsi peristiwa yang dihadapinya. Beberapa orang meyakini bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri. Orang lain memandang diri mereka sebagai pion nasib, dengan meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dalam hidup mereka disebabkan oleh kemujuran atau peluang.

Locus of control terwujud dalam Attribution Theory. Barney and Griffin (1992:320) memberikan pengertian bahwa:

“Locus of control is the degree to which and individual believes that his or her behavior has a direct impact on the consequences or that behavior”.

Locus of control merupakan suatu derajat dimana seseorang percaya bahwa perilakunya diarahkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. *Locus of control* merupakan perilaku yang dijelaskan apakah seseorang merasakan bahwa hasil pekerjaannya dikendalikan secara internal maupun eksternal.

Schermerhon et.al (1991:120) mengutip dari Rotter (1966) yang menyatakan bahwa :

“Locus of control measures the internal-external orientation of a person that is the extent to which a person feels able to affect his or her life”.

Orang-orang yang mempunyai gambaran umum tentang apakah suatu kejadian dikendalikan oleh mereka sendiri yang mengidentifikasi suatu orientasi internal, atau dikendalikan oleh kekuatan luar yang ditandai oleh orientasi eksternal. Orang-orang dengan *Locus of control* internal percaya bahwa mereka mengendalikan nasib mereka. Orang-orang dengan *Locus of control* eksternal percaya bahwa sebagian besar dari apa yang terjadi pada mereka adalah tidak dikendalikan dan ditentukan oleh kekuatan-kekuatan yang ada di luar.

Menurut Siagian (2002:147) terdapat dua jenis atau tipologi manusia sepanjang menyangkut “lokasi kendali” (*locus of control*) hidupnya. Sebagian orang berpendapat bahwa merekalah “tuan hidupnya” dan nasib mereka berada di tangan sendiri. Orang-orang seperti ini dikenal sebagai orang yang “lokus kendali” hidupnya bersifat internal. Sebaliknya sebagian orang berpendapat bahwa dalam hidup ini mereka hanya “pemain” dan ada “sutradara” yang mengatur peranan apa yang mereka mainkan dan dalam lakon hidup yang bagaimana. Orang-orang yang demikian termasuk pada kategori manusia yang “lokus kendali” hidupnya bersifat eksternal. Jika dikaitkan dengan upaya menghadapi stres, secara umum dapat dikatakan bahwa orang-orang yang lokus pengendalian hidupnya internal, lebih tegar menghadapi stres dan lebih mampu mengatasinya. Sebaliknya yang terjadi pada orang-orang yang menganut paham bahwa lokus pengendalian hidupnya terletak pada pihak lain. Orang-orang seperti

ini akan cenderung menderita stres berat dibandingkan dengan orang-orang yang lokus kendali hidupnya internal.

Perbedaan karakteristik antara internal dan eksternal menurut Crider yang dikutip oleh Wardani (1990:15), diperinci sebagai berikut:

1. *Locus of control* internal

- a. Suka bekerja keras
- b. Mempunyai inisiatif tinggi
- c. Selalu berusaha mencapai pemecahan masalah, apa yang dapat dikerjakannya, apa yang menyebabkan masalah itu.
- d. Mereka selalu mencoba berpikir seefektif mungkin
- e. Individu tergolong memiliki persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin mencapai tujuan

2. *Locus of control* eksternal

- a. Kurang memiliki inisiatif
- b. Umumnya mereka mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan
- c. Cenderung percaya adanya faktor-faktor luarlah yang mengontrol mereka, sehingga mereka kurang berusaha.
- d. Kurang peduli akan pemecahan apa yang terbaik apabila ada masalah.

Kaum internal lebih aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan, dan lebih termotivasi untuk berprestasi, dan melakukan upaya yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungan mereka. Sebaliknya, kaum eksternal lebih tunduk dan bersedia mengikuti pengarahan. Oleh karena itu kaum internal melakukan tugas-tugas cangguh lebih baik, yang mencakup kebanyakan pekerjaan

manajerial dan profesional yang menuntut pemrosesan dan pembelajaran informasi yang rumit. Di samping itu, kaum internal lebih cocok untuk pekerjaan-pekerjaan yang menuntut prakarsa dan kebebasan bertindak. Sebaliknya seharusnya kaum eksternal melakukan dengan baik pekerjaan-pekerjaan yang tersruktur dengan baik dan rutin serta dimana sukses sangat bergantung pada kepatuhan akan pengarahannya dari orang-orang lain (Robbins, 1996:92)

2.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Umar (1998:36) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cermin dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja dapat dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan, contohnya: kepuasan kerja dengan prestasi kerja, kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan mental, kecelakaan kerja, dan lain-lain.

Siagian (1997:295) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian, misalnya sifat pekerjaan seseorang apakah mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai

penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimannya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan pun turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang.

Beberapa pendapat lain tentang pengertian kepuasan kerja dijelaskan oleh Wexley dan Yukl (1992:129) antara lain sebagai berikut:

“Job satisfaction is an attitude. It is both a general attitude that person has toward an overall job, and it is a set of specific attitudes a person has toward particular components of a job, that an attitude can have three components : cognitive, affective, and conative”.

Yang dimaksud dengan komponen *cognitive* adalah sekelompok kepercayaan bahwa seseorang mempunyai kecenderungan pada pekerjaan. Sedangkan komponen *affective* yaitu perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan, dan yang dimaksud dengan komponen *conative* adalah aspek tendensi tindakan dari sikap kepuasan kerja.

Penulis lain Ivancevich dan Matteson (1991:66) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

“Job satisfaction is an attitude that individuals have about their jobs. It results from their perception of their jobs”.

Dalam hal ini yang dimaksud dengan aspek-aspek pekerjaan ialah upah, peluang, promosi, supervisor dan teman sekerja, sedang yang berasal dari faktor

lingkungan kerja seperti kebijaksanaan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja dan kondisi kerja.

As'ad (1998:105) menjelaskan pengertian kepuasan kerja mengutip dari Locke (1969) sebagai berikut:

"Job satisfaction and dissatisfaction are a function of the perceived relationship between what one wants from one's job and what one perceives it as offering or entailing".

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Schermerhorn et al. (1991:45) menyatakan secara formal tentang kepuasan kerja sebagai berikut :

"Job satisfaction is the degree to which an individual feels positively or negatively about the various facets of the job tasks, the work setting, and relationship with co workers. It is underlying of their overall job and its separate aspects. It also reflects the degree to which the expectations of a psychological contract are being fulfilled".

Hubungan antara karyawan dengan organisasinya disebut kontrak psikologis, karena karyawan yang menyerahkan waktu, kemampuan, ketrampilan dan usaha mereka juga mengharapkan imbalan dari organisasi. Mengenai kontrak psikologis Gibson et al. (1996:526) mengatakan bahwa orang mempunyai berbagai macam harapan terhadap organisasi dan organisasi juga mempunyai berbagai macam harapan dari karyawan. Harapan-harapan ini tidak hanya meliputi berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan berapa upahnya,

tetapi juga meliputi seluruh pola yang terdiri dari hak-hak istimewa, dan kewajiban antara karyawan dan organisasi.

Berdasar pendapat-pendapat di atas, batasan atau definisi kepuasan kerja tampaknya belum ada keseragaman, namun demikian tidaklah terdapat perbedaan yang mendasar. Pada intinya, kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dimana sikap tersebut menyangkut respon terhadap selisih dari apa yang menjadi harapannya dengan apa yang didapatkan dari kenyataannya di tempat ia bekerja.

2.4.1 Teori Kepuasan Kerja

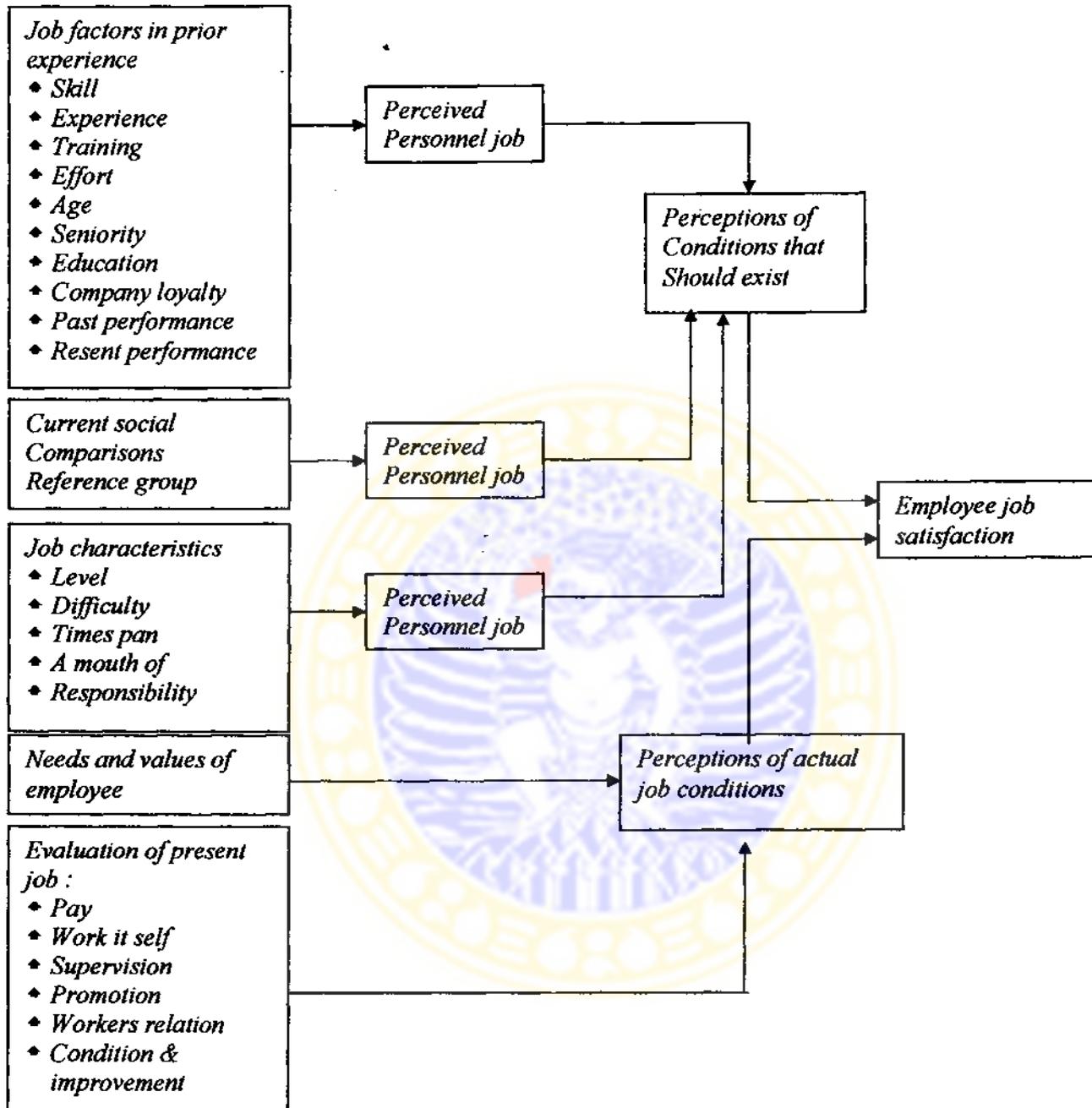
Wexley dan Yukl (1992:130) menjelaskan ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal, yaitu: (1) Teori Diskrepansi (*Discrepancy Theory*); (2) Teori Keadilan (*Equity Theory*); (3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara harapan-harapan kebutuhan atau nilai-nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai. Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atau kenyataan, karena batas minimum telah dimiliki. Apabila kenyataan yang dirasakan lebih besar dari apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas, walaupun terdapat selisih tetapi selisih yang menguntungkan. Sebaliknya semakin besar antara kenyataan dengan standar yang diinginkan, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Model kepuasan kerja dengan

menggunakan pendekatan teori kesenjangan dari studi Lawler dapat dilihat dalam Gambar 2.2. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan selanjutnya ditentukan bersama oleh berapa tinggi tiap-tiap unsur pekerjaan dinilai (misal berapa besar gaji dapat memenuhi seseorang) dan berapa banyak pekerjaan di dalam mencapai nilai hasil tersebut.





Sumber: Feldman Daniel C and High J. Arnold (1993 : 198) *Managing Individual and Group Behavior in Organizational*. Tokyo: Mc Graw-Hill Book Company

Gambar 2.2
Model Kepuasan Kerja Dengan Pendekatan Teori Deskriptif

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan dikembangkan oleh Adam (1989:87) dan teori ini merupakan variasi teori proses perbandingan sosial. Prinsip teori keadilan adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas sesuatu atau faktor tertentu. Perbandingan masukan dengan keluaran seseorang/sejumlah orang bandingan.

Teori ini mempunyai empat komponen utama, menurut Ivancevich dan Matteson (1993:154), yaitu:

- a. *Person: the individual for whom equity or inequity is perceived*
- b. *Comparison other: any group or person used by person by as a referent regarding the ratio of inputs and outcomes.*
- c. *Input: the individual characteristic brought by person on the job. These may be achieved (example: skill, experience, learning) or ascribed (e.g. age, sex, race).*
- d. *Outcomes: what person received from the job (example: recognition, fringe benefits, pay).*

Menurut teori ini, keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio masukan dan keluaran sepadan dengan seseorang/sejumlah orang bandingan. Keadilan dikatakan ada jika rasio sepadan, rasio antara masukan dan keluaran makin lebih besar apa lebih kecil dibanding orang pembanding. Seseorang menganggap gajinya tidak adil, jika pekerja yang lain dengan kualifikasi sama menerima jumlah yang lebih besar, atau jika pekerja yang lebih rendah kualifikasinya menerima gaji yang sama. Menurut teori ini seseorang mengalami ketidakadilan jika mendapat kompensasi yang banyak dari orang bandingannya.

Teori ini meramalkan bahwa seseorang pekerja akan mengubah masukan usahanya, bila tindakan ini lebih banyak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan. Seseorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang akan

menegakkan keadilan dengan menurunkan masukan usahanya, yang selanjutnya mengakibatkan turunnya kualitas dan kuantitas kinerja. Pekerja yang merasa mendapat kompensasi lebih dan dibayar atas dasar gaji akan ongkos per jam, keadilan akan ditegakkan dengan meningkatkan usahanya. Tindakan ini akan mengakibatkan peningkatan dalam kualitas dan kuantitas kinerja. Masalah-masalah yang lebih banyak dilalaikan dalam teori keadilan mencakup dasar-dasar untuk memilih orang bandingan, dasar-dasar yang menentukan atribut pribadi dan karakteristik pekerjaan apa yang dianggap sebagai masukan dan keluaran dalam proses perbandingan sosial. Meskipun terdapat keterbatasan, teori keadilan relatif menyediakan pengetahuan untuk membantu menjelaskan dan meramalkan sikap pekerja tentang upah. Teori ini juga menekankan pentingnya pembandingan dalam situasi kerja, dimana orang pembandingan tersebut bisa mempunyai nilai potensial daripada menyusun kembali program pengupahan. Teori keadilan juga mengemukakan masalah metode untuk menanggulangi masalah ketidakadilan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Penjelasan teori ini diambil dari beberapa penulis antara lain Indrajaya (1998:80-82), secara ringkas diuraikan sebagai berikut, teori ini berkembang berdasarkan hasil penelitian Herzberg, Mausner, dan Syderman (1959) yang melibatkan 200 orang terdiri dari akuntan dan insinyur. Prinsip teori ini mengatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja.

Pertama dinamakan *dissatisfies* atau *hygiene factor* atau *extrinsic factor*, yaitu faktor-faktor yang menjadi ketidakpuasan kerja, terdiri dari gaji, pengawasan,

hubungan interpersonal, suasana kerja, dan status. Perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak menimbulkan motivasi. Seseorang hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai dari faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*. Kedua, *satisfiers* atau *motivator* atau *intrinsic factor*, yaitu karakteristik pekerjaan atau sumber-sumber kepuasan kerja. Faktor ini terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan, dan promosi. Jika kondisi ini ada, maka akan menimbulkan kepuasan, tetapi jika tidak maka hasilnya tidaklah menimbulkan ketidakpuasan.

2.4.2 Respon Karyawan Terhadap Ketidakpuasan

Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara. Misalnya, daripada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka.



Sumber: Stephen P. Robbins. (1996:185). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehallindo.

Gambar 2.3
Respon Terhadap Ketidakpuasan

Gambar tersebut mengetengahkan empat respon yang berbeda satu sama lain sepanjang dua dimensi, yaitu konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon terhadap ketidakpuasan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Exit* (keluar), yaitu perilaku yang diarahkan ke arah meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- b. *Voice* (suara), yaitu perilaku yang aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. *Loyalty* (kesetiaan), yaitu perilaku yang pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang tepat “
- d. *Neglect* (pengabaian), yaitu secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Menurut Robbins (1996:185), “perilaku *exit* dan pengabaian meliputi variabel-variabel kinerja, yaitu produktivitas, kemangkiran, dan keluarnya karyawan”. Tetapi model ini memuakan respon karyawan untuk mencakup suara dan kesetiaan, perilaku-perilaku konstruktif yang memungkinkan individu-individu mentolerir situasi yang tidak menyenangkan atau menghidupkan kembali kondisi kerja yang memuaskan. Model ini membantu kita memahami situasi, seperti kadang-kadang dijumpai di antara pekerja (serikat buruh) dimana kepuasan kerja yang rendah digandeng dengan tingkat keluarnya karyawan yang rendah. Anggota serikat buruh sering mengungkapkan ketidakpuasan lewat prosedur

keluhan atau lewat perundingan kontrak yang formal. Mekanisme suara ini memungkinkan anggota serikat buruh untuk melanjutkan pekerjaan mereka sementara meyakinkan diri mereka bahwa mereka sedang bertindak memperbaiki situasi.

2.4.3 Komponen-Komponen Kepuasan Kerja

Komponen-komponen kepuasan kerja penting untuk dibahas khususnya guna memenuhi pertanyaan apa yang akan diukur dalam variabel kepuasan kerja. Bertitik tolak dari pendapat yang dikemukakan oleh Feldman dan Arnold (1993:196), yaitu ada enam faktor kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Gaji

Menurut Siagian (1997:252) menjelaskan pengertian gaji ialah imbalan keuangan yang diterima secara rutin oleh karyawan seperti upah, premi, bonus, atau tunjangan-tunjangan keuangan lainnya. Pada kebanyakan orang, motivasi dasar untuk mencari nafkah atau dengan kata lain mengharap suatu imbalan tertentu yang diantaranya adalah imbalan keuangan atau gaji.

Gaji adalah determinan penting dari kepuasan kerja karena merupakan alat untuk memenuhi banyak kebutuhan. Dapat dipastikan bahwa uang bernilai karena dapat ditukarkan dengan barang atau jasa. Memang tampaknya uang merupakan kebutuhan tingkat bawah pada hirarki kebutuhan manusia suatu kebutuhan yang dengan cepat dapat dipenuhi. Namun dalam kenyataannya uang tidak hanya sekedar alat tukar, uang lebih sering digunakan sebagai wahana untuk memenuhi kebutuhan lain pada hirarki yang lebih tinggi. Orang membeli mobil dan rumah mewah adalah lebih sekedar mengeluarkan uang, ia juga membeli paling tidak menurut anggapannya sendiri prestise, pengakuan dan simbol keberhasilan nyata.

Dessler (1997:338) mengutip tinjauan Lawler yang menyimpulkan bahwa gaji dapat menolong dalam memuaskan berbagai kebutuhan. Gaji dianggap paling memungkinkan dalam membantu memenuhi kebutuhan penghargaan dan fisiologis, untuk memuaskan kebutuhan akan ekonomi dan keamanan, dan paling sedikit kemungkinannya untuk memuaskan kebutuhan sosial dan perwujudan diri. Semakin tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan karyawan tersebut berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian faktor ini. Seseorang yang bekerja dalam perusahaan mungkin mempunyai perbedaan ketrampilan, pengalaman, pendidikan dan senioritas. Demikian juga pekerjaan yang dibebankan mungkin mempunyai perbedaan dalam tingkat kesulitan, jangka waktu dan besarnya tanggung jawab. Para pekerja menilai imbalan keuangan yang diterima dengan membuat perbandingan-perbandingan sosial dengan sesama pekerja atau dengan karyawan perusahaan lain. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas yang mereka miliki. Agar gaji atau upah yang diterima karyawan dapat memberikan kepuasan dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka maka perlu dibentuk sistem imbalan yang efektif. Dessler (1997:339) lebih lanjut menjelaskan untuk membentuk sistem imbalan yang efektif maka perusahaan perlu melakukan empat hal yaitu:

- a. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standart pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- b. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan

dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point untuk setiap pekerjaan.

- c. Melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenaga kerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.
- d. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Luthans (1995:145) bahwa isi dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber kepuasan kerja. Pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan karakteristik pekerjaan.

Menurut *Job Characteristics Model (JCM)* dari Hackman dan Oldham (dalam Robbins, 2002), setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yang dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Keanekaragaman ketrampilan: sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerja itu dapat menggunakan sejumlah ketrampilan dan bakat yang berbeda.
- b. Identitas tugas: sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.

- c. Pentingnya tugas: sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
- d. Otonomi: sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.
- e. Umpan balik: sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

3. Pengawasan

Siagian (1997:34-35) mengemukakan tugas pengawasan tak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan.

Supervisor yang efektif juga membantu produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standart kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

Beberapa pedoman pengawasan yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Pengawasan hendaknya lebih menekankan pada usaha-usaha yang bersifat preventif.
- b. Pengawasan tidak ditujukan untuk mencari siapa yang salah, tetapi kepada hal-hal yang perlu disempurnakan dalam sistem kerja organisasi.

- c. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif yang dilakukan seyogyanya bersifat edukatif dan tidak punitif.
- d. Objektivitas dalam melakukan pengawasan dan pengendalian hanya dapat dipertahankan apabila standart, prosedur kerja dan kriteria prestasi jelas diketahui oleh yang diawasi atau yang mengawasi.
- e. Pengawasan yang bersifat edukatif dan obyektif tidak berarti bahwa tindakan disipliner tidak usah diambil.

Namun demikian, tanggapan pekerja terhadap faktor ini akan tergantung juga pada karakteristik pengawas atau pemimpinannya.

4. Promosi

Siagian (1997:169-170) menjelaskan yang dimaksud promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknikal dan non manajerial.

Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pengawas yang paling berhak dipromosikan ialah masa kerjanya paling lama.

Pengertian lain promosi menurut Dessler (1997:139) yaitu kemajuan pekerja ke pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih

besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

Pada era manajemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meninggikan moral pekerja dan mempertebal loyaltasnya terhadap perusahaan. Selain itu promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang mempunyai ambisi dan prestasi kerja tinggi.

Sujak (1990 :175) menguraikan beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan. Beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan dengan baik oleh organisasi:

- a. Promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan. Di samping itu adalah harapan perbaikan dalam penghasilan.
- b. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai dalam hal tersebut akan merupakan daya dorong bagi pegawai yang lain.
- c. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti pegawai (*labour turnover*) karena pegawai mempunyai harapan positif di tempat kerja lain.
- d. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan.
- e. Adanya peluang promosi yang dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri (*self development*) dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
- f. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berantai.

Apabila dihubungkan dengan hierarki kebutuhan manusia, promosi akan merupakan salah satu media pemenuhan kebutuhan rasa aman, peningkatan harga diri, pengakuan prestasi, pemenuhan kebutuhan sosial, dan media untuk memuaskan kebutuhan sosial, dan media untuk memuaskan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan demikian, usaha-usaha menciptakan kepuasan atas faktor promosi diharapkan dapat mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik di masa-masa berikutnya.

5. Kelompok kerja

Robbins (1996:274) menjelaskan kelompok dapat didefinisikan sebagai dua individu atau lebih, yang berinteraksi dan saling bergantung, yang saling bergabung untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Kelompok dapat diklasifikasikan antara lain kelompok komando, ditentukan oleh bagan organisasi; kelompok tugas, ditetapkan secara organisasional, mewakili mereka yang bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas pekerjaan; kelompok kepentingan, yaitu suatu kelompok yang terbentuk dari penggabungan diri yang bersama-sama untuk mencapai sasaran khusus yang menjadi kepedulian masing-masing individu; kelompok yang terakhir adalah kelompok persahabatan, yaitu kelompok yang terbentuk karena kesamaan karakteristik tertentu.

Gibson et al. (1996:406) menyatakan keeratan hubungan dengan teman kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama team yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih luas berada dalam kelompok. Kepuasan itu timbul terutama berkat

kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok, dan karena mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pengaruh dari pekerjaan.

6. Kondisi kerja

Moekijat (1992:59) menjelaskan pengertian kondisi kerja di sini yaitu segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat dan perlengkapan kerja. Keadaan terhadap masalah ini kiranya mudah dipahami. Pekerja menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah kepada kenikmatan atau ketenangan secara fisik, misalnya penerangan yang terlalu kecil dapat menyebabkan ketidaknikmatan fisik, udara kotor dapat membahayakan bagi kesehatan.

Kondisi lingkungan kerja adalah penting bagi karyawan karena kondisi-kondisi itu mempengaruhi hasil kerja yang dilaksanakannya. Misalnya, memadainya alat-alat dan perlengkapan dapat membantu mempercepat pekerjaan, dan terlalu gaduhnya ruangan kerja dapat mengacaukan prestasi kerja.

2.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Organisasi berusaha untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya karena organisasi menyadari bahwa sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah manusia mengingat manusia adalah sebagai perencana, pelaku, dan penentu dari operasional suatu organisasi.

Stres kerja, oleh para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi.

Banyak studi yang menghubungkan stres kerja dengan berbagai hal, misalnya stres kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja.

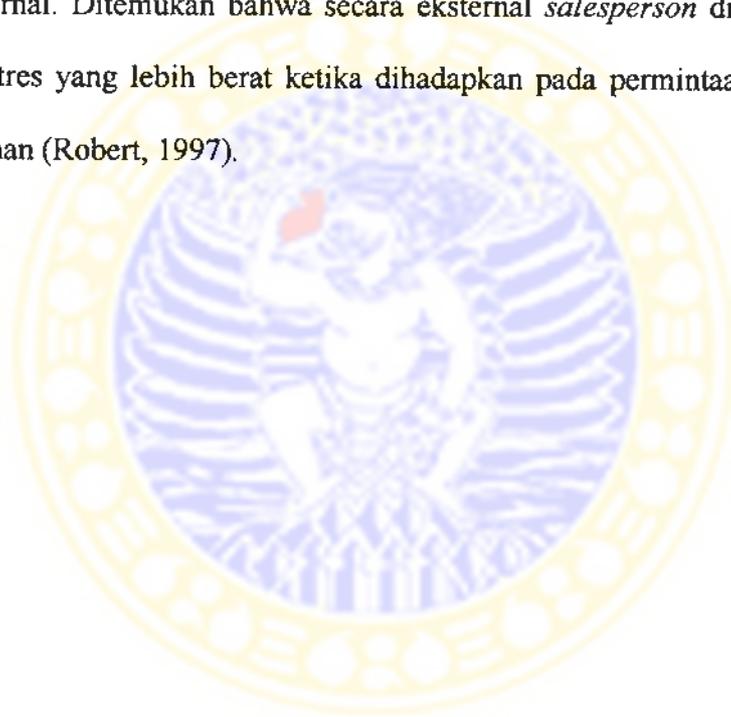
Stres kerja dapat dialami oleh siapa saja, namun dampak dari stres kerja amat bervariasi antara individu yang satu dengan individu yang lain. Sullivan dan Bhagat (1992) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh langsung pada kepuasan kerja. Sedangkan Luthans (1995:308) menyatakan bahwa salah satu konsekuensi dari stres kerja adalah turunnya kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja sebenarnya dipengaruhi oleh adanya penyimpangan dari harapan dan keadaan sesungguhnya. Robbins (1996:228) mengemukakan bahwa efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Jika dikaitkan dengan upaya menghadapi stres, secara umum dapat dikatakan bahwa orang-orang yang lokus pengendalian hidupnya internal, lebih tegar menghadapi stres dan lebih mampu mengatasinya. Sebaliknya jika terjadi pada orang-orang yang menganut paham bahwa lokus pengendalian hidupnya terletak pada pihak lain, orang-orang seperti ini akan cenderung menderita stres berat dibandingkan dengan orang-orang yang lokus kendali hidupnya internal (Siagian, 2002:147).

Riset sebelumnya telah menemukan bahwa karyawan dengan suatu *locus of control* internal mengalami tingkat stres yang lebih rendah (Hendrix 1989; Newton dan Kennan 1990; Spector dan O'Connell 1994, dalam James dkk). *Locus of control* telah ditemukan untuk melembutkan dampak beban kerja pada kepuasan pekerjaan (Perrewe 1986 dalam James dkk).

Individu dengan *locus of control* eksternal menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah terhadap jabatan mereka, lebih berpotensi untuk melakukan manipulasi serta kurang terlibat dalam pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control* internal (Robbins, 2002 dalam Yuwono, 2005:95).

Hasil riset mengatakan bahwa *salesperson* dengan *locus of control* internal lebih mampu untuk mengatasi stres kerja dibanding *salesperson* dengan *locus of control* eksternal. Ditemukan bahwa secara eksternal *salesperson* diorientasikan mengalami stres yang lebih berat ketika dihadapkan pada permintaan pekerjaan yang berlebihan (Robert, 1997).



BAB 3

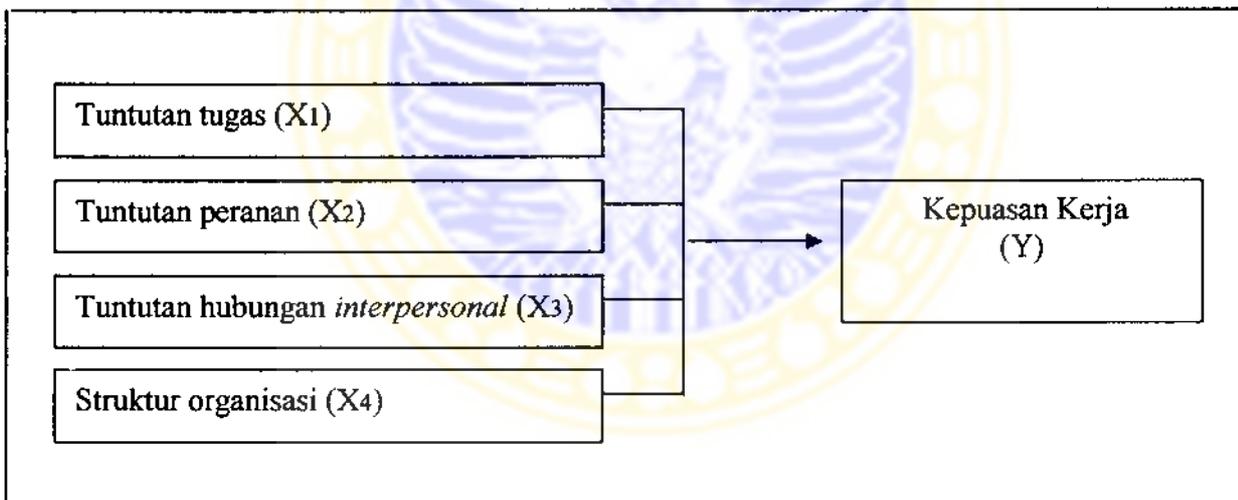
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Obyek penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi, sedangkan variabel bebasnya adalah stres organisasional, *locus of control* internal sebagai variabel moderator dan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta landasan teori, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan seperti di bawah ini:

Hipotesis 1 dan 2



internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja.

3.2 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori, maka hipotesis yang disimpulkan dalam penelitian ini dan selanjutnya akan diuji, yaitu:

1. Stres organisasional yang terdiri dari variabel tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Stres organisasional yang terdiri dari variabel tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang.
3. *Locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional yang terdiri dari variabel tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja dosen tetap fakultas ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang.

BAB 4

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data melalui prosedur statistik (Indriantoro; Supomo 1999:12).

4.2 Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan serta kerangka konseptual yang digunakan, maka variabel-variabel yang akan didefinisikan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent*) yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini sebagai variabel bebas adalah stres organisasional (X) meliputi :
 - a. Tuntutan tugas (X₁)
 - b. Tuntutan peranan (X₂)
 - c. Tuntutan hubungan *interpersonal* (X₃)
 - d. Struktur organisasi (X₄)
2. Variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3. Variabel moderator yaitu variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau melemahkan) hubungan antara variabel *independent* dan *dependent*. Variabel moderator dalam penelitian ini adalah *locus of control* internal (Z).

4.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dilakukan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Zainuddin, 1995:29). Definisi operasional ini berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel bebas, terikat, dan moderator sebagian diambil dari literatur-literatur yang ada dan telah digunakan oleh peneliti sebelumnya. Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (dengan simbol X) meliputi :
 - a. Tuntutan tugas (X1) adalah respon responden yang berkaitan dengan pekerjaan dosen di Universitas Muhammadiyah Malang. Indikator-indikatornya adalah :
 1. Beban mengajar yang diberikan oleh lembaga
 2. Kondisi kerja yang berhubungan dengan alat bantu dalam mengajar
 3. Jumlah mahasiswa di kelas yang melebihi kapasitas
 4. Variasi tugas
 - b. Tuntutan peranan (X2) adalah respon responden yang berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada dosen tetap Fakultas Ekonomi di

Universitas Muhammadiyah Malang sebagai akibat peranannya di Universitas Muhammadiyah Malang. Indikator-indikatornya adalah :

1. Adanya peran yang kelebihan beban
 2. Adanya konflik peran
 3. Adanya ambiguitas peran
- c. Tuntutan hubungan *interpersonal* (X3) adalah tekanan yang diciptakan oleh dosen lain di Universitas Muhammadiyah Malang. Indikator-indikatornya adalah :
1. Tingkat motivasi pimpinan kepada dosen
 2. Dukungan antar rekan kerja
 3. Tingkat hubungan sesama rekan kerja
 4. Tingkat kepercayaan pimpinan kepada dosen
- d. Struktur organisasi (X4) adalah tingkat sentralisasi dalam proses pengambilan keputusan dan tingkat pelaksanaan peraturan dan kebijaksanaan di Universitas Muhammadiyah Malang. Indikator-indikatornya adalah :
1. Tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan
 2. Ketidakkonsistenan pelaksanaan kebijaksanaan dan peraturan
 3. Adanya ketentuan-ketentuan formal yang bersifat normatif
 4. Adanya pengambilan keputusan yang bersifat sentralisasi

Dalam pengukurannya, variabel ini menggunakan skala *likert*. Karena skala *likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Pengukuran variabel stres organisasional menggunakan skala lima poin. Dalam skala *likert*, setiap jawaban diberi bobot tertentu yaitu :

| | | |
|---------------------|-------|----------------|
| Sangat Setuju | (SS) | diberi nilai 1 |
| Setuju | (S) | diberi nilai 2 |
| Netral | (N) | diberi nilai 3 |
| Tidak Setuju | (TS) | diberi nilai 4 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | diberi nilai 5 |

Respon yang cenderung ke sangat setuju mengindikasikan tingkat stres yang tinggi dan sebaliknya respon yang cenderung ke sangat tidak setuju mengindikasikan tingkat stres yang rendah.

2. Variabel terikat (dengan simbol Y) adalah kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi maksudnya adalah penilaian dari perasaan dosen terhadap pekerjaannya. Variabel terikat meliputi :

- a. Gaji

Gaji adalah upah yang diterima oleh dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Sebagai dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Malang, motivasi dasar untuk mencari nafkah atau dengan kata lain mengharap suatu imbalan berupa gaji. Indikator-indikatornya adalah :

1. Kesesuaian antara jumlah gaji dengan tingkat pendidikan
2. Kesesuaian antara jumlah gaji dengan beban pekerjaan
3. Kesesuaian antara jumlah gaji dengan tanggung jawab
4. Kesesuaian antara jumlah gaji dengan pengalaman

- b. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri sangat berhubungan dengan karakteristik pekerjaan.

Indikator-indikatornya adalah :

1. Metode dalam mengajar
2. Tingkat otonomi dalam pengambilan keputusan
3. Kontribusi tugas dalam pekerjaan
4. Evaluasi atas hasil ujian mahasiswa terhadap mata kuliah
5. Dampak sebagai dosen dalam memberikan perkuliahan

c. Pengawasan

Pengawasan adalah usaha mempengaruhi kegiatan para dosen di Universitas Muhammadiyah Malang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan lembaga. Indikator-indikatornya adalah :

1. Ketegasan pimpinan dalam memberikan masukan
2. Respon pimpinan terhadap masalah yang dihadapi
3. Tingkat kejelasan pimpinan dalam memberikan instruksi

d. Promosi

Promosi adalah apabila seorang dosen tetap dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula. Indikator-indikatornya adalah :

1. Kesempatan yang diberikan lembaga untuk melanjutkan pendidikan
2. Obyektivitas dalam promosi di lembaga
3. Peluang mengembangkan karir di lembaga
4. Prosedur pengurusan kenaikan jabatan di lembaga

e. Kelompok kerja

Kelompok kerja adalah dua individu atau lebih yang berada di fakultas ekonomi yang berinteraksi dan saling bergantung yang saling bergabung untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Indikator-indikatornya adalah :

1. Sikap rekan kerja dalam menghadapi pekerjaan
2. Kerjasama diantara rekan kerja di lembaga
3. Nasehat yang diberikan oleh rekan kerja di lembaga

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah sesuatu keadaan yang ada di lingkungan para dosen yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Indikator-indikatornya adalah :

1. Kelengkapan sarana peralatan yang digunakan untuk membantu dalam pelaksanaan tugas mengajar
2. Prasarana tempat beribadah di tempat kerja
3. Sarana penerangan di ruang kelas ketika mengajar.

Dalam pengukurannya, variabel ini menggunakan skala *likert*, karena skala *likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang.

Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan skala lima poin. Dalam skala *likert*, setiap jawaban diberi bobot tertentu yaitu :

| | | |
|-------------|------|----------------|
| Sangat Puas | (SP) | diberi nilai 5 |
| Puas | (P) | diberi nilai 4 |
| Cukup Puas | (CP) | diberi nilai 3 |
| Kurang Puas | (KP) | diberi nilai 2 |
| Tidak Puas | (KP) | diberi nilai 1 |

3. Variabel moderator (dengan simbol *Z*) adalah *locus of control* internal. Seorang dosen dengan *locus of control* internal mempersepsikan bahwa suatu kejadian dikendalikan oleh mereka sendiri.

Berdasarkan penilaian dari Julian B. Rotter (dalam Robbins, 2002: 57) kunci penskoran untuk penilaian *locus of control* internal adalah: berilah diri anda 1 poin untuk pemilihan berikut: 1B, 2A, 3A, 4B, 5B, 6A, 7A, 8A, 9B, dan 10A.

Skor-skor dapat ditafsirkan sebagai berikut:

| | |
|-----------|--|
| Skor 8-10 | = tempat kedudukan kendali internal yang tinggi |
| Skor 6-7 | = tempat kedudukan kendali internal yang sedang |
| Skor 5 | = campuran |
| Skor 3-4 | = tempat kedudukan kendali eksternal yang sedang |
| Skor 1-2 | = tempat kedudukan kendali eksternal yang tinggi |

4.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Indriantoro dan Supomo (1999:146) mengatakan jenis dan sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data.

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Data yang diambil berasal dari :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dihimpun langsung oleh peneliti (Riduwan, 2002:24) Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari dosen tetap Fakultas Ekonomi yang akan menjawab pernyataan dan pertanyaan peneliti baik tertulis

maupun lisan. Pernyataan-pernyataan yang diberikan adalah mengenai pendapat dosen tetap terhadap variabel bebas yaitu stres organisasional yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi. Variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan variabel moderator yaitu *locus of control* internal. Jawaban yang diperoleh merupakan sumber data primer yang selanjutnya akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data primer yang diperoleh dari pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer atau pihak lain (Siagian dan Sugiarto, 2000:17). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui dokumentasi data perusahaan atau organisasi, yang meliputi :

- a. Data tentang sejarah berdirinya Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
- b. Data tentang visi, misi, dan tujuan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
- c. Data struktur organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
- d. Data tentang jumlah dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.

4.5 Populasi dan Sampel Penelitian

4.5.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu daerah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik (sifat yang dimiliki subyek ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002:72). Karena populasi berkaitan erat dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Dalam hal ini peneliti ingin mempelajari pengaruh stres organisasional terhadap kepuasan kerja dengan variabel moderator *locus of control* internal.

Agar keseragaman dari populasi ini terpenuhi maka penelitian ini hanya dilakukan pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang. Subyek dari penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.

Dosen tetap dijadikan responden dalam penelitian ini karena dosen tetap adalah individu yang memiliki keterkaitan secara langsung dengan lembaga. Selain itu untuk menghindari kekacauan data karena ada dosen dari universitas lain yang menjadi dosen luar pada fakultas tersebut. Jumlah populasi dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang sebanyak 36 orang.

4.5.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2003:56). Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) agar tidak diambil kesimpulan yang salah. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel (Sugiyono, 2003:61). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang.

4.6 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner dalam bentuk angket. Kuisioner tersebut terdiri dari pertanyaan yang bersifat terbuka (*open-ended questions*) dan pertanyaan yang bersifat tertutup (*close questions*). Pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden disajikan dalam bentuk terbuka. Sedangkan yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti disajikan dalam bentuk pernyataan.

Pertanyaan yang bersifat terbuka digunakan untuk mengetahui identitas responden, misalnya jurusan, golongan kepangkatan, status responden, jumlah mata kuliah, dan program studi yang ditugaskan dalam satu semester. Dengan teknik ini diharapkan apabila yang menjawab kuisioner bukan responden yang dituju akan dapat diketahui dengan segera. Sedangkan dengan pernyataan tertutup (pernyataan) ditanyakan persepsi responden terhadap variabel-variabel yang akan diuji yaitu variabel stres organisasional, kepuasan kerja dan *locus of control* internal.

4.7 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan alat statistik regresi berganda dengan bantuan SPSS 10.0. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 adalah regresi linear berganda. Sedangkan untuk menguji hipotesis 3 digunakan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated*

Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana di dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Model analisis data disajikan seperti berikut:

1. Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis 1 dan 2

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

2. Model persamaan *Moderated Regression Analysis (MRA)* untuk hipotesis 3

$$Y = a + bX + bZ + bXZ + e$$

Keterangan :

| | |
|---|--|
| Y | = Kepuasan kerja |
| Z | = <i>Locus of control</i> internal (variabel moderator) |
| X ₁ | = Tuntutan tugas |
| X ₂ | = Tuntutan peranan |
| X ₃ | = Tuntutan hubungan <i>interpersonal</i> |
| X ₄ | = Struktur organisasi |
| b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ | = Koefisien regresi |
| X ₁ *Z | = Interaksi variabel bebas X ₁ dan <i>locus of control</i> internal |
| X ₂ *Z | = Interaksi variabel bebas X ₂ dan <i>locus of control</i> internal |
| X ₃ *Z | = Interaksi variabel bebas X ₃ dan <i>locus of control</i> internal |
| X ₄ *Z | = Interaksi variabel bebas X ₄ dan <i>locus of control</i> internal |
| a | = Konstanta |
| e | = Faktor pengganggu |

Pengujian data akan dilakukan dengan menggunakan *Program SPSS Versi 10.0 for windows*. Oleh karena itu kriteria pengujian hipotesis 1 dan 2 didasarkan atas nilai $p\text{-value} \leq 0,05$. Jika koefisien b_1, b_2, b_3, b_4 (hipotesis 1 dan 2) signifikan berarti stres organisasional mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Persamaan *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Variabel perkalian antara (X_1, X_2, X_3, X_4) dan Z merupakan variabel moderator oleh karena menggambarkan pengaruh moderator variabel Z terhadap hubungan (X_1, X_2, X_3, X_4) dan Y . Sedangkan variabel (X_1, X_2, X_3, X_4) dan Z merupakan pengaruh langsung dari variabel (X_1, X_2, X_3, X_4) dan Z terhadap Y . Jika variabel *locus of control* internal merupakan variabel moderator, maka koefisien b dari $X_1*Z, X_2*Z, X_3*Z, X_4*Z$ harus signifikan pada $0,05$ atau $0,10$ (Ghozali, 2001:95)

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Dengan menggunakan SPSS versi 10.0 dari tampilan output SPSS terlihat bahwa korelasi antara masing-

masing skor butir pertanyaan terhadap total skor butir-butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2001:137).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2001:133)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari multikolinearitas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- (1). Nilai *R square* (R^2) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (*dependent*).

- (2). Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- (3). Melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinearitas apabila mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10 (Ghozali, 2001).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu atau *time series*. Pada data *cross section*, masalah autokorelasi relatif jarang terjadi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas, dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_a : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 \neq 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel tidak bebasnya.

Dengan membandingkan F hitung (F_h) dengan F tabel (F_t) pada $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

$F_h > F_t \longrightarrow$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan bahwa

variasi variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti.

$F_h < F_t \longrightarrow$

maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan bahwa variasi variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian hipotesis pertama tidak terbukti.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Nilai koefisien regresi parsial (b_1, b_2, b_3, b_4) digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan nilai variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan perubahan atau pengaruh variabel bebas (X) dengan asumsi nilai variabel bebas lain bersifat konstan. Disamping itu nilai koefisien regresi parsial juga menunjukkan arah hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi

parsial serta membandingkan nilai t_{hitung} (t_h) masing-masing variabel bebas dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,05$. Jika hasil perhitungan menunjukkan :

$t_h > t_t \longrightarrow$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis kedua terbukti kebenarannya bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

$t_h < t_t \longrightarrow$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak, artinya hipotesis kedua tidak terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Alasan digunakannya metode analisis regresi linear berganda adalah teknik analisis ini dapat memberikan jawaban mengenai besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Sedangkan alasan digunakannya uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis (MRA)* adalah teknik analisis ini dapat memberikan jawaban apakah *locus of control* internal merupakan variabel moderator atau bukan variabel moderator dan memberikan jawaban mengenai besarnya pengaruhnya pada hubungan stres organisasional terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien b dari X_1*Z , X_2*Z , X_3*Z , X_4*Z harus signifikan pada 0,05 atau 0,10 (Ghozali, 2001:95)

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Untuk memahami tugas-tugas dan fungsi lembaga pendidikan tinggi, khususnya Universitas Muhammadiyah Malang, perlu diketahui lokasi, sejarah, struktur organisasi.

5.1.1 Lokasi Universitas Muhammadiyah Malang

Universitas Muhammadiyah Malang memiliki tiga kampus, masing-masing kampus memiliki lokasi yang berbeda-beda. Kampus I, beralamat di Jl. Bandung No 1 Malang, untuk Program Pascasarjana. Kampus II, beralamat di Jl. Bendungan Sutami No. 188 A Malang, untuk Fakultas Kedokteran dan Akademi Keperawatan. Sedangkan kampus III, beralamat di Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang, untuk Fakultas Ekonomi, Hukum, FKIP, FISIP, Teknik, Pertanian, Peternakan

5.1.2 Sejarah Universitas Muhammadiyah Malang

Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) berdiri pada tahun 1964, atas prakarsa tokoh-tokoh dan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Malang. Pada awal berdirinya, Universitas Muhammadiyah Malang merupakan cabang dari Universitas Muhammadiyah Jakarta, yang didirikan oleh Yayasan Tinggi Muhammadiyah Jakarta dengan akte Notaris R. Sihojo Wongsowidjojo di Jakarta No. 71 tanggal 19 Juni 1963.

Pada awal itu, Universitas Muhammadiyah Malang mempunyai 3 (tiga) fakultas yaitu (1) Fakultas Ekonomi (2) Fakultas Hukum (3) Fakultas Keguruan

dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Jurusan Pendidikan Agama. Ketiga fakultas ini mendapat status Terdaftar dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi pada tahun 1966 dengan Surat Keputusan Nomor 68/B Swa/p/1966 tertanggal 30 Desember 1966.

Pada tanggal 1 Juli 1968 Universitas Muhammadiyah Malang resmi menjadi universitas yang berdiri sendiri (terpisah dari Universitas Muhammadiyah Jakarta) yang penyelenggaraannya berada di tangan Yayasan Perguruan Tinggi Muhammadiyah Malang, dengan Akte Notaris R.Sudiono, No. 2 tertanggal 1 Juli 1968. Pada perkembangan berikutnya akte ini kemudian diperbaharui dengan Akte Notaris G. Kamarudzaman No. 7 tanggal 6 Juni 1975, dan diperbaharui lagi dengan Akte Notaris Kumalasari, S.H. No. 026 tanggal 24 Nopember 1988 dan didaftar pada Pengadilan Negeri Malang No. 88/PP/YYS/XI/1988 tanggal 28 Nopember 1988.

Pada tahun 1968, Universitas Muhammadiyah Malang menambah fakultas baru, yaitu Fakultas Kesejahteraan Sosial yang merupakan filial dari Fakultas Kesejahteraan Sosial Universitas Muhammadiyah Jakarta. Dengan demikian, pada saat itu Universitas Muhammadiyah Malang telah memiliki empat fakultas. Selain itu FKIP Jurusan Pendidikan Agama mendaftarkan diri sebagai Fakultas Agama yang berada dalam naungan Departemen Agama dengan nama Fakultas Tarbiyah.

Pada tahun 1970 Fakultas Tarbiyah ini mendapatkan status yang sama dengan Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (IAIN), dengan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 50 Tahun 1970. Pada tahun ini pula Fakultas Kesejahteraan Sosial mengubah namanya menjadi Fakultas Ilmu Sosial dengan Jurusan Kesejahteraan Sosial. Kemudian pada tahun 1975 Fakultas ini resmi

berdiri sendiri (terpisah dari Universitas Muhammadiyah Jakarta) dengan Surat Keputusan Terdaftar Nomor 022 A/1/1975 tanggal 16 April 1975.

Fakultas yang kemudian dibuka pada tahun 1978 adalah Fakultas teknik dengan nama Akademi Teknik Malang dan pengaktifan kembali Fakultas Ekonomi dengan program pendidikan Sarjana Muda bernama Akademi Akuntansi Muhammadiyah (AAM). Pada tahun 1980 dibuka Fakultas Pertanian, kemudian menyusul Fakultas Peternakan, 1988. Antara tahun 1983 sampai dengan tahun 1993 dibuka jurusan-jurusan baru dan ditingkatkan status jurusan yang sudah ada. Pada tahun 1993 Universitas Muhammadiyah Malang membuka Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen dan Magister Sosiologi Pedesaan, tahun 1996 membuka Program Studi Magister Agama Islam, dan pada tahun 2004 menambah 3 (tiga) Program Studi, yaitu Program Studi Magister Agribisnis, Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan dan Magister Ilmu Hukum. Sampai tahun akademik 2004/2005 ini, UMM memiliki 10 Fakultas yaitu 28 Jurusan/Program Studi tingkat Strata S1, 6 Program Studi Magister (S2), Program Diploma III yang terdiri atas Akademi Keperawatan, D3 Elektronika dan D3 Keuangan Perbankan.

Pada rentang empat puluh tahun perjalanan UMM ini (1964-2004) perkembangan yang paling berarti dimulai pada tahun 1983-an. Sejak saat itu dan seterusnya UMM mencatat perkembangan yang sangat mengesankan, baik dalam bidang peningkatan status Jurusan, dalam pembenahan administrasi, penambahan sarana dan fasilitas kampus, maupun penambahan dan peningkatan kualitas tenaga pengelolanya (administrasi dan akademik).

a. Visi Universitas Muhammadiyah Malang

Visi dari Universitas Muhammadiyah Malang yaitu menjadikan universitas terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berkeunggulan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS), serta keimanan dan ketaqwaan (IMTAQ) dalam upaya menegakkan wacana keilmuan dan ke-Islaman.

b. Misi Universitas Muhammadiyah Malang

Universitas Muhammadiyah Malang mempunyai misi yaitu :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dalam berbagai bidang keilmuan dan profesional dengan kemampuan dan kepribadian yang dapat memenuhi tuntutan perkembangan masyarakat dengan tetap bertumpu pada ciri pendidikan Muhammadiyah.
- 2) Menyelenggarakan penelitian dalam rangka pengembangan kebudayaan, ilmu pengetahuan, teknologi, pendidikan, seni, keislaman dan kemuhammadiyah.
- 3) Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat.
- 4) Menyelenggarakan pembinaan civitas akademika dalam lingkungan dan suasana keislaman sehingga mampu beruswah-khasanah.
- 5) Menyelenggarakan kegiatan pelayanan administrasi.
- 6) Menyelenggarakan kerjasama yang saling menguntungkan untuk perkembangan atau menumbuhkan IPTEKS.

c. Dasar dan Tujuan Universitas Muhammadiyah Malang

Universitas Muhammadiyah Malang menyusun dan mengembangkan program berdasarkan pada:

- 1) Pancasila dan UUD 1945
- 2) Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999.

Adapun tujuan penyelenggaraan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang diarahkan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang memadai dan dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi serta kebudayaan yang sesuai dengan tuntutan Agama Islam. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai oleh Universitas Muhammadiyah Malang adalah :

- 1) Mewujudkan sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya pada diri sendiri dan berguna bagi masyarakat dan negara serta beramal menuju terwujudnya masyarakat utama, adil dan makmur yang diridhoi Allah SWT.
- 2) Memajukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan untuk membangun masyarakat dan negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

5.1.3 Sejarah Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) berdiri pada tahun 1964 atas prakarsa tokoh dan pimpinan Muhammadiyah Daerah Malang. Pada awalnya merupakan cabang dari Universitas Muhammadiyah Jakarta. Salah satu fakultas yang menjadi cikal bakal pada awal berdiri tersebut adalah Fakultas Ekonomi dengan Jurusan Ekonomi Perusahaan (sekarang Jurusan Manajemen).

Karena suatu hal Fakultas Ekonomi sempat mengalami stagnan, dan pada tahun 1977 mulai diaktifkan kembali, dengan satu Jurusan Manajemen (semula

Jurusan Ekonomi Perusahaan). Seiring dengan perjalanan pembangunan di bidang ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang juga mengalami perkembangan. Pada tahun 1985 Fakultas Ekonomi membuka Jurusan Akuntansi. Tahun 1986 menambah satu jurusan lagi yakni Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP), dan tahun 1990 dibuka Program Studi Ilmu Keuangan dan Perbankan pada Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan. Tahun 1997 Fakultas Ekonomi membuka Program Diploma Tiga (D-3) Manajemen Keuangan-Perbankan.

Dengan demikian sampai dengan sekarang Fakultas Ekonomi, salah satu dari 10 fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Malang, memiliki tiga Program Studi Strata Satu (S1) dan satu Program Diploma Tiga (D-3) dengan status masing-masing yaitu :

1. Program Studi Manajemen dengan status Terakreditasi SK: 01165/AK-1-1/UJMMXX/VIII/1998-BAN-PT
2. Program Studi Akuntansi dengan Status Terakreditasi SK: 01163/AK-1-1/UJMM AKT/VIII/1998-BAN-PT
3. Program Studi IESP dengan Status Terakreditasi SK: 01164/Ak-1-1/UJMMIEP/VIII/1998/BAN-PT
4. Program Diploma Tiga (D-3) Manajemen Keuangan-Perbankan dengan Status Terakreditasi SK: 001/BAN-PT/Ak-I/Dipl/III/2002

a. Visi Fakultas Ekonomi

Menjadikan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang sebagai institusi yang memiliki landasan yang kuat dan memiliki kemampuan

untuk meningkatkan kualitas jasa pendidikan tinggi bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi.

b. Misi Fakultas Ekonomi

Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang mendukung pembangunan nasional yang selaras dengan falsafah Universitas dengan didasarkan nilai-nilai ke-Ilmuan dan ke-Islaman.

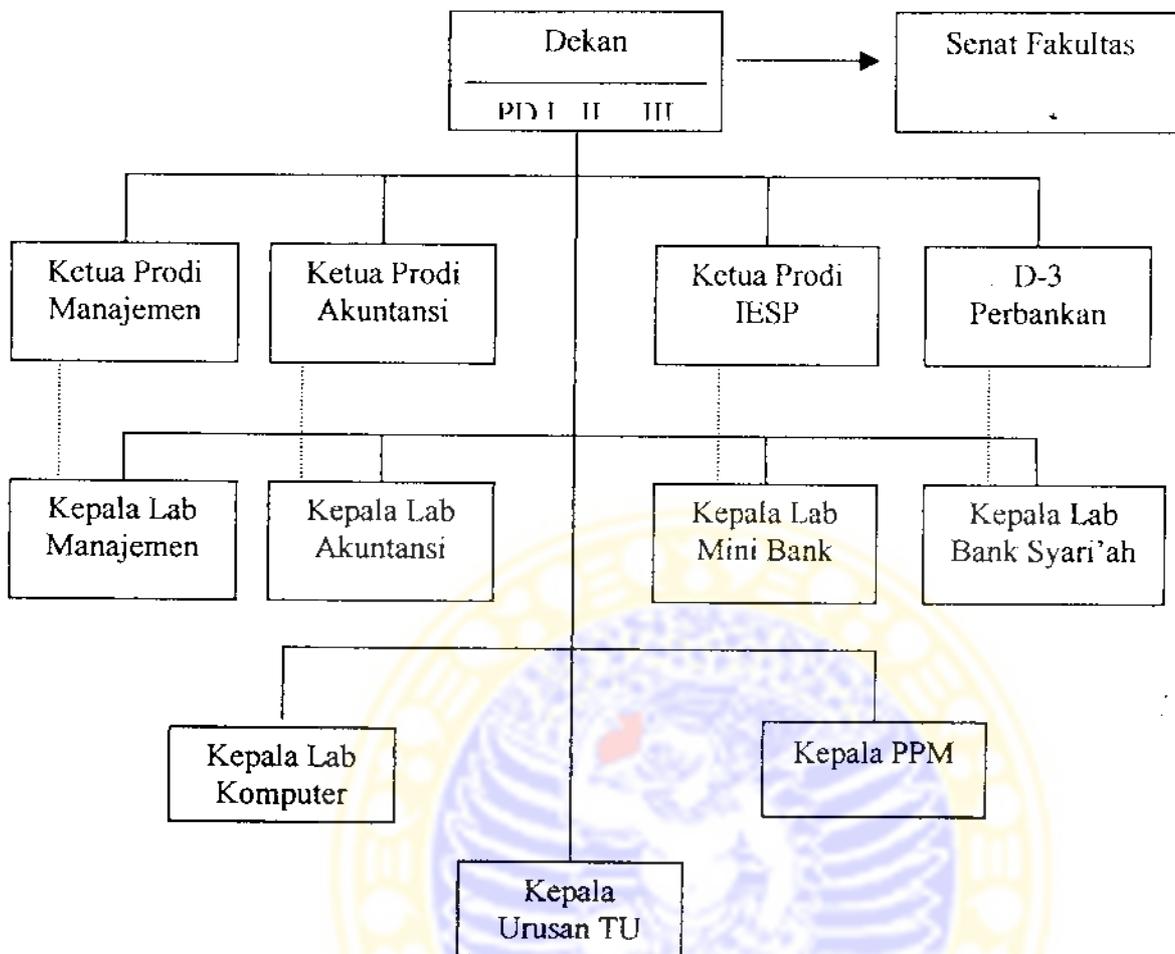
c. Tujuan Fakultas Ekonomi

Tujuan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang, yaitu menghasilkan Sarjana Ekonomi yang :

- a. Berakhlak mulia, percaya diri, cakap dan berguna bagi terwujudnya masyarakat utama.
- b. Berkemampuan dalam meneliti dan memecahkan permasalahan di masyarakat.
- c. Berkemampuan berkarya atas dukungan disiplin ilmu yang dimiliki (manajemen, akuntansi, studi pembangunan, manajemen keuangan perbankan) dan bermanfaat bagi masyarakat
- d. Berkemampuan membangun jaringan kerja sesuai dengan tuntutan masyarakat
- e. Berkemampuan mengelola pekerjaan secara profesional, efisien dan efektif.

5.1.4 Struktur Organisasi

Suatu struktur organisasi menetapkan cara tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasi secara formal. Adapun struktur organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang, adalah seperti dalam gambar di bawah ini:



Sumber: data sekunder, 2006

Gambar 5.1
Bagan Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Periode 2005-2006

5.1.5 Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan dosen tetap Fakultas Ekonomi yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Malang. Responden yang digunakan sebagai sampel sebanyak 36 dosen tetap fakultas ekonomi, dengan melibatkan semua dosen tetap yayasan yang terdapat pada Fakultas Ekonomi yang terdiri dari Program Studi Manajemen sebanyak 16 dosen, Akuntansi sebanyak 11 dosen, Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan

sebanyak 7 dosen, dan D-3 Manajemen Keuangan Dan Perbankan sebanyak 2 dosen.

Dari 36 kuisioner yang diberikan kepada dosen tetap dalam hal ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang. Didapatkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagaimana dalam Tabel 5.1 di bawah ini:

Tabel 5.1
Profil Responden (N =36)

| | Jumlah | Persentase (%) |
|-----------------------------|--------|----------------|
| Golongan Kepangkatan | | |
| - Golongan III/a | 8 | 22,2 |
| - Golongan III/b | 10 | 27,8 |
| - Golongan III/c | 18 | 50 |
| Usia | | |
| - 20 – 30 | 2 | 5,6 |
| - 30 – 40 | 12 | 33,3 |
| - > 40 | 22 | 61,1 |
| Pendidikan | | |
| - S-1 | 4 | 11,1 |
| - S-2 | 32 | 88,9 |
| Lama Bekerja | | |
| - 1 – 5 | 3 | 8,3 |
| - 6 – 10 | 5 | 13,9 |
| - > 10 | 28 | 77,8 |
| Jenis Kelamin | | |
| - Laki-laki | 17 | 47,2 |
| - Perempuan | 19 | 52,8 |

Sumber: Data Sekunder, 2005

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai golongan III/c sebesar 50%, untuk golongan III/a sebesar 22,2%, dan untuk golongan III/b sebesar 27,8%.

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia di atas 40 tahun sebesar 61,1%, responden berusia 20 sampai 30 tahun sebesar 5,6%, dan yang berusia antara 30 sampai 40 tahun sebesar 33,3%.

Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden mempunyai pendidikan S-2 sebesar 88,9%, sedangkan yang mempunyai pendidikan S-1 sebesar 11,1%.

Dari Tabel 5.1 di atas, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden dengan lama bekerja di atas 10 tahun sebesar 77,8%, lama bekerja antara 1 sampai 5 tahun sebesar 8,3%, sedangkan lama bekerja antara 6 sampai 10 tahun sebesar 13,9%.

Sedangkan untuk responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah dengan jenis kelamin perempuan sebesar 52,8%, dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 47,2%.

5.2 Analisis Hasil Penelitian

5.2.1 Deskripsi Jawaban Responden

Data hasil penelitian atas jawaban 36 responden yang merupakan dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang, selanjutnya diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Berikut ini adalah tabel masing-masing pertanyaan maupun pernyataan kuisioner beserta deskripsinya. Untuk kuisioner tentang stres organisasional setiap kriteria memiliki lima kategori penilaian yang masing-masing kategori diwakili oleh skor 1 sampai 5 (pada lampiran). Tabel

tersebut menggambarkan persepsi responden atas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Stres Organisasional (X)

1. Variabel Tuntutan Tugas (X₁)

Tabel 5.2
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Beban Mengajar Bagi Dosen Tetap

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 8 | 22,2 |
| Setuju | 15 | 41,7 |
| Netral | 12 | 33,3 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,8 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |

Sumber: Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa 41,7% responden menilai bahwa tuntutan tugas yang berkaitan dengan beban mengajar yang diberikan oleh lembaga sangat banyak sehingga menyebabkan stres bagi dosen di Fakultas Ekonomi.

Tabel 5.3
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Kondisi Kerja yaitu Jumlah Mahasiswa Yang Melebihi Kapasitas

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 6 | 16,7 |
| Setuju | 19 | 44,4 |
| Netral | 9 | 25,0 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,60 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |

Sumber: Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa 44,4% responden menilai bahwa tuntutan tugas yang berkaitan dengan kondisi kerja dalam hal ini jumlah mahasiswa yang melebihi kapasitas sehingga menyebabkan stres organisasional bagi dosen tetap.

Tabel 5.4
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Tata Letak Kerja Fisik

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 13,9 |
| Setuju | 18 | 50,0 |
| Netral | 10 | 27,8 |
| Tidak Setuju | 3 | 8,33 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |

Sumber:Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa 50% responden menilai bahwa tuntutan tugas yang berkaitan dengan tata letak kerja fisik dalam hal ini jauhnya area parkir dengan tempat mengajar sehingga menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

Tabel 5.5
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Variasi Tugas

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 13,9 |
| Setuju | 21 | 58,3 |
| Netral | 9 | 25,0 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,80 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |

Sumber:Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa 58,3% responden menilai bahwa tuntutan tugas yang berkaitan dengan variasi tugas menyebabkan stres organisasional bagi dosen

2. Tuntutan Peranan (X₂)

Tabel 5.6
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Peran Yang Kelebihan Beban

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 2 | 5,55 |
| Setuju | 23 | 63,9 |
| Netral | 9 | 25,0 |
| Tidak Setuju | 2 | 5,55 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |

Sumber:Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa 63,9% responden menilai bahwa tuntutan peranan yang berkaitan dengan peran yang kelebihan beban menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

Tabel 5.7
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Konflik Peran

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 3 | 8,33 |
| Setuju | 19 | 52,8 |
| Netral | 13 | 36,1 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,80 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |

Sumber:Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa 52,8% responden menilai bahwa tuntutan peranan yang berkaitan dengan konflik peran menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

Tabel 5.8
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Ambiguitas Peran

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 4 | 11,1 |
| Setuju | 13 | 36,1 |
| Netral | 14 | 38,9 |
| Tidak Setuju | 3 | 8,33 |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 5,55 |

Sumber:Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.8 di atas menunjukkan bahwa 38,9% responden menilai bahwa tuntutan peranan yang berkaitan dengan ambiguitas peran menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

3. Tuntutan Hubungan *Interpersonal* (X₃)

Tabel 5.9
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Tingkat Motivasi

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 4 | 11,1 |
| Setuju | 18 | 50,1 |
| Netral | 6 | 16,6 |
| Tidak Setuju | 8 | 22,2 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |

Sumber: Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.9 di atas menunjukkan bahwa 50,1% responden menilai bahwa tuntutan hubungan *interpersonal* yang berkaitan dengan tingkat motivasi menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

Tabel 5.10
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Dukungan Antar Rekan Kerja

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 3 | 8,33 |
| Setuju | 12 | 33,3 |
| Netral | 10 | 27,8 |
| Tidak Setuju | 9 | 25,0 |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 5,55 |

Sumber: Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa 33,3 % responden menilai bahwa tuntutan hubungan *interpersonal* yang berkaitan dengan dukungan antar rekan kerja menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

Tabel 5.11
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Hubungan Sesama Rekan Kerja

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 8 | 22,2 |
| Setuju | 12 | 33,3 |
| Netral | 8 | 22,2 |
| Tidak Setuju | 7 | 19,4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,80 |

Sumber: Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas menunjukkan bahwa 33,3% responden menilai bahwa tuntutan hubungan *interpersonal* yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

Tabel 5.12
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Tingkat Kepercayaan Pimpinan

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 3 | 8,33 |
| Setuju | 13 | 36,1 |
| Netral | 11 | 30,5 |
| Tidak Setuju | 4 | 11,1 |
| Sangat Tidak Setuju | 5 | 13,9 |

Sumber: Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas menunjukkan bahwa 36,1% responden menilai bahwa tuntutan hubungan *interpersonal* yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan pimpinan menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

4. Struktur Organisasi (X4)

Tabel 5.13
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Tingkat Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 1 | 2,80 |
| Setuju | 21 | 58,3 |
| Netral | 9 | 25,0 |
| Tidak Setuju | 5 | 13,9 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |

Sumber:Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.13 di atas menunjukkan bahwa 58,3% responden menilai bahwa struktur organisasi yang berkaitan dengan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

Tabel 5.14
Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Pelaksanaan Kebijakan Dan Peraturan

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 6 | 16,7 |
| Setuju | 17 | 47,2 |
| Netral | 8 | 22,2 |
| Tidak Setuju | 4 | 11,1 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,80 |

Sumber:Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.14 di atas menunjukkan bahwa 47,2% responden menilai bahwa struktur organisasi yang berkaitan dengan tingkat pelaksanaan kebijakan dan peraturan menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

Tabel 5.15
**Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Ketentuan-
 Ketentuan Formal**

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 2 | 5,55 |
| Setuju | 20 | 55,5 |
| Netral | 9 | 25,0 |
| Tidak Setuju | 4 | 11,1 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2,80 |

Sumber: Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas menunjukkan bahwa 55,5% responden menilai bahwa struktur organisasi yang berkaitan dengan ketentuan-ketentuan formal menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

Tabel 5.16
**Deskripsi Jawaban Responden Yang Berkaitan Dengan Pengambilan
 Keputusan**

| | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju | 3 | 8,33 |
| Setuju | 20 | 55,5 |
| Netral | 7 | 19,4 |
| Tidak Setuju | 6 | 16,7 |
| Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |

Sumber: Lampiran II

Berdasarkan Tabel 5.16 di atas menunjukkan bahwa 55,5% responden menilai bahwa struktur organisasi yang berkaitan dengan pengambilan keputusan menyebabkan stres organisasional bagi dosen.

b. Kepuasan Kerja (Y)

Deskripsi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada lampiran II. Indikator kepuasan kerja terdiri dari 22 pertanyaan. Masing-masing jawaban responden dari indikator kepuasan kerja dapat dilihat pada lampiran II.

c. *Locus Of Control* Internal (Z)

Untuk deskripsi jawaban responden yang berkaitan dengan *locus of control* internal bisa dilihat dari hasil jawaban responden pada lampiran II. Responden yang memiliki skor (8-10) sebanyak 4 responden, skor (6-7) sebanyak 9 responden, skor (5) sebanyak 7 responden, skor (3-4) sebanyak 14 responden, skor (1-2) sebanyak 2 responden. Jawaban responden dapat dilihat pada lampiran II.

5.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner dalam mengukur suatu konstruk (Ghozali, 2001). Uji validitas dilakukan terhadap setiap butir pertanyaan dari masing-masing variabel yang terdapat dalam kuisisioner, yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi *Pearson* dari masing-masing item terhadap skor total. Hasil perhitungan signifikansi korelasi *Pearson* akan dibandingkan dengan derajat kesalahan yang ditoleransi ($\alpha = 5\%$). Bila signifikansi lebih kecil daripada derajat kesalahan yang ditoleransi ($\alpha < 5\%$), maka suatu pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika signifikansi lebih besar daripada derajat kesalahan yang ditoleransi ($\alpha < 5\%$), maka pernyataan dianggap tidak valid.

Tabel 5.17 menunjukkan nilai signifikansi masing-masing indikator dalam kuisisioner. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua indikator yang dipakai dalam kuisisioner adalah valid.

Tabel 5.17
Uji Validitas Variabel-Variabel Pertanyaan Pada Kuisisioner

| Butir Kuisisioner | Signifikansi | α | Kategori |
|-------------------|--------------|----------|----------|
| X1 1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X1 2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X1 3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X1 4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X2 1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X2 2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X2 3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X3 1 | 0,004 | 0,05 | Valid |
| X3 2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X3 3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X3 4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X4 1 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| X4 2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X4 3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| X4 4 | 0,003 | 0,05 | Valid |
| Y1 | 0,008 | 0,05 | Valid |
| Y2 | 0,037 | 0,05 | Valid |
| Y3 | 0,007 | 0,05 | Valid |
| Y4 | 0,004 | 0,05 | Valid |
| Y5 | 0,004 | 0,05 | Valid |
| Y6 | 0,003 | 0,05 | Valid |
| Y7 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| Y8 | 0,026 | 0,05 | Valid |
| Y9 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| Y10 | 0,017 | 0,05 | Valid |
| Y11 | 0,017 | 0,05 | Valid |
| Y12 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Y13 | 0,042 | 0,05 | Valid |
| Y14 | 0,037 | 0,05 | Valid |
| Y15 | 0,036 | 0,05 | Valid |
| Y16 | 0,031 | 0,05 | Valid |
| Y17 | 0,016 | 0,05 | Valid |
| Y18 | 0,029 | 0,05 | Valid |
| Y19 | 0,013 | 0,05 | Valid |
| Y20 | 0,005 | 0,05 | Valid |
| Y21 | 0,020 | 0,05 | Valid |
| Y22 | 0,020 | 0,05 | Valid |

Sumber: Lampiran III

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas terhadap alat ukur, yaitu untuk mengetahui konsistensi kuisisioner dalam mengukur konstruk yang sama jika

dilakukan pengukuran kembali dari waktu ke waktu oleh orang lain (Ghozali, 2001). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* nya lebih besar dari 0,60 (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2001).

Tabel 5.18 di bawah ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Alpha (Cronbach)* lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan seluruh variabel telah reliabel atau dapat diandalkan kesahihannya.

Tabel 5.18
Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Pertanyaan Pada Kuesioner

| Variabel | <i>Alpha Cronbach</i> | Kesimpulan |
|----------|-----------------------|------------|
| X1 | 0,6184 | Reliabel |
| X2 | 0,6094 | Reliabel |
| X3 | 0,7069 | Reliabel |
| X4 | 0,6091 | Reliabel |
| Y | 0,6739 | Reliabel |

Sumber: Lampiran III

5.2.3 Analisis Pengaruh Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat hubungan yang terjadi antara faktor-faktor stres organisasional dengan kepuasan kerja baik secara parsial maupun bersama-sama. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terjadi pengaruh yang signifikan antara stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil pengolahan data menggunakan alat pengolah statistik *SPSS 10.0 for Windows* dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 5.19
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T hitung | Signifikansi |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|--------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Konstanta | 4,303 | 0,230 | | 18,718 | 0,000 |
| X ₁ | -0,180 | 0,060 | -0,357 | -3,025 | 0,005 |
| X ₂ | -0,147 | 0,060 | -0,286 | -2,435 | 0,021 |
| X ₃ | -0,121 | 0,053 | -0,295 | -2,253 | 0,032 |
| X ₄ | -0,171 | 0,073 | -0,297 | -2,349 | 0,025 |
| T tabel | 1,69 | | F tabel | 2,68 | |
| R | 0,774 | | F hitung | 11,606 | |
| R ² | 0,600 | | Signifikansi F | 0,000 | |

Sumber: Lampiran IV

Berdasarkan Tabel 5.19, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,303 - 0,180X_1 - 0,147X_2 - 0,121X_3 - 0,171X_4$$

Interpretasi pengaruh perubahan masing-masing variabel yang ditentukan oleh nilai beta dari persamaan hasil regresi berganda di atas adalah sebagai berikut:

1) Konstanta = + 4,303

Nilai konstanta persamaan regresi bertanda positif 4,303; menunjukkan nilai kepuasan kerja pada intersep, yaitu pada saat semua variabel bebas mempunyai nilai nol. Jadi jika variabel bebas tidak ada, maka nilai kepuasan kerja adalah positif 4,303.

2) Koefisien regresi ($\beta_1 = -0,180$; $\beta_2 = -0,147$; $\beta_3 = -0,121$; $\beta_4 = -0,171$)

Koefisien regresi menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi pada *dependent variable* bila *independent variables* berubah satu satuan. Perbedaan tanda positif (+) atau negatif (-) pada koefisien regresi menunjukkan arah hubungan parsial antara *independent variables* tertentu dengan *dependent variable*-nya.

a) $\beta_1 = -0,180$

Koefisien regresi $-0,180$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan faktor tuntutan tugas akan mengurangi tingkat kepuasan kerja sebesar $0,180$; dengan asumsi variabel lain tetap.

b) $\beta_2 = -0,147$

Koefisien regresi $-0,147$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan faktor tuntutan peranan akan mengurangi tingkat kepuasan kerja sebesar $0,147$; dengan asumsi variabel lain tetap.

c) $\beta_3 = -0,121$

Koefisien regresi $-0,121$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan faktor tuntutan hubungan *interpersonal* akan mengurangi tingkat kepuasan kerja sebesar $0,121$; dengan asumsi variabel lain tetap.

d) $\beta_4 = -0,171$

Koefisien regresi $-0,171$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan faktor struktur organisasi akan mengurangi tingkat kepuasan kerja sebesar $0,171$; dengan asumsi variabel lain tetap.

3) T hitung

Nilai t hitung masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

| | | |
|---|---|--------|
| a) Tuntutan tugas (X_1) | : | -3,025 |
| b) Tuntutan peranan (X_2) | : | -2,435 |
| c) Tuntutan hubungan <i>interpersonal</i> (X_3) | : | -2,253 |
| d) Struktur organisasi (X_4) | : | -2,349 |

Untuk mengetahui variabel bebas manakah di antara keempat faktor tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap tingkat kepuasan

kerja dapat menggunakan nilai t hitung-nya. Dari tabel 5.19 dapat kita lihat bahwa tuntutan tugas mempunyai nilai t hitung yang paling besar yaitu -3,025; sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor tuntutan tugas mempunyai pengaruh yang dominan terhadap tingkat kepuasan kerja daripada variabel bebas lainnya.

5.2.4 Pembuktian Hipotesis Pengaruh Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

1. Pengaruh Secara Bersama-sama

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung secara bersama-sama. Pembuktian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan melihat nilai F hitung yang dihasilkan apakah lebih besar atau kurang dari nilai F tabel. Suatu variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel tergantung jika mempunyai nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Selain itu nilai signifikansi F juga bisa digunakan untuk melihat pengaruh tersebut, yaitu jika nilai signifikansi $F < 0,05$; maka dikatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel tergantung.

Tabel 5.19 menunjukkan bahwa nilai F hitung jauh berada di atas nilai F tabel, yaitu $11,606 > 2,68$; hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung berada pada daerah penolakan H_0 atau berada pada daerah penerimaan H_1 . Pembuktian tersebut mengindikasikan bahwa semua variabel bebas yang digunakan, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja. Nilai signifikansi F juga membuktikan adanya pengaruh

secara bersama-sama dan signifikan dari variabel bebas terhadap tingkat kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $F 0,000 < \alpha = 0,05$.

Nilai koefisien determinasi R^2 digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas tersebut dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja yang terjadi pada dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari proses olah data SPSS adalah sebesar 0,600 (60,0%). Tingkat kepuasan kerja dapat diterangkan oleh faktor tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi. Dengan kata lain, bahwa kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel tergantung adalah sebesar 60,0%, sedangkan hanya sebagian kecil saja dari kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar keempat variabel yang digunakan, sebesar 40,0%.

2. Pengaruh Secara Parsial

Pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel seperti yang telah dijelaskan dalam bab 4 sebelumnya; atau juga bisa menggunakan nilai signifikansi t yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi linear berganda. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$; maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tergantungnya, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan Tabel 5.19, hasil uji secara parsial t hitung masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas (X_1), diperoleh t hitung = $-3,025 > t_{\alpha/2}$ tabel 1,69; berarti berada dalam daerah penolakan H_0 atau pada daerah penerimaan H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa indikator tuntutan tugas berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Pembuktian hipotesis dengan menggunakan nilai signifikansi t juga menunjukkan adanya pengaruh tuntutan tugas secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dengan nilai signifikansi t $0,005 < 0,05$.

- 2) Tuntutan peranan (X_2), diperoleh t hitung = $-2,435 > t_{\alpha/2}$ tabel 1,69; berarti berada dalam daerah penolakan H_0 atau pada daerah penerimaan H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa faktor tuntutan peranan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Nilai signifikansi t juga mendukung adanya pengaruh yang signifikan dari faktor tuntutan peranan terhadap tingkat kepuasan kerja $0,021 < 0,05$.
- 3) Tuntutan hubungan *interpersonal* (X_3), diperoleh t hitung = $-2,253 > t_{\alpha/2}$ tabel 1,69; berarti dalam daerah penolakan H_0 atau berada pada daerah penerimaan H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa faktor tuntutan hubungan *interpersonal* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang juga didukung dengan nilai signifikansi t $0,032 < 0,05$.
- 4) Struktur organisasi (X_4), diperoleh t hitung = $-2,349 > t_{\alpha/2}$ tabel 1,69; berarti dalam daerah penolakan H_0 atau berada pada daerah penerimaan H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa faktor struktur organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang juga didukung dengan nilai signifikansi t $0,025 < 0,05$.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semua faktor yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu faktor tuntutan tugas (X_1), tuntutan peranan (X_2), tuntutan hubungan *interpersonal* (X_3), dan struktur organisasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.

5.2.5 Pembuktian Asumsi Klasik Model Regresi

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari multikolinearitas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *R square* (R^2) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (*dependent*).
- b. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinearitas apabila mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10 (Ghozali, 2001).

Tabel 5.20

Matriks Koefisien Korelasi Pearson Variabel

| Variabel | X1 | X2 | X3 | X4 |
|----------|--------|--------|--------|-------|
| X1 | 1,000 | | | |
| X2 | -0,136 | 1,000 | | |
| X3 | -0,386 | -0,146 | 1,000 | |
| X4 | 0,008 | 0,078 | -0,255 | 1,000 |

Sumber: Lampiran IV

Dari Tabel 5.20 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi masing-masing variabel adalah di bawah 0,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 5.21
Nilai *Tolerance* Dan Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*

| Variabel | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
|----------|------------------|------------|
| X1 | 0,925 | 1,081 |
| X2 | 0,934 | 1,070 |
| X3 | 0,755 | 1,325 |
| X4 | 0,806 | 1,241 |

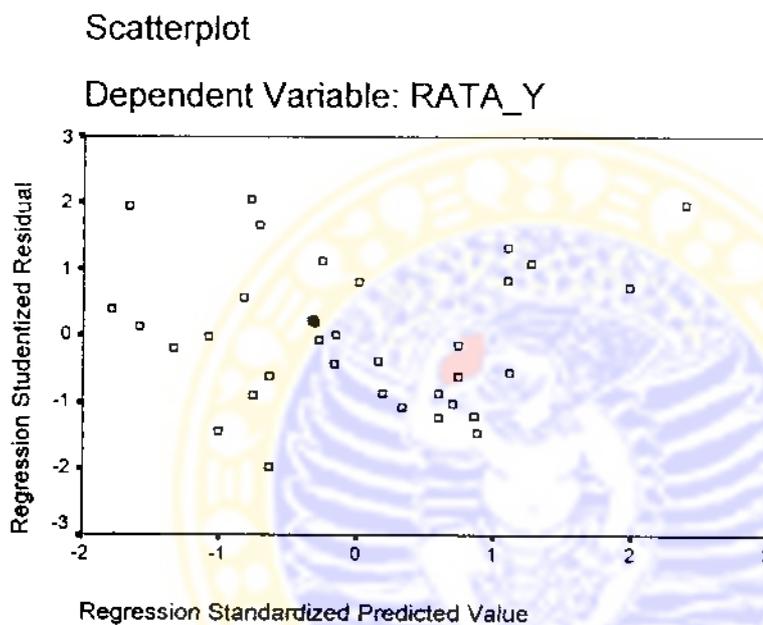
Sumber: Lampiran IV

Ada tidaknya multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dari Tabel 5.21 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah

terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.



Gambar 5.2
Grafik Scatterplot Antara Nilai Residual Dengan Variabel Terikat

Gambar 5.2 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

3. Autokorelasi

Pada penelitian ini, uji autokorelasi tidak dilakukan. Tidak diujinya salah satu gejala asumsi klasik ini karena adanya asumsi bahwa gejala autokorelasi akan

dikenakan pada data yang bersifat *time series*, sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-section*.

5.2.6 Analisis *Locus of control* Internal Merupakan Variabel Moderator Yang Memperkuat Hubungan Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)* dilakukan untuk melihat apakah *locus of control* internal merupakan variabel moderator atau bukan moderator. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil pengolahan data menggunakan alat pengolah statistik *SPSS 10.0 for Windows* dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 5.22
Hasil Perhitungan Uji Interaksi (X_1*Z)

| Variabel | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | T hitung | Signifikansi |
|-------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|----------|--------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Konstanta | 2,408 | 0,132 | | 18,292 | 0,000 |
| X ₁ | -0,249 | 0,051 | -0,494 | -4,886 | 0,000 |
| Z | 0,196 | 0,034 | 0,795 | 5,703 | 0,000 |
| X ₁ *Z | -0,036 | 0,013 | -0,382 | -2,740 | 0,010 |
| T tabel | 1,69 | | F tabel | 2,68 | |
| R | 0,841 | | F hitung | 25,727 | |
| R ² | 0,707 | | Signifikansi F | 0,000 | |

Sumber: Lampiran IV

Berdasarkan Tabel 5.22 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien b_{X_1*Z} sebesar -0,036 dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,010. Selain itu nilai F hitung sebesar 25,727 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Tabel 5.23
Hasil Perhitungan Uji Interaksi (X_2*Z)

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T hitung | Signifikansi |
|-----------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|--------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Konstanta | 2,415 | 0,140 | | 17,290 | 0,000 |
| X_2 | -0,191 | 0,050 | -0,369 | -3,789 | 0,001 |
| Z | 0,318 | 0,038 | 1,287 | 8,421 | 0,000 |
| X_2*Z | -0,070 | 0,013 | -0,842 | -5,321 | 0,000 |
| T tabel | 1,69 | | F tabel | 2,68 | |
| R | 0,854 | | F hitung | 28,779 | |
| R^2 | 0,730 | | Signifikansi F | 0,000 | |

Sumber: Lampiran IV

Berdasarkan Tabel 5.23 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien b_{X_2*Z} sebesar -0,070 dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,000. Selain itu nilai F hitung sebesar 28,779 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Tabel 5.24
Hasil Perhitungan Uji Interaksi (X_3*Z)

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T hitung | Signifikansi |
|-----------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|--------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Konstanta | 2,534 | 0,145 | | 17,479 | 0,000 |
| X_3 | -0,123 | 0,046 | -0,277 | -2,706 | 0,011 |
| Z | 0,281 | 0,035 | 1,136 | 7,954 | 0,000 |
| X_3*Z | -0,048 | 0,010 | -0,687 | -4,692 | 0,000 |
| T tabel | 1,69 | | F tabel | 2,68 | |
| R | 0,829 | | F hitung | 23,389 | |
| R^2 | 0,687 | | Signifikansi F | 0,000 | |

Sumber: Lampiran IV

Berdasarkan Tabel 5.24 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien b_{X_3*Z} sebesar -0,048 dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,000. Selain itu nilai F hitung sebesar 23,389 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Tabel 5.25
Hasil Perhitungan Uji Interaksi (X4*Z)

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T hitung | Signifikansi |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------|--------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Konstanta | 2,514 | 0,125 | | 20,088 | 0,000 |
| X4 | -0,217 | 0,053 | -0,377 | -4,089 | 0,000 |
| Z | 0,290 | 0,038 | 1,174 | 7,663 | 0,000 |
| X4*Z | -0,080 | 0,016 | -0,748 | -4,909 | 0,000 |
| T tabel | 1,69 | | F tabel | 2,68 | |
| R | 0,865 | | F hitung | 31,829 | |
| R ² | 0,749 | | Signifikansi F | 0,000 | |

Sumber: Lampiran IV

Berdasarkan Tabel 5.25 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien b_{X4*Z} sebesar $-0,080$ dan signifikan pada tingkat signifikansi $0,000$. Selain itu nilai F hitung sebesar $31,829$ dengan tingkat signifikansi $0,000$.

5.2.7 Pembuktian Hipotesis *Locus of control* Internal Merupakan Variabel Moderator Yang Memperkuat Hubungan Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

1. Uji Interaksi

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Variabel perkalian antara X dan Z merupakan variabel moderator karena menggambarkan pengaruh moderator variabel Z terhadap hubungan X dan Y. Sedangkan variabel X dan Z merupakan pengaruh langsung dari variabel X dan Z terhadap Y.

Pembuktian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Dengan melihat nilai koefisien masing-masing b dari $X1*Z$, $X2*Z$, $X3*Z$, $X4*Z$. Jika nilai koefisien masing-masing b dari $X1*Z$, $X2*Z$,

X_3*Z , X_4*Z signifikan pada 0,05 atau 0,10, maka *locus of control* internal merupakan variabel moderator (Ghozali, 2001:95). Nilai koefisien b_{X_1*Z} sebesar -0,036 dengan tingkat signifikansi F 0,000, nilai koefisien b_{X_2*Z} sebesar -0,070 dengan tingkat signifikansi F 0,000, nilai koefisien b_{X_3*Z} sebesar -0,048 dengan tingkat signifikansi F 0,000, nilai koefisien b_{X_4*Z} sebesar -0,080 dengan tingkat signifikansi F 0,000.

Dari hasil *Moderated Regression Analysis (MRA)*, menunjukkan nilai F hitung dari interaksi X_1*Z sebesar 25,727 dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai F hitung dari interaksi X_2*Z sebesar 28,779 dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai F hitung dari interaksi X_3*Z sebesar 23,389 dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai F hitung dari interaksi X_4*Z sebesar 31,829 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu dari hasil *Moderated Regression Analysis (MRA)*, moderat yang merupakan interaksi antara X_1*Z , X_2*Z , X_3*Z , X_4*Z adalah signifikan semua yaitu dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator.

Nilai *R square* (R^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas tersebut dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja yang terjadi pada dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang. Nilai *R square* (R^2) yang diperoleh dari proses olah data SPSS adalah nilai *R square* (R^2) dari interaksi X_1*Z sebesar 0,707 (70,7%), nilai *R square* (R^2) dari interaksi X_2*Z sebesar 0,730 (73,0%), nilai *R square* (R^2) dari interaksi X_3*Z sebesar 0,687 (68,7%), nilai *R square* (R^2) dari interaksi X_4*Z sebesar 0,749 (74,9%)

5.2.8 Pembuktian Asumsi Klasik Model Regresi

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari multikolinearitas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *R square* (R^2) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (*dependent*).
- b. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinearitas apabila mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10 (Ghozali, 2001).

Tabel 5.26
Matriks Koefisien Korelasi *Pearson* Variabel (X_1*Z)

| Variabel | X_1Z | X_1 | Z |
|----------|--------|--------|--------|
| X_1Z | 1,000 | -0,127 | -0,694 |
| X_1 | -0,127 | 1,000 | -0,127 |
| Z | -0,694 | -0,127 | 1,000 |

Sumber: Lampiran IV

Dari Tabel 5.26 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi masing-masing variabel adalah di bawah 0,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 5.27
Matriks Koefisien Korelasi *Pearson* Variabel (X₂*Z)

| Variabel | X ₂ Z | X ₂ | Z |
|------------------|------------------|----------------|--------|
| X ₂ Z | 1,000 | -0,304 | -0,795 |
| X ₂ | -0,304 | 1,000 | 0,166 |
| Z | -0,795 | 0,166 | 1,000 |

Sumber: Lampiran IV

Dari Tabel 5.27 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi masing-masing variabel adalah di bawah 0,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 5.28
Matriks Koefisien Korelasi *Pearson* Variabel (X₃*Z)

| Variabel | X ₃ Z | X ₃ | Z |
|------------------|------------------|----------------|--------|
| X ₃ Z | 1,000 | -0,247 | -0,718 |
| X ₃ | -0,247 | 1,000 | 0,119 |
| Z | -0,718 | 0,119 | 1,000 |

Sumber: Lampiran IV

Dari Tabel 5.28 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi masing-masing variabel adalah di bawah 0,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 5.29
Matriks Koefisien Korelasi *Pearson* Variabel (X₄*Z)

| Variabel | X ₄ Z | X ₄ | Z |
|------------------|------------------|----------------|--------|
| X ₄ Z | 1,000 | -0,059 | -0,799 |
| X ₄ | -0,059 | 1,000 | -0,116 |
| Z | -0,799 | -0,116 | 1,000 |

Sumber: Lampiran IV

Dari Tabel 5.29 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi masing-masing variabel adalah di bawah 0,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 5.30
Nilai *Tolerance* Dan Nilai *Variance Inflation Factor* (X_1*Z)

| Variabel | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
|----------|------------------|------------|
| X_1 | 0,894 | 1,118 |
| Z | 0,472 | 2,120 |
| X_1Z | 0,472 | 2,119 |

Sumber: Lampiran IV

Ada tidaknya multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Dari Tabel 5.30 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5.31
Nilai *Tolerance* Dan Nilai *Variance Inflation Factor* (X_2*Z)

| Variabel | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
|----------|------------------|------------|
| X_2 | 0,892 | 1,121 |
| Z | 0,362 | 2,763 |
| X_2Z | 0,338 | 2,961 |

Sumber: Lampiran IV

Ada tidaknya multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Dari Tabel 5.31 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5.32
Nilai *Tolerance* Dan Nilai *Variance Inflation Factor* (X_3*Z)

| Variabel | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
|----------|------------------|------------|
| X_3 | 0,932 | 1,073 |
| Z | 0,480 | 2,083 |
| X_3Z | 0,457 | 2,187 |

Sumber: Lampiran IV

Ada tidaknya multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dari Tabel 5.32 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5.33
Nilai *Tolerance* Dan Nilai *Variance Inflation Factor (X4*Z)*

| Variabel | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
|----------|------------------|------------|
| X4 | 0,923 | 1,084 |
| Z | 0,334 | 2,993 |
| X4Z | 0,337 | 2,963 |

Sumber: Lampiran IV

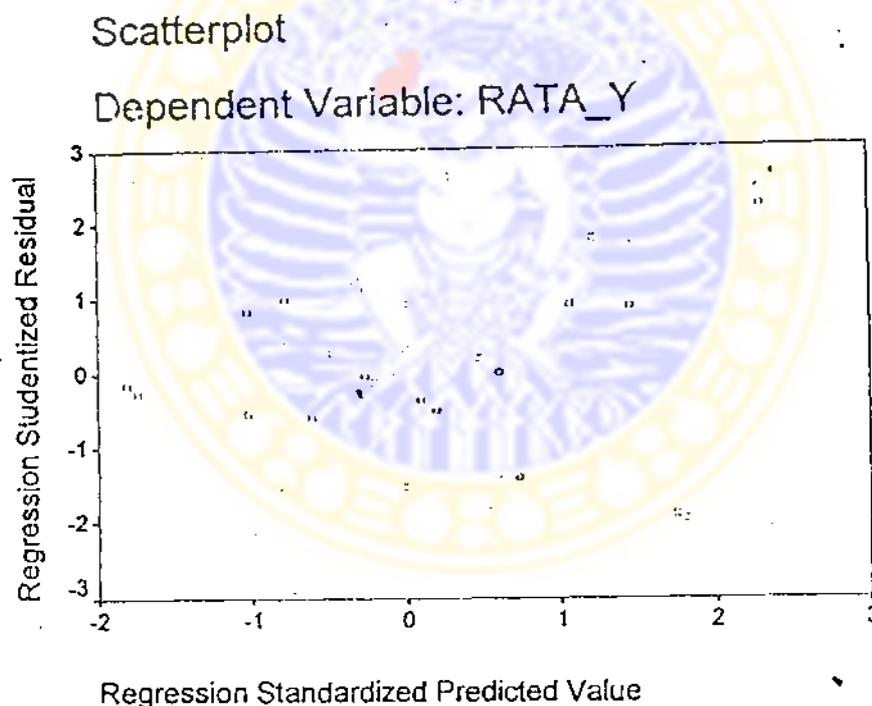
Ada tidaknya multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dari Tabel 5.33 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana

sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

a. Heteroskedastisitas ($X_1 * Z$)

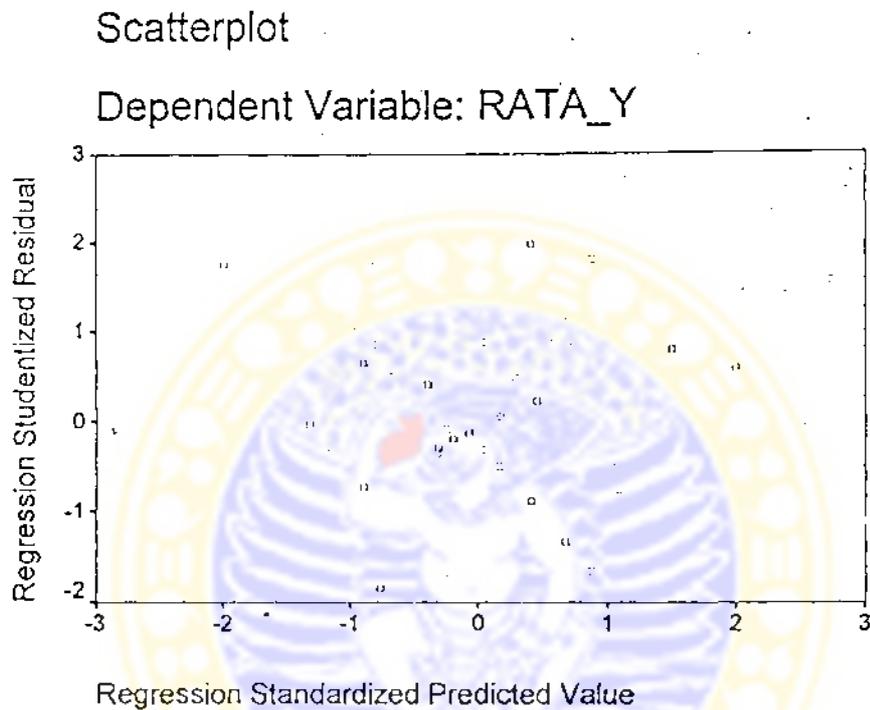


Gambar 5.3
Grafik Scatterplot Antara Nilai Residual Dengan Variabel Terikat

Gambar 5.3 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

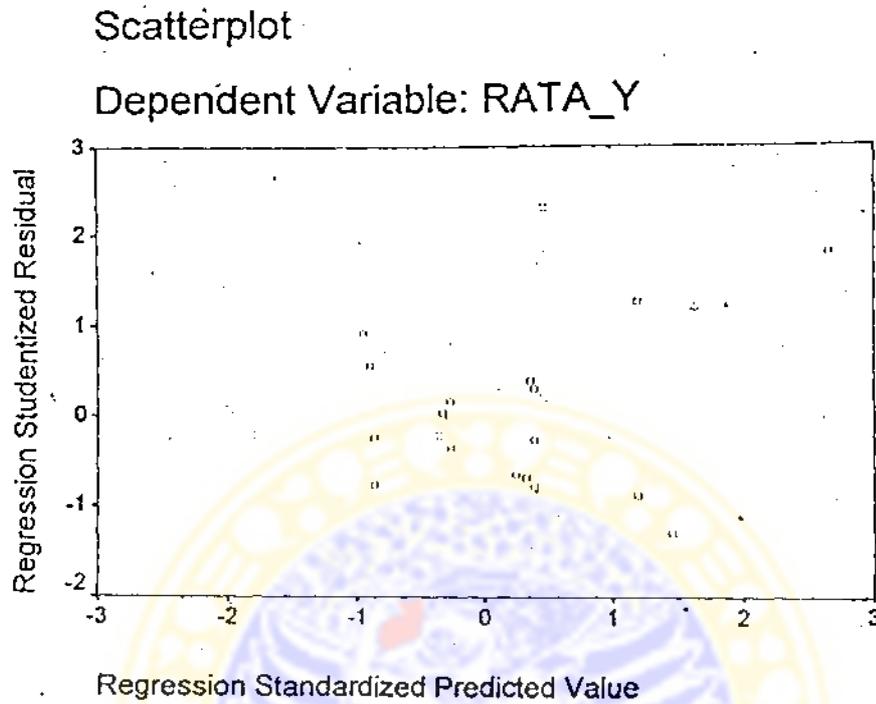
tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

b. Heteroskedastisitas (X^2*Z)



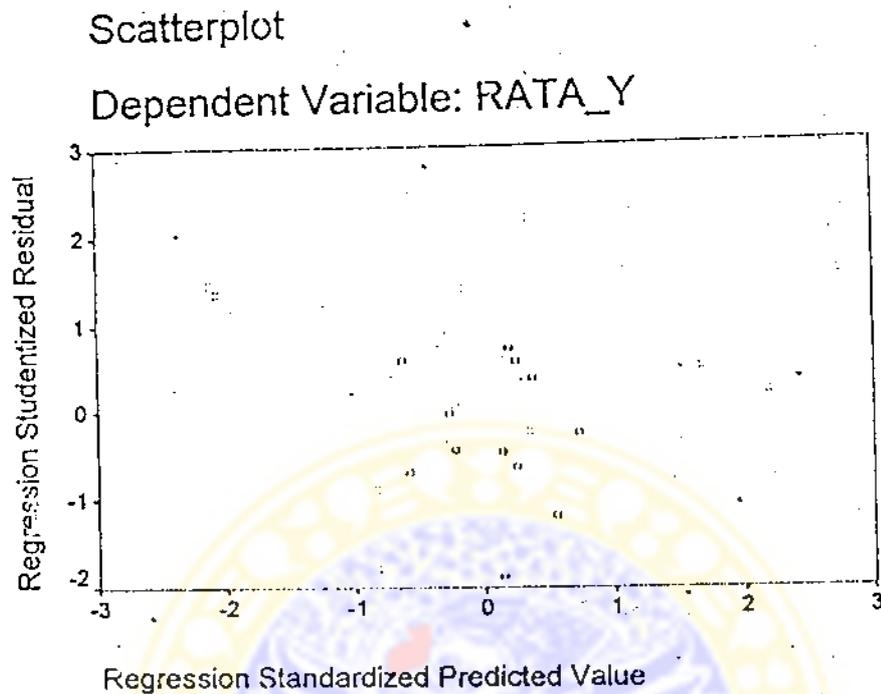
Gambar 5.4
Grafik Scatterplot Antara Nilai Residual Dengan Variabel Terikat

Gambar 5.4 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

c. Heteroskedastisitas ($X^3 \cdot Z$)

Gambar 5.5
Grafik Scatterplot Antara Nilai Residual Dengan Variabel Terikat

Gambar 5.5 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

d. Heteroskedastisitas ($X_4 * Z$)

Gambar 5.6
Grafik Scatterplot Antara Nilai Residual Dengan Variabel Terikat

Gambar 5.6 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

3. Autokorelasi

Pada penelitian ini, uji autokorelasi tidak dilakukan. Tidak diujinya salah satu gejala asumsi klasik ini karena adanya asumsi bahwa gejala autokorelasi akan dikenakan pada data yang bersifat *time series*, sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-section*.

BAB 6

PEMBAHASAN

Pada bab 5 telah dijelaskan bahwa melalui metode kuantitatif regresi linear berganda dan uji interaksi telah terbukti apabila stres organisasional yaitu tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi baik secara bersama-sama maupun parsial secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional dan kepuasan kerja.

Pada bab ini akan dibahas hasil analisis kuantitatif regresi linear berganda dan uji interaksi. Dengan menggunakan pendekatan teoritis artinya hasil analisis kuantitatif digunakan sebagai petunjuk untuk menelusuri beberapa permasalahan dan fenomena. Dengan data yang tersedia dan dihubungkan dengan dasar teoritis serta hasil analisis kuantitatif, akan dapat diperoleh pemecahan masalah yang lebih komprehensif dari permasalahan.

6.1 Pengaruh Stres Organisasional Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja

Signifikan pengaruh secara bersama-sama stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi dapat diketahui melalui uji F. Sedangkan besarnya proporsi variasi dari kepuasan kerja yang dijelaskan oleh variabel stres organisasional secara bersama-sama ditunjukkan oleh nilai *R square* (R^2).

Nilai F hitung yang diperoleh melalui perhitungan pada Tabel 5.19 menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,606. Nilai tersebut jauh berada di atas nilai F tabel sebesar 1,69 dengan nilai signifikansi $F 0,000 < \alpha = 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, artinya terbukti bila pengaruh stres organisasional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sangat signifikan.

Besarnya nilai *R square* (R^2) adalah 0,600 artinya 60,0% variasi kepuasan kerja dijelaskan secara bersama-sama oleh variasi stres organisasional. Sedangkan sisanya 40,0% dijelaskan oleh variabel diluar model, variabel tersebut antara lain ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi, kepemimpinan organisasi, tahap hidup organisasi, masalah keluarga (Robbins, 1996).

6.2 Pengaruh Stres Organisasional Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Signifikan pengaruh secara parsial stres organisasional yang terdiri tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja dilakukan uji t dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Selanjutnya besarnya perubahan atau pengaruh yang disebabkan oleh masing-masing variabel stres organisasional terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi parsialnya (b_1, b_2, b_3, b_4). Hasil analisis kuantitatif dapat dilihat pada Tabel 5.19

6.2.1 Pengaruh Tuntutan Tugas (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis kuantitatif pada Tabel 5.19 di atas koefisien regresi parsial (b_1) sebesar -0,180 menunjukkan besarnya perubahan kepuasan kerja yang disebabkan oleh perubahan tuntutan tugas sebagai variabel stres organisasional dengan asumsi bahwa variabel bebas lain konstan. Koefisien regresi parsial

negatif menunjukkan bahwa tuntutan tugas yang dibuat oleh lembaga dirasakan terlalu berat dan tidak sesuai dengan harapan dosen tetap maka akan menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya bila tuntutan tugas sebagai stres organisasional diperbaiki oleh lembaga maka kepuasan kerja akan meningkat.

Realitas yang terjadi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang adalah sebagian besar responden memiliki kecenderungan menyatakan bahwa tuntutan tugas yang dibuat oleh lembaga tidak memberikan kepuasan kerja atau merupakan stres organisasional

Pengaruh yang negatif dari tuntutan tugas, yang dibuat secara kurang baik, maka lembaga wajib merancang ulang pekerjaan bagi dosen dengan memperhatikan beban mengajar, kondisi kerja dalam hal ini kapasitas mahasiswa dalam kelas, tata letak kerja fisik, dan variasi tugas sehingga kepuasan akan naik. Upaya yang dilakukan lembaga adalah membuat deskripsi tugas, yang jelas untuk tiap dosen sehingga tampak beban tugas. Upaya yang lain adalah dengan memperbaiki kondisi kerja dengan cara jumlah mahasiswa dalam kelas dibatasi sehingga tidak melebihi kapasitas dan proses belajar mengajar akan berjalan dengan lancar. Disamping upaya tersebut di atas, upaya yang lain yang dilakukan oleh lembaga adalah memperbaiki tata letak kerja fisik dengan cara menambah tempat parkir untuk dosen Fakultas Ekonomi. Selanjutnya upaya yang lain yang dilakukan lembaga adalah membatasi variasi tugas bagi dosen. Kondisi ini bila tidak diperhatikan oleh lembaga akan dapat menimbulkan stres organisasional bagi dosen tetap. Bila upaya-upaya tersebut dilaksanakan dengan baik oleh lembaga, diharapkan kepuasan kerja dosen dapat meningkat.

6.2.2 Pengaruh Tuntutan Peranan (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis kuantitatif pada Tabel 5.19 di atas koefisien regresi parsial (b_2) sebesar $-0,147$ menunjukkan besarnya perubahan kepuasan kerja yang disebabkan oleh perubahan tuntutan peranan sebagai variabel stres organisasional dengan asumsi bahwa variabel bebas lain konstan. Koefisien regresi parsial negatif menunjukkan bahwa tuntutan peranan yang dibuat oleh lembaga dirasakan terlalu berat dan tidak sesuai dengan harapan dosen tetap maka akan menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya bila tuntutan peranan sebagai stres organisasional diperbaiki oleh lembaga maka kepuasan kerja akan meningkat.

Realitas yang terjadi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang adalah sebagian besar responden memiliki kecenderungan menyatakan bahwa tuntutan peranan yang dibuat oleh lembaga tidak memberikan kepuasan atau merupakan stres organisasional.

Pengaruh yang negatif dari tuntutan peranan, yang dibuat secara kurang baik, maka lembaga harus meningkatkan komunikasi organisasional bagi dosen dengan memperhatikan peran yang kelebihan beban, konflik peran, dan ambiguitas peran sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Upaya yang dilakukan lembaga adalah menugaskan pada masing-masing dosen tentang jumlah mata kuliah yang harus diajarkan disesuaikan dengan tugas dosen sebagai tenaga pengajar sehingga dalam menyelesaikan tugasnya, bisa tepat waktu dan dosen tidak merasa dibebani oleh pekerjaan yang menumpuk yang harus dibawa pulang ke rumah sehingga waktu istirahat tidak akan terganggu dan mengurangi tingkat stres. Upaya lain yang harus dilakukan oleh lembaga adalah memperkecil konflik peran yaitu dapat diatasi dengan memperbaiki proses pengorganisasian.

Selanjutnya upaya lain yang harus dilakukan oleh lembaga adalah mengurangi ambiguitas peran dengan cara menjalankan proses komunikasi yang efektif.

Kondisi ini bila tidak diperhatikan oleh lembaga akan dapat menimbulkan stres organisasional bagi dosen tetap. Bila upaya-upaya tersebut dilaksanakan dengan baik oleh lembaga, diharapkan kepuasan kerja dosen dapat meningkat.

6.2.3 Pengaruh Tuntutan Hubungan *Interpersonal* (X3) Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis kuantitatif pada Tabel 5.19 di atas koefisien regresi parsial (b_3) sebesar -0,121 menunjukkan besarnya perubahan kepuasan kerja yang disebabkan oleh perubahan tuntutan hubungan *interpersonal* sebagai variabel stres organisasional dengan asumsi bahwa variabel bebas lain konstan. Koefisien regresi parsial negatif menunjukkan bahwa tuntutan hubungan *interpersonal* yang ada di lembaga dirasakan terlalu berat dan tidak sesuai dengan harapan dosen tetap maka akan menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya bila tuntutan hubungan *interpersonal* sebagai stres organisasional diperbaiki oleh lembaga maka kepuasan kerja akan meningkat.

Realitas yang terjadi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang adalah sebagian besar responden memiliki kecenderungan menyatakan bahwa tuntutan hubungan *interpersonal* yang dibuat oleh lembaga tidak memberikan kepuasan atau merupakan stres organisasional.

Pengaruh yang negatif dari tuntutan hubungan *interpersonal*, yang ada di lembaga kurang baik, maka lembaga harus lebih meningkatkan komunikasi organisasional bagi dosen karena komunikasi memegang peranan sentral bagi kelancaran kegiatan organisasi sehingga tingkat motivasi pimpinan lembaga

kepada dosen akan tinggi, dukungan antar rekan kerja akan lebih baik, hubungan antar rekan kerja akan menjadi lebih baik dan tingkat kepercayaan pimpinan kepada dosen akan lebih baik. Jika tidak ada komunikasi yang baik, maka tidak akan tercipta koordinasi yang baik antar sesama dosen dan dengan pimpinan lembaga.

Kondisi ini bila tidak diperhatikan oleh lembaga akan dapat menimbulkan stres organisasional bagi dosen tetap. Bila upaya-upaya tersebut dilaksanakan dengan baik oleh lembaga, diharapkan kepuasan kerja dosen dapat meningkat.

6.2.4 Pengaruh Struktur Organisasi (X₄) Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis kuantitatif pada Tabel 5.19 di atas koefisien regresi parsial (b_4) sebesar $-0,171$ menunjukkan besarnya perubahan kepuasan kerja yang disebabkan oleh perubahan struktur organisasi sebagai variabel stres organisasional dengan asumsi bahwa variabel bebas lain konstan. Koefisien regresi parsial negatif menunjukkan bahwa struktur organisasi yang ada di lembaga dirasakan tidak sesuai dengan harapan dosen tetap maka akan menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya bila struktur organisasi sebagai stres organisasional diperbaiki oleh lembaga maka kepuasan kerja akan meningkat.

Realitas yang terjadi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang adalah sebagian besar responden memiliki kecenderungan menyatakan bahwa struktur organisasi yang dibuat oleh lembaga tidak memberikan kepuasan atau merupakan stres organisasional.

Pengaruh yang negatif dari struktur organisasi, yang ada di lembaga kurang baik, maka lembaga harus lebih memperhatikan struktur organisasi yang ada di lembaga atau memperbaiki struktur organisasi tersebut dengan cara

pengambilan keputusan yang dilakukan oleh lembaga harus bersifat partisipatif, yaitu memberi kesempatan kepada dosen tetap untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan bentuk partisipasi tersebut, para dosen tidak akan “terkejut” bila menghadapi masalah dan juga tidak akan kaget bila timbul stres, karena apa yang terjadi merupakan akibat keputusan yang mereka sendiri turut mengambilnya. Selain itu lembaga harus konsisten dalam pelaksanaan kebijakan dan peraturan, misalnya lembaga harus menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebijaksanaan dan peraturan yang ada di lembaga. Misalnya lembaga harus bisa memutuskan bagaimana membagi seluruh pekerjaan (tugas) menjadi pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh para dosen tetap, lembaga harus mendistribusikan wewenang diantara berbagai pekerjaan, lembaga harus menetapkan apa saja yang dipergunakan sebagai dasar pembentukan kelompok kerja, lembaga menentukan besarnya masing-masing kelompok dan kepada siapa kelompok-kelompok tersebut bertanggung jawab.

Kondisi ini bila tidak diperhatikan oleh lembaga akan dapat menimbulkan stres organisasional bagi dosen tetap. Bila upaya-upaya tersebut dilaksanakan dengan baik oleh lembaga, diharapkan kepuasan kerja dosen dapat meningkat.

6.3 *Locus Of Control Internal Merupakan Variabel Moderator Yang Memperkuat Hubungan Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja*

Untuk mengetahui *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan uji interaksi atau *Moderated*

Regression Analysis (MRA). Besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel interaksi (X_1*Z , X_2*Z , X_3*Z , X_4*Z) dapat dilihat pada Tabel 5.22, Tabel 5.23, Tabel 5.24, Tabel 5.25.

6.3.1 *Locus Of Control Internal Merupakan Variabel Moderator Pada Interaksi (X_1*Z)*

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan menggunakan uji interaksi pada Tabel 5.22 di depan nilai koefisien b dari interaksi X_1*Z sebesar -0,036 dengan tingkat signifikansi F $0,000 < \alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator. Jika hasil dari interaksi X_1*Z signifikan dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator. Selain itu ditunjukkan dengan nilai F hitung $25,727 > F$ tabel 1,69 dengan tingkat signifikansi F $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai t hitung dari interaksi X_1*Z $-2,740 > t$ tabel 1,69. Disamping itu nilai *R square* (R^2) dari interaksi X_1*Z $0,707 >$ nilai *R square* (R^2) pada pengaruh stres organisasional (X) terhadap kepuasan kerja (Y) 0,600. Dari hasil analisis di depan dengan menggunakan uji interaksi dapat dikatakan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator pada hubungan tuntutan tugas (X_1) sebagai stres organisasional terhadap kepuasan kerja.

6.3.2 *Locus Of Control Internal Merupakan Variabel Moderator Pada Interaksi (X_2*Z)*

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan menggunakan uji interaksi pada Tabel 5.23 di depan nilai koefisien b dari interaksi X_2*Z sebesar -0,070 dengan tingkat signifikansi F $0,000 < \alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator. Jika hasil dari interaksi X_2*Z .

signifikan dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator. Selain itu ditunjukkan dengan nilai F hitung $28,779 > F$ tabel 1,69 dengan tingkat signifikansi $F 0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai t hitung dari interaksi $X_2 * Z -5,321 > t$ tabel 1,69. Disamping itu nilai *R square* (R^2) dari interaksi $X_2 * Z 0,730 >$ nilai *R square* (R^2) pada pengaruh stres organisasional (X) terhadap kepuasan kerja (Y) 0,600. Dari hasil analisis di depan dengan menggunakan uji interaksi dapat dikatakan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator pada hubungan tuntutan peranan (X_2) sebagai stres organisasional terhadap kepuasan kerja.

6.3.3 *Locus Of Control* Internal Merupakan Variabel Moderator Pada Interaksi ($X_3 * Z$)

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan menggunakan uji interaksi pada Tabel 5.24 di depan nilai koefisien b dari interaksi $X_3 * Z$ sebesar -0,048 dengan tingkat signifikansi $F 0,000 < \alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator. Jika hasil dari interaksi $X_3 * Z$ signifikan dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator. Selain itu ditunjukkan dengan nilai F hitung $23,389 > F$ tabel 1,69 dengan tingkat signifikansi $F 0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai t hitung dari interaksi $X_3 * Z -4,692 > t$ tabel 1,69. Disamping itu nilai *R square* (R^2) dari interaksi $X_3 * Z 0,687 >$ nilai *R square* (R^2) pada pengaruh stres organisasional (X) terhadap kepuasan kerja (Y) 0,600. Dari hasil analisis di depan dengan menggunakan uji interaksi dapat dikatakan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator pada hubungan

tuntutan hubungan *interpersonal* (X3) sebagai stres organisasional terhadap kepuasan kerja.

6.3.4 *Locus Of Control* Internal Merupakan Variabel Moderator Pada Interaksi (X4*Z)

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan menggunakan uji interaksi pada Tabel 5.25 di depan nilai koefisien b dari interaksi X4*Z sebesar -0,080 dengan tingkat signifikansi $F 0,000 < \alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator. Jika hasil dari interaksi X4*Z signifikan dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator. Selain itu ditunjukkan dengan nilai F hitung $31,829 > F$ tabel 1,69 dengan tingkat signifikansi $F 0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai t hitung dari interaksi X4*Z $-4,909 > t$ tabel 1,69. Disamping itu nilai *R square* (R^2) dari interaksi X4*Z $0,749 > \text{nilai } R \text{ square}$ (R^2) pada pengaruh stres organisasional (X) terhadap kepuasan kerja (Y) 0,600. Dari hasil analisis di depan dengan menggunakan uji interaksi dapat dikatakan bahwa *locus of control* internal merupakan variabel moderator pada hubungan struktur organisasi (X4) sebagai stres organisasional terhadap kepuasan kerja.

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, hipotesis, dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis 1 yaitu stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang. Nilai variabel stres organisasional dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama dapat ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu dengan F hitung $11,606 > F$ tabel $2,68$. Selain itu nilai *R square* (R^2) sebesar $0,600$ ($60,0\%$) atau mendekati 1. Hal ini berarti model regresi yang digunakan pada penelitian ini dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja dengan baik.
2. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis 2 yaitu stres organisasional yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan *interpersonal*, dan struktur organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang. Nilai t hitung dari masing-masing variabel stres organisasional yaitu tuntutan tugas (X_1), tuntutan peranan (X_2), tuntutan hubungan *interpersonal* (X_3), dan struktur organisasi (X_4) lebih besar dari

nilai t tabel dan signifikan semua, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

3. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis 3 yaitu *locus of control* internal merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan stres organisasional terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang . Nilai koefisien b dari interaksi (X_1*Z , X_2*Z , X_3*Z , X_4*Z) adalah signifikan semua dengan tingkat signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai *R square* (R^2) masing-masing interaksi (X_1*Z , X_2*Z , X_3*Z , X_4*Z) lebih besar dari nilai *R square* (R^2) pada pengaruh stres organisasional terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* internal memberikan kontribusi terhadap hubungan stres organisasional terhadap kepuasan kerja, sehingga hubungan antara stres organisasional terhadap kepuasan kerja dosen tetap Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Malang akan menjadi lebih kuat atau menjadi lebih lemah.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyadari sepenuhnya beberapa kelemahan dan keterbatasan yang masih harus diperbaiki dan membutuhkan perhatian yang mendalam yaitu:

1. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dosen tetap, hendaknya pihak lembaga memperhatikan masalah-masalah yang terjadi di lembaga dalam hal ini stres organisasional harus menjadi perhatian pihak lembaga, sehingga lembaga akan dengan mudah menanggulangi stres

organisasional. Mengingat tuntutan tugas memiliki kontribusi paling besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja, maka disarankan lembaga membuat deskripsi tugas yang jelas untuk tiap dosen sehingga tampak beban tugas. Lembaga disarankan untuk memperbaiki kondisi kerja dengan cara jumlah mahasiswa dalam kelas dibatasi sehingga tidak melebihi kapasitas dan proses belajar mengajar akan berjalan dengan lancar. Disamping itu lembaga disarankan untuk memperbaiki tata letak fisik dengan cara menambah tempat parkir untuk dosen Fakultas Ekonomi. Saran terakhir yang harus dilakukan lembaga adalah membatasi variasi tugas bagi dosen.

2. Dalam penelitian ini, baik variabel stres organisasional yang diteliti maupun jumlah responden sangat terbatas sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang stres organisasional terhadap kepuasan kerja dengan *locus of control* internal sebagai variabel moderator.
3. Walaupun kontribusi variabel stres organisasional dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja sangat kecil yaitu sebesar 0,600 (60,0%), diharapkan untuk penelitian selanjutnya menambah faktor lain di luar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Analisis Regresi, Teori, Kasus Dan Solusi*. Edisi Pertama. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- As'ad. 1998. *Psikologi Industri, Seni Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Liberty Yogyakarta.
- Amstrong, Michael. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsini. 1993. *Manajemen Penelitian*. Penerbit Ramelan Cipta, Yogyakarta.
- 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan kesebelas. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Barney, Jay B and Ricky W. Griffin. 1992. *The Management Of Organization: Strategy, Structure and Behavior, International Student*. Edition Boston: Houghton Mifflin Company. hlm : 320, 525 – 526.
- Brewer, E and Mc. Mahan, J-Landers. 2005. *The Relationship Between Job Stress And Job Satisfaction Among Industrial And Technical Teacher Educators*. Journal Of Career And Technical Education. Vol. 20, No. 1
- Dessler, G. 1997. *Human Resources Management. Seventh Edition*. Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Feldman, Daniel C and High J Arnold. 1993. *Managing Individual and Group Behavior in Organizational*. Tokyo: McGraw-Hill Book Company.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Dua. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hardjana, HM. 1994. *Stres tanpa Distres: Seni Mengolah Stres*. Penerbit Konisius, Yogyakarta.
- Ivancevich, John M, Michael T Matteson. 1991. *Organizational Behavior And Management*, Plano-Texas: Business Publications, Inc.
- Jacinta, F. 2002. *Stres Kerja*. Artikel. Maret.
- James R, Richard Lapidus, Chonko R and Sources L. 1997. *Salespeople And Stress: The Moderating Role Of Locus Of Control on Work Stressors & Felt Stress*. Journal Of Marketing Theory & Practice. Vol. 5, No 3.

- Kerlinger F.N. 1990. *Metodologi Penelitian Survei*, Terjemahan. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Luthans F. 1995. *Organizational Behavior. International Edition*. Mc Graw Hill Book Co. Singapore.
- Mendenhall W, Reinmuth J. 1988. *Statistik Untuk Manajemen Dan Ekonomi*. Terjemahan. Jilid Kedua. Edisi Keempat. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Moekijat. 1992. *Analisis Jabatan*. Cetakan ketujuh. Mandar Maju, Bandung.
- Nimran, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi*. Citra Media, Surabaya.
- Osborn R.N et. Al. 1991 *Managing Organizational Behavior*. Fourth Edition. John Wiley & Sons Inc, Canada.
- Parkes KR. 1991. *Locus Of Control as Moderator An Explanation for Additive Versus Interactive Findings in the demand discretion model of work stress*. British Journal Of Psychology. 82:291-312.
- Robbins S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- 2002. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sarafino Edward P. 1996. *Health Psycology: Biopsycological Internactions*, New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Schermerhorn, John R, James G Hunt and Richard N Osborn. 1991. *Managing Organizational Behavior. Third Edition*. New York: John Wily and Sons, Inc.
- Siagian P Sondang, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Bumi Aksara, Jakarta.
- 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi)*. Cetakan pertama. Rajawali Pers, Jakarta.
- Suprihanto, Harsiwi dan Hadi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Jilid 1. Edisi Satu. Penerbit STIE Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta.

- Sullivan SE, Bhagat R.S. 1992. *Organizational Stress, Job Satisfaction & Job Performance: Where do we go from here?*. Journal Of Management. Vol. 18.
- Sugiono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar H. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Pertama. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wexley, Kenneth N, Gary A Yukl. 1992 . *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Terjemahan. Rineka Cipta, Jakarta.
- Yuwono, dkk. 2005. *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Universitas Airlangga.



Surabaya, Nopember 2005

Perihal : Permohonan Pengisian
Daftar Pernyataan (Kuisisioner)

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Dosen Tetap Yayasan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Malang
Di Malang

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya sedang melakukan penelitian tentang **Pengaruh Stres Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dengan *Locus Of Control Internal* Sebagai Variabel Moderator Di Universitas Muhammadiyah Malang** dalam rangka penyelesaian studi. Sehubungan dengan hal tersebut saya membutuhkan data primer berupa tanggapan (jawaban) melalui daftar pernyataan (kuisisioner). Tanggapan (jawaban) dari Bapak / Ibu dimaksudkan untuk kepentingan analisis data penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan lainnya, sehingga atas semua tanggapan akan dirahasiakan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Endang Widyastuti

LAMPIRAN I
DAFTAR KUISIONER

- a. Daftar pernyataan di bawah ini semata – mata untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya Program Studi Ilmu Manajemen.
- b. Jawablah pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai pendapat Bapak / Ibu, dengan memberi tanda silang pada kolom yang telah tersedia.

I. Gambaran Umum Responden

- 1. Nama : (boleh dirahasiakan)
- 2. Umur :
- 3. Jenis kelamin : Laki – laki/Perempuan
- 4. Lama bekerja :
- 6. Jenjang Pendidikan :
- 7. Golongan :
- 8. Mengajar di Program Studi atau Jurusan :
- 9. Mata kuliah yang diajarkan :

KUISIONER STRES ORGANISASIONAL

Petunjuk pengisian angket :

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak/ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
- b. Berilah tanda (√) pada salah satu kolom kolom sesuai dengan keadaan bapak/ibu/sdr yang sebenarnya
- c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Netral (N)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Berkaitan dengan tuntutan tugas

1. Saya merasa stres karena beban mengajar yang diberikan oleh lembaga sangat banyak

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

2. Saya merasa stres karena dalam ruangan saya mengajar jumlah mahasiswa di kelas melebihi kapasitas sehingga proses belajar mengajar terganggu.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

3. Saya merasa stres karena tata letak kerja fisik dalam hal ini area parkir jauh dari tempat mengajar dan sangat terbatas.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

4. Saya merasa stres karena adanya variasi tugas yang sangat banyak dalam satu semester

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

B. Berkaitan dengan tuntutan peranan

1. Saya merasa stres karena saya harus membawa pulang pekerjaan yang membuat saya tetap sibuk dan waktu istirahat saya di rumah kurang.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

2. Saya merasa stres karena saya sering merasa mendapatkan perintah dari pimpinan yang saling bertentangan berkaitan dengan tugas mengajar saya.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

3. Saya merasa stres karena saya merasa kebingungan karena saya seringkali kurang mendapatkan informasi tentang tugas mengajar yang akan saya lakukan.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

C. Berkaitan dengan tuntutan hubungan *interpersonal*

1. Saya merasa stres karena pimpinan saya jarang sekali memotivasi saya di lembaga saya mengajar.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

2. Saya merasa stres karena rekan kerja saya kurang memberi dukungan seperti yang saya inginkan.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

3. Saya merasa stres karena dalam lembaga ini hubungan sesama rekan kerja kurang baik.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

4. Saya merasa stres karena kepercayaan pimpinan lembaga kepada saya sangat rendah.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

D. Berkaitan dengan struktur organisasi

1. Saya merasa stres karena pihak lembaga kurang memberi kesempatan kepada dosen tetap untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

2. Saya merasa stres karena pimpinan tidak konsisten dalam melaksanakan kebijaksanaan dan peraturan.

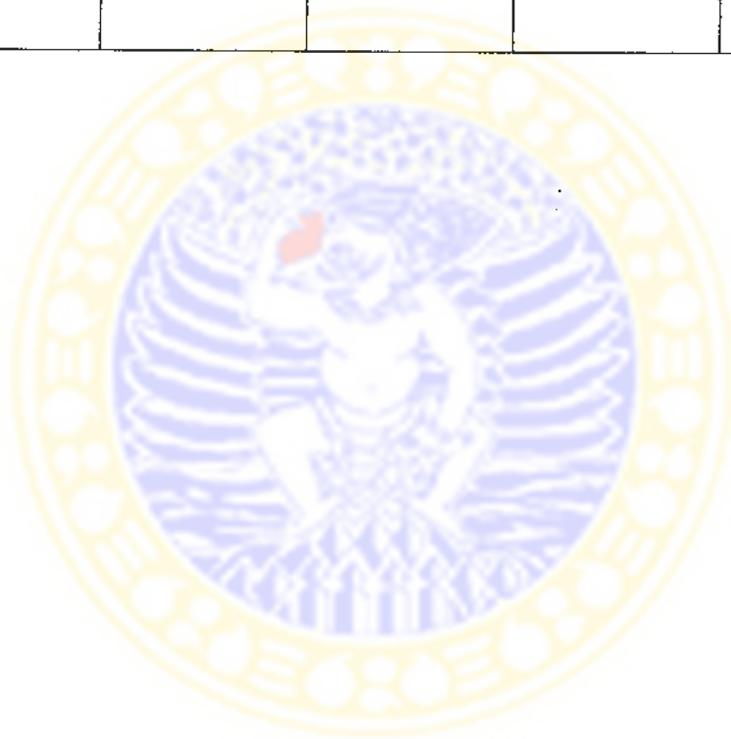
| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

3. Saya merasa stres karena dalam lembaga saya bekerja banyak ketentuan-ketentuan formal yang bersifat normatif sehingga ruang gerak saya untuk berprakarsa menjadi sangat terbatas.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |

4. Saya merasa stres karena pengambilan keputusan di lembaga saya mengajar bersifat sentralisasi.

| SS | S | N | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| | | | | |



KUESIONER KEPUASAN KERJA

Petunjuk pengisian angket :

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak/ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
- b. Berilah tanda (√) pada salah satu kolom kolom sesuai dengan pendapat bapak/ibu/sdr yang sebenarnya
- c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

- | | |
|-------------|------|
| Sangat Puas | (SP) |
| Puas | (P) |
| Cukup Puas | (CP) |
| Kurang Puas | (KP) |
| Tidak Puas | (TP) |

Daftar Pertanyaan

Berkaitan dengan Gaji

1. Apakah anda puas dengan gaji yang diberikan lembaga berdasarkan dengan tingkat pendidikan yang anda miliki ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

2. Apakah anda puas dengan gaji yang diberikan lembaga berdasarkan dengan beban pekerjaan anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

3. Apakah anda puas dengan gaji yang diberikan lembaga berdasarkan dengan pengalaman mengajar yang anda miliki ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

4. Apakah anda puas dengan gaji yang diberikan lembaga berdasarkan dengan besarnya tanggung jawab yang anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

Berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri

5. Apakah anda puas dengan beberapa metode yang anda gunakan dalam mengajar ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

6. Apakah anda puas dengan tingkat otonomi (kebebasan) untuk mengambil keputusan di lembaga anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

7. Apakah anda puas dengan kontribusi tugas dalam pekerjaan anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

8. Apakah anda puas dengan evaluasi atas hasil ujian mahasiswa terhadap mata kuliah anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

9. Apakah anda puas dengan tugas anda sebagai dosen dalam memberikan perkuliahan kepada mahasiswa ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

Berkaitan dengan pengawasan

10. Apakah anda puas dengan ketegasan pimpinan lembaga dalam memberikan masukan atau dukungan kepada anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

11. Apakah anda puas dengan respon pimpinan lembaga apabila ada pegawai yang mengeluarkan pendapat ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

12. Apakah anda puas dengan tingkat kejelasan pimpinan lembaga dalam memberikan instruksi kepada anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

Berkaitan dengan promosi

13. Apakah anda puas dengan kesempatan yang diberikan oleh lembaga untuk melanjutkan pendidikan ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

14. Apakah anda puas dengan objektivitas dalam promosi (kenaikan jabatan) dalam lembaga anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

15. Apakah anda puas dengan peluang mengembangkan karir di lembaga anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

16. Apakah anda puas dengan prosedur pengurusan kenaikan jabatan di lembaga anda ?

| SP | P | CP | KP | TP* |
|----|---|----|----|-----|
| | | | | |

Berkaitan dengan kelompok kerja

17. Apakah anda puas dengan sikap rekan kerja anda dalam menghadapi pekerjaan ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

18. Apakah anda puas dengan kerjasama diantara rekan kerja di lembaga anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

19. Apakah anda puas dengan nasehat yang diberikan oleh rekan kerja di lembaga anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

Berkaitan dengan kondisi kerja

20. Apakah anda puas dengan kelengkapan sarana peralatan yang digunakan untuk membantu dalam melaksanakan tugas mengajar ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

21. Apakah anda puas dengan prasarana untuk beribadah di tempat kerja anda ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |

22. Apakah anda puas dengan sarana penerangan di ruang kelas ketika anda mengajar ?

| SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|----|----|
| | | | | |



KUISIONER

LOCUS OF CONTROL INTERNAL

Petunjuk pengisian angket :

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan bapak/ibu/sdr untuk memilih salah satu pernyataan di bawah ini.
- b. Isilah pada kolom jawaban dengan pilihan A atautkah pilihan B.

| NO | PERNYATAAN A | PERNYATAAN B | JAWABAN |
|-----|--|---|---------|
| 1. | Mengumpulkan banyak uang sebagian besar adalah masalah memperoleh kesempatan yang tepat | Promosi diraih lewat kerja keras dan ketekunan | |
| 2. | Saya telah mencatat adanya hubungan langsung antara betapa keras saya belajar dan nilai yang saya peroleh | Banyak sekali reaksi dari para guru tampak sembarangan bagi saya | |
| 3. | Banyaknya perceraian menandakan bahwa makin banyak orang tidak berusaha agar perkawinan mereka berhasil | Sebagian besar perkawinan adalah judi | |
| 4. | Tolol untuk memikirkan bahwa seseorang dapat benar – benar mengubah sikap dasar orang lain | Bila saya benar, saya dapat meyakinkan orang lain | |
| 5. | Dipromosikan sebenarnya adalah masalah sedikit lebih beruntung daripada orang berikutnya | Dalam masyarakat kita kekuatan penghasilan seseorang di masa depan bergantung pada kemampuan | |
| 6. | Jika seseorang tahu bagaimana menangani orang, mereka sebenarnya sangat mudah dipimpin | Saya mempunyai sedikit pengaruh terhadap cara orang lain berperilaku | |
| 7. | Nilai yang saya peroleh adalah hasil upaya saya sendiri, kemujuran tidak ada atau sedikit berurusan dengan nilai itu | Kadang saya merasa sedikit berurusan dengan nilai yang saya peroleh | |
| 8. | Orang seperti saya dapat mengubah arah urusan dunia jika kita dapat mengusahakan agar suara kita di dengar | Hanya khayalan belaka untuk meyakini bahwa seseorang dapat dengan mudah mempengaruhi apa yang terjadi dalam masyarakat kita yang luas | |
| 9. | Sebagian besar yang terjadi pada diri saya agaknya masalah peluang | Saya lah tuan dari nasib saya | |
| 10. | Bergaul dengan orang lain adalah suatu ketrampilan yang harus dipraktikkan | Hampir mustahil untuk membayangkan bagaimana menyenangkan beberapa orang | |



| No. Responden | Tuntutan Tugas | | | | Jumlah | rata |
|---------------|----------------|------|------|------|--------|------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2.25 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2.5 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 11 | 2.75 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3.5 |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 2.5 |
| 8 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1.5 |
| 9 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2.5 |
| 10 | 4 | 2 | 2 | 4 | 12 | 3 |
| 11 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 2.5 |
| 12 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 3.25 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 14 | 2 | 5 | 4 | 3 | 14 | 3.5 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 17 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 1.75 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 |
| 20 | 4 | 2 | 4 | 2 | 12 | 3 |
| 21 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1.5 |
| 22 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 2 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2.25 |
| 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 26 | 3 | 2 | 5 | 2 | 12 | 3 |
| 27 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1.5 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 2 | 13 | 3.25 |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2.75 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3.25 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1.75 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 33 | 3 | 1 | 3 | 2 | 9 | 2.25 |
| 34 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1.75 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 2.5 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3.5 |

| No. Responden | Tuntutan peranan | | | | |
|---------------|------------------|------|------|--------|------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | Jumlah | rata |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3.00 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 8 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 13 | 4 | 2 | 2 | 8 | 2.67 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3.67 |
| 16 | 2 | 1 | 3 | 6 | 2.00 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 22 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1.67 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 24 | 2 | 2 | 5 | 9 | 3.00 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3.33 |
| 29 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3.33 |
| 32 | 2 | 2 | 5 | 9 | 3.00 |
| 33 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |

| No. Responden | Tuntutan hubungan <i>interpersonal</i> | | | | | rata |
|---------------|--|------|------|------|--------|------|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | Jumlah | |
| 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 10 | 2.5 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 12 | 3 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 6 | 2 | 4 | 4 | 3 | 13 | 3.25 |
| 7 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 3.25 |
| 8 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 1.75 |
| 9 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 | 2.25 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2.5 |
| 11 | 4 | 4 | 1 | 2 | 11 | 2.75 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.75 |
| 13 | 1 | 2 | 2 | 4 | 9 | 2.25 |
| 14 | 2 | 4 | 1 | 1 | 8 | 2 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 1 | 5 | 10 | 2.5 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3.25 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4.25 |
| 20 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 2.75 |
| 21 | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | 2.25 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 1.75 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 5 | 12 | 3 |
| 24 | 2 | 2 | 1 | 5 | 10 | 2.5 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 26 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 2.5 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4.5 |
| 28 | 4 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 |
| 29 | 1 | 3 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 30 | 3 | 1 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2.25 |
| 32 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1.5 |
| 33 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 3.25 |
| 34 | 1 | 3 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 35 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 3.75 |
| 36 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 4 |

| No. Responden | Struktur Organisasi | | | | | rata |
|---------------|---------------------|------|------|------|--------|------|
| | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | Jumlah | |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2.5 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 11 | 2.75 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 12 | 3 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3.25 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2.75 |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1.5 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2.5 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2.5 |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1.5 |
| 13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1.75 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 1.75 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2.25 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3.5 |
| 19 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | 1.75 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2.5 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1.25 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2.25 |
| 25 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1.5 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2.25 |
| 27 | 1 | 3 | 2 | 4 | 10 | 2.5 |
| 28 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1.5 |
| 29 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1.5 |
| 30 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1.75 |
| 31 | 1 | 3 | 3 | 2 | 9 | 2.25 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2.25 |
| 34 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 | 2.25 |
| 35 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2.75 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2.25 |

ADLN - Perpustakaan Unair

| No. Responden | Kepuasan kerja | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah | Rata |
|---------------|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | | |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 60 | 2,73 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 59 | 2,68 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 54 | 2,45 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 65 | 2,95 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 54 | 2,45 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 54 | 2,45 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 54 | 2,45 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 82 | 3,73 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 61 | 2,77 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 60 | 2,73 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 60 | 2,73 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 51 | 2,32 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 | 2,86 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 | 2,86 |
| 15 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 65 | 2,95 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 71 | 3,23 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 61 | 2,77 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 54 | 2,45 |
| 19 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 51 | 2,32 |
| 20 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 60 | 2,73 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 65 | 2,95 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 75 | 3,41 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 | 2,68 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 61 | 2,77 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 73 | 3,32 |
| 26 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 61 | 2,77 |
| 27 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 65 | 2,95 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 61 | 2,77 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 73 | 3,32 |
| 30 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 59 | 2,68 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 61 | 2,77 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 | 2,95 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 | 2,77 |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 61 | 2,77 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 65 | 2,95 |
| 36 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 61 | 2,77 |

| <i>Locus Of Control Internal (Z)</i> | |
|--------------------------------------|------|
| No Responden | Skor |
| 1 | 8 |
| 2 | 4 |
| 3 | 7 |
| 4 | 7 |
| 5 | 6 |
| 6 | 3 |
| 7 | 3 |
| 8 | 4 |
| 9 | 5 |
| 10 | 7 |
| 11 | 7 |
| 12 | 1 |
| 13 | 5 |
| 14 | 5 |
| 15 | 4 |
| 16 | 6 |
| 17 | 2 |
| 18 | 3 |
| 19 | 3 |
| 20 | 5 |
| 21 | 4 |
| 22 | 3 |
| 23 | 4 |
| 24 | 8 |
| 25 | 4 |
| 26 | 8 |
| 27 | 3 |
| 28 | 9 |
| 29 | 6 |
| 30 | 5 |
| 31 | 4 |
| 32 | 4 |
| 33 | 5 |
| 34 | 5 |
| 35 | 6 |
| 36 | 6 |



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

| | | Mean | Std Dev | Cases |
|----|------|--------|---------|-------|
| 1. | X1_1 | 2.5000 | .7746 | 36.0 |
| 2. | X1_2 | 2.3611 | .9900 | 36.0 |
| 3. | X1_3 | 2.5000 | .8783 | 36.0 |
| 4. | X1_4 | 2.4444 | .8765 | 36.0 |

| Statistics for | Mean | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------|--------|----------|---------|----------------|
| SCALE | 9.8056 | 5.8183 | 2.4121 | 4 |

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| X1_1 | 7.3056 | 3.8754 | .4403 | .5247 |
| X1_2 | 7.4444 | 3.3968 | .3949 | .5551 |
| X1_3 | 7.3056 | 3.6468 | .4173 | .5341 |
| X1_4 | 7.3611 | 3.8373 | .3531 | .5808 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0 N of Items = 4

Alpha = .6184

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

| | | Mean | Std Dev | Cases |
|----|------|--------|---------|-------|
| 1. | X2_1 | 2.3333 | .6761 | 36.0 |
| 2. | X2_2 | 2.3611 | .6825 | 36.0 |
| 3. | X2_3 | 2.6667 | .9562 | 36.0 |

| Statistics for | Mean | Variance | Std Dev | N of Variables: |
|----------------|--------|----------|---------|-----------------|
| SCALE | 7.3611 | 3.0944 | 1.7591 | 3 |

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| X2_1 | 5.0278 | 1.9706 | .3512 | .5993 |
| X2_2 | 5.0000 | 1.6571 | .5528 | .3448 |
| X2_3 | 4.6944 | 1.3040 | .4012 | .5843 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

N of Items = 3

Alpha = .6094

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

| | | Mean | Std Dev | Cases |
|----|------|--------|---------|-------|
| 1. | X4_1 | 2.1667 | .8106 | 36.0 |
| 2. | X4_2 | 2.1944 | .7863 | 36.0 |
| 3. | X4_3 | 2.3056 | .8218 | 36.0 |
| 4. | X4_4 | 2.1667 | .6969 | 36.0 |

| Statistics for | Mean | Variance | Std Dev | N of |
|----------------|--------|----------|---------|----------------|
| SCALE | 8.6333 | 4.4857 | 2.1180 | Variables 4 |

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| X4_1 | 6.6667 | 3.2571 | .1953 | .6606 |
| X4_2 | 6.6389 | 2.3516 | .6286 | .3402 |
| X4_3 | 6.5278 | 2.2563 | .6294 | .3292 |
| X4_4 | 6.6667 | 3.5429 | .1742 | .6741 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

N of Items = 4

Alpha = .6091

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

| | | Mean | Std Dev | Cases * |
|-----|-----|--------|---------|---------|
| 1. | Y1 | 3.1111 | .6223 | 36.0 |
| 2. | Y2 | 3.1389 | .6393 | 36.0 |
| 3. | Y3 | 2.6611 | .8333 | 36.0 |
| 4. | Y4 | 2.9444 | .8600 | 36.0 |
| 5. | Y5 | 2.9444 | .8600 | 36.0 |
| 6. | Y6 | 3.8333 | .8106 | 36.0 |
| 7. | Y7 | 3.5278 | .9706 | 36.0 |
| 8. | Y8 | 3.6944 | .8218 | 36.0 |
| 9. | Y9 | 2.4444 | .9085 | 36.0 |
| 10. | Y10 | 3.5833 | .6918 | 36.0 |
| 11. | Y11 | 3.5833 | .6918 | 36.0 |
| 12. | Y12 | 3.7500 | .7700 | 36.0 |
| 13. | Y13 | 2.6667 | .9258 | 36.0 |
| 14. | Y14 | 2.5833 | 1.1557 | 36.0 |
| 15. | Y15 | 2.8889 | 1.3893 | 36.0 |
| 16. | Y16 | 3.6944 | .6684 | 36.0 |
| 17. | Y17 | 4.0278 | .6964 | 36.0 |
| 18. | Y18 | 3.5833 | .7319 | 36.0 |
| 19. | Y19 | 3.7500 | .8062 | 36.0 |
| 20. | Y20 | 3.9167 | .8062 | 36.0 |
| 21. | Y21 | 4.1111 | .8545 | 36.0 |
| 22. | Y22 | 4.1111 | .8545 | 36.0 |

| Statistics for | Mean | Variance | Std Dev | N of |
|----------------|---------|----------|---------|-----------------|
| SCALE | 74.7500 | 44.7643 | 6.6906 | Variables 22 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| Y1 | 71.6389 | 41.5516 | .3522 | .6562 |
| Y2 | 71.6111 | 42.1873 | .2611 | .6627 |
| Y3 | 71.8889 | 40.5016 | .3364 | .6540 |
| Y4 | 71.8056 | 40.1611 | .3544 | .6518 |
| Y5 | 71.8056 | 40.1611 | .3544 | .6518 |
| Y6 | 70.9167 | 40.2500 | .3750 | .6505 |
| Y7 | 71.2222 | 39.0349 | .3947 | .6457 |
| Y8 | 71.0556 | 41.3683 | .2574 | .6618 |
| Y9 | 72.3056 | 39.2468 | .4122 | .6448 |
| Y10 | 71.1667 | 41.5714 | .3043 | .6587 |
| Y11 | 71.1667 | 41.5714 | .3043 | .6587 |
| Y12 | 71.0000 | 39.4857 | .4842 | .6411 |
| Y13 | 72.0833 | 41.3929 | .2111 | .6666 |
| Y14 | 72.1667 | 40.7143 | .1840 | .6726 |
| Y15 | 71.8611 | 53.2087 | -.5119 | .7729 |
| Y16 | 71.0556 | 41.9968 | .2679 | .6619 |
| Y17 | 70.7222 | 41.5206 | .3074 | .6584 |
| Y18 | 71.1667 | 41.7429 | .2628 | .6617 |
| Y19 | 71.0000 | 40.9714 | .3045 | .6574 |
| Y20 | 70.8333 | 40.4286 | .3595 | .6521 |
| Y21 | 70.6389 | 41.0944 | .2683 | .6606 |
| Y22 | 70.6389 | 41.0944 | .2683 | .6606 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

N of Items = 22

Alpha = .6739

Lampiran Uji Validitas

1) Variabel Tuntutan Tugas (X1)

Correlations

| | | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | TOTALX1 |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X1_1 | Pearson Correlation | 1.000 | .242 | .420* | .295 | .680** |
| | Sig. (2-tailed) | | .155 | .011 | .081 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_2 | Pearson Correlation | .242 | 1.000 | .312 | .304 | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | .155 | | .064 | .072 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_3 | Pearson Correlation | .420* | .312 | 1.000 | .186 | .695** |
| | Sig. (2-tailed) | .011 | .064 | | .279 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X1_4 | Pearson Correlation | .295 | .304 | .186 | 1.000 | .650** |
| | Sig. (2-tailed) | .081 | .072 | .279 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| TOTALX1 | Pearson Correlation | .680** | .712** | .695** | .650** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

2) Variabel Tuntutan Peranan (X2)

Correlations

| | | X2_1 | X2_2 | X2_3 | TOTAL_X2 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|----------|
| X2_1 | Pearson Correlation | 1.000 | .413* | .221 | .665** |
| | Sig. (2-tailed) | | .012 | .195 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2_2 | Pearson Correlation | .413* | 1.000 | .452** | .793** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | | .006 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X2_3 | Pearson Correlation | .221 | .452** | 1.000 | .804** |
| | Sig. (2-tailed) | .195 | .006 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |
| TOTAL_X2 | Pearson Correlation | .665** | .793** | .804** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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

3) Variabel Tuntutan Hubungan Interpersonal (X3)

Correlations

| | | X3_1 | X3_2 | X3_3 | X3_4 | TOTAL_X3 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X3_1 | Pearson Correlation | 1.000 | .289 | .013 | -.027 | .467** |
| | Sig. (2-tailed) | | .087 | .940 | .875 | .004 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X3_2 | Pearson Correlation | .289 | 1.000 | .449** | .039 | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | .087 | | .006 | .820 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X3_3 | Pearson Correlation | .013 | .449** | 1.000 | .415* | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .940 | .006 | | .012 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X3_4 | Pearson Correlation | -.027 | .039 | .415* | 1.000 | .573** |
| | Sig. (2-tailed) | .875 | .820 | .012 | | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| TOTAL_X3 | Pearson Correlation | .467** | .712** | .766** | .573** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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

4) Variabel Struktur Organisasi (X4)

Correlations

| | | X4_1 | X4_2 | X4_3 | X4_4 | TOTAL_X4 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X4_1 | Pearson Correlation | 1.000 | .308 | .307 | -.202 | .549** |
| | Sig. (2-tailed) | | .069 | .068 | .237 | .001 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X4_2 | Pearson Correlation | .308 | 1.000 | .613** | .304 | .826** |
| | Sig. (2-tailed) | .069 | | .000 | .071 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X4_3 | Pearson Correlation | .307 | .613** | 1.000 | .308 | .834** |
| | Sig. (2-tailed) | .068 | .000 | | .068 | .000 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| X4_4 | Pearson Correlation | -.202 | .304 | .308 | 1.000 | .484** |
| | Sig. (2-tailed) | .237 | .071 | .068 | | .003 |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| TOTAL_X4 | Pearson Correlation | .549** | .826** | .834** | .484** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .003 | |
| | N | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 |

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

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



Lampiran hasil Perhitungan Statistik

1) Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | RATA_X4, RATA_X2, RATA_X1, RATA_X3 | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RATA_Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .774 ^a | .600 | .548 | .2045 |

a. Predictors: (Constant), RATA_X4, RATA_X2, RATA_X1, RATA_X3

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1.941 | 4 | .485 | 11.606 | .000 ^a |
| | Residual | 1.296 | 31 | 4.181E-02 | | |
| | Total | 3.237 | 35 | | | |

a. Predictors: (Constant), RATA_X4, RATA_X2, RATA_X1, RATA_X3

b. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.303 | .230 | | 18.718 | .000 |
| | RATA_X1 | -.180 | .060 | -.357 | -3.025 | .005 |
| | RATA_X2 | -.147 | .060 | -.286 | -2.435 | .021 |
| | RATA_X3 | -.121 | .053 | -.295 | -2.253 | .032 |
| | RATA_X4 | -.171 | .073 | -.297 | -2.349 | .025 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Lampiran Uji Asumsi Klasik

Model Regresi Linier

1) Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | RATA_X4, RATA_X2, RATA_X1, RATA_X3 | | Enter |

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: RATA_Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .774 ^a | .600 | .548 | .2045 |

- a. Predictors: (Constant), RATA_X4, RATA_X2, RATA_X1, RATA_X3

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1.947 | 4 | .485 | 11.606 | .000 ^a |
| | Residual | 1.296 | 31 | 4.181E-02 | | |
| | Total | 3.237 | 35 | | | |

- a. Predictors: (Constant), RATA_X4, RATA_X2, RATA_X1, RATA_X3
b. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.303 | .230 | | 18.718 | .000 | | |
| | RATA_X1 | -.180 | .060 | -.357 | -3.025 | .005 | .925 | 1.081 |
| | RATA_X2 | -.147 | .060 | -.286 | -2.435 | .021 | .934 | 1.070 |
| | RATA_X3 | -.121 | .053 | -.295 | -2.253 | .032 | .755 | 1.325 |
| | RATA_X4 | -.171 | .073 | -.297 | -2.349 | .025 | .806 | 1.241 |

- a. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | RATA_X1 | .925 | 1.081 |
| | RATA_X2 | .934 | 1.070 |
| | RATA_X3 | .755 | 1.325 |
| | RATA_X4 | .806 | 1.241 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficient Correlations^a

| Model | | | RATA_X4 | RATA_X2 | RATA_X1 | RATA_X3 |
|-------|--------------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | Correlations | RATA_X4 | 1.000 | .078 | .008 | -.255 |
| | | RATA_X2 | .078 | 1.000 | -.136 | -.146 |
| | | RATA_X1 | .008 | -.136 | 1.000 | -.386 |
| | | RATA_X3 | -.255 | -.146 | -.386 | 1.000 |
| | Covariances | RATA_X4 | 3.551E-03 | 2.815E-04 | 3.536E-05 | -8.117E-04 |
| | | RATA_X2 | 2.815E-04 | 3.635E-03 | -5.976E-04 | -4.719E-04 |
| | | RATA_X1 | 3.536E-05 | -5.976E-04 | 5.287E-03 | -1.501E-03 |
| | | RATA_X3 | -8.117E-04 | -4.719E-04 | -1.501E-03 | 2.862E-03 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index |
|-------|-----------|------------|-----------------|
| 1 | 1 | 4.840 | 1.000 |
| | 2 | 5.780E-02 | 9.151 |
| | 3 | 5.031E-02 | 9.809 |
| | 4 | 3.514E-02 | 11.736 |
| | 5 | 1.644E-02 | 17.161 |

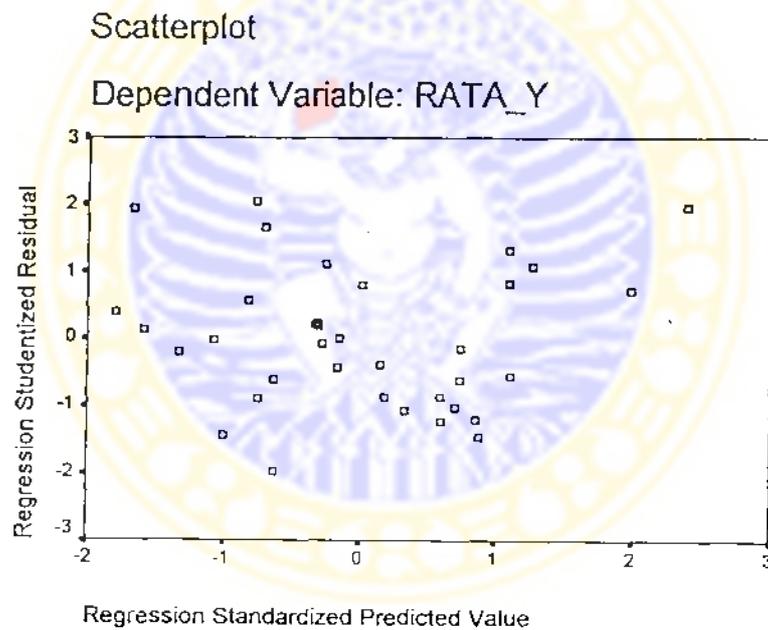
Coefficient Correlations^a

| Model | | RATA_X4 | RATA_X2 | RATA_X1 | RATA_X3 | |
|-------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 1 | Correlations | RATA_X4 | 1.000 | .078 | .008 | -.255 |
| | | RATA_X2 | .078 | 1.000 | -.136 | -.146 |
| | | RATA_X1 | .008 | -.136 | 1.000 | -.386 |
| | | RATA_X3 | -.255 | -.146 | -.386 | 1.000 |
| Covariances | RATA_X4 | 3.551E-03 | 2.815E-04 | 3.536E-05 | -8.12E-04 | |
| | RATA_X2 | 2.815E-04 | 3.635E-03 | -5.98E-04 | -4.72E-04 | |
| | RATA_X1 | 3.536E-05 | -5.98E-04 | 5.287E-03 | -1.50E-03 | |
| | RATA_X3 | -8.12E-04 | -4.72E-04 | -1.50E-03 | 2.862E-03 | |

a. Dependent Variable: RATA_Y

2) Uji Heteroskedastisitas

Charts



Regression: X1, Z dan X1*Z

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X1_Z, RATA_X1, Z ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RATA_Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .841 ^a | .707 | .679 | .1722 |

a. Predictors: (Constant), X1_Z, RATA_X1, Z

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2.288 | 3 | .763 | 25.727 | .000 ^a |
| | Residual | .949 | 32 | 2.964E-02 | | |
| | Total | 3.236 | 35 | | | |

a. Predictors: (Constant), X1_Z, RATA_X1, Z

b. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.408 | .132 | | 18.292 | .000 |
| | RATA_X1 | -.249 | .051 | -.494 | -4.886 | .000 |
| | Z | .196 | .034 | .795 | 5.703 | .000 |
| | X1_Z | -3.696E-02 | .013 | -.382 | -2.740 | .010 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | RATA_X1 | .894 | 1.118 |
| | Z | .472 | 2.120 |
| | X1_Z | .472 | 2.119 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficient Correlations^a

| Model | | | X1_Z | RATA_X1 | Z |
|-------|--------------|---------|------------|------------|------------|
| 1 | Correlations | X1_Z | 1.000 | -.127 | -.694 |
| | | RATA_X1 | -.127 | 1.000 | -.127 |
| | | Z | -.694 | -.127 | 1.000 |
| | Covariances | X1_Z | 1.819E-04 | -8.743E-05 | -3.222E-04 |
| | | RATA_X1 | -8.743E-05 | 2.604E-03 | -2.237E-04 |
| | | Z | -3.222E-04 | -2.237E-04 | 1.186E-03 |

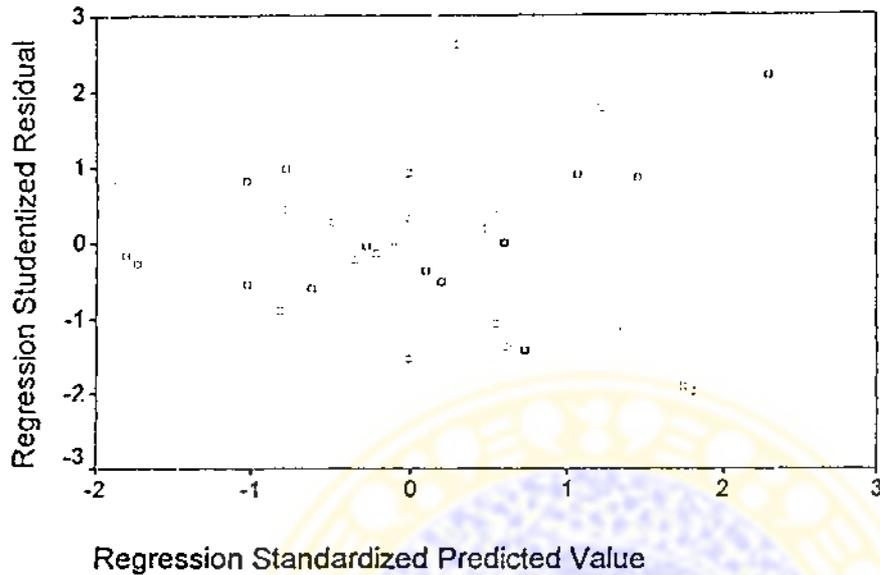
a. Dependent Variable: RATA_Y

Uji Heteroskedastisitas**Residuals Statistics^a**

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------------|----|
| Predicted Value | 2.9164 | 3.9858 | 3.3983 | .2557 | 36 |
| Std. Predicted Value | -1.885 | 2.298 | .000 | 1.000 | 36 |
| Standard Error of Predicted Value | 3.141E-02 | 9.992E-02 | 5.530E-02 | 1.555E-02 | 36 |
| Adjusted Predicted Value | 2.8953 | 3.9219 | 3.4024 | .2586 | 36 |
| Residual | -.3111 | .4370 | 1.246E-15 | .1646 | 36 |
| Std. Residual | -1.807 | 2.538 | .000 | .956 | 36 |
| Stud. Residual | -1.976 | 2.612 | -.011 | 1.029 | 36 |
| Deleted Residual | -.3719 | .4626 | -4.02E-03 | .1914 | 36 |
| Stud. Deleted Residual | -2.075 | 2.898 | -.004 | 1.075 | 36 |
| Mahal. Distance | .192 | 10.816 | 2.917 | 2.270 | 36 |
| Cook's Distance | .000 | .351 | .043 | .082 | 36 |
| Centered Leverage Value | .005 | .309 | .083 | .065 | 36 |

Scatterplot

Dependent Variable: RATA_Y



Regression: X2, Z dan X2*Z

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2_Z, RATA_X2, Z | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RATA_Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .854 ^a | .730 | .704 | .1654 |

a. Predictors: (Constant), X2_Z, RATA_X2, Z

b. Dependent Variable: RATA_Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2.361 | 3 | .787 | 28.779 | .000 ^a |
| | Residual | .875 | 32 | 2.735E-02 | | |
| | Total | 3.237 | 35 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2_Z, RATA_X2, Z

b. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.415 | .140 | | 17.290 | .000 |
| | RATA_X2 | -.191 | .050 | -.369 | -3.789 | .001 |
| | Z | .318 | .038 | 1.287 | 8.421 | .000 |
| | X2_Z | -7.090E-02 | .013 | -.842 | -5.321 | .000 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-----------|----------------|----|
| Predicted Value | 2.8801 | 4.1061 | 3.3983 | .2597 | 36 |
| Residual | -.2893 | .3175 | 1.172E-15 | .1581 | 36 |
| Std. Predicted Value | -1.995 | 2.725 | .000 | 1.000 | 36 |
| Std. Residual | -1.750 | 1.920 | .000 | .956 | 36 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | RATA_X2 | .892 | 1.121 |
| | Z | .362 | 2.763 |
| | X2_Z | .338 | 2.961 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficient Correlations^a

| Model | | X2_Z | RATA_X2 | Z | |
|-------|--------------|---------|------------|------------|------------|
| 1 | Correlations | X2_Z | 1.000 | -.304 | -.795 |
| | | RATA_X2 | -.304 | 1.000 | .166 |
| | | Z | -.795 | .166 | 1.000 |
| | Covariances | X2_Z | 1.776E-04 | -2.043E-04 | -4.001E-04 |
| | | RATA_X2 | -2.043E-04 | 2.546E-03 | 3.165E-04 |
| | | Z | -4.001E-04 | 3.165E-04 | 1.427E-03 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Uji Heteroskedastisitas

Residuals Statistics^a

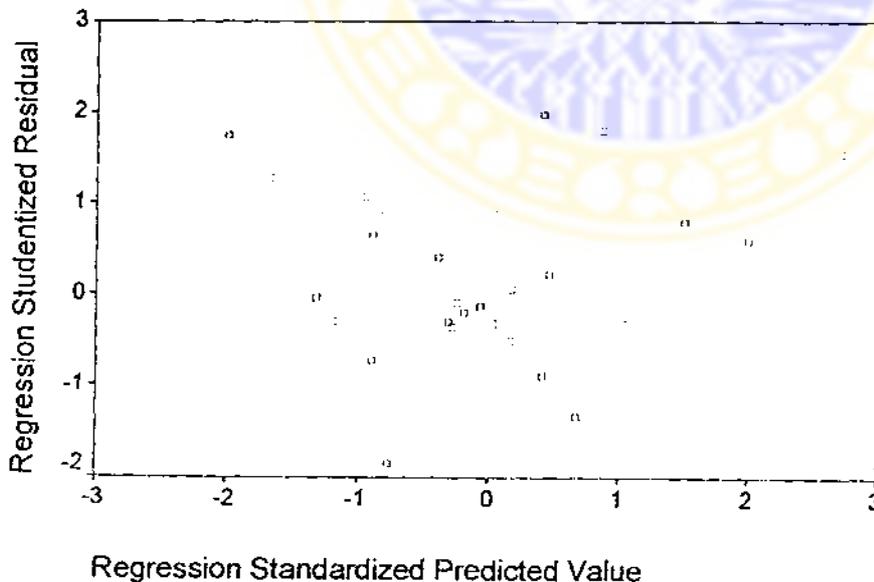
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-----------|----------------|----|
| Predicted Value | 2.8801 | 4.1061 | 3.3983 | .2597 | 36 |
| Residual | -.2893 | .3175 | 1.172E-15 | .1581 | 36 |
| Std. Predicted Value | -1.995 | 2.725 | .000 | 1.000 | 36 |
| Std. Residual | -1.750 | 1.920 | .000 | .956 | 36 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: RATA_Y



Regression: X3, Z dan X3*Z

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X3_Z, RATA_X3, Z | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RATA_Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .829 ^a | .687 | .657 | .1780 |

a. Predictors: (Constant), X3_Z, RATA_X3, Z

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2.223 | 3 | .741 | 23.389 | .000 ^a |
| | Residual | 1.014 | 32 | 3.168E-02 | | |
| | Total | 3.237 | 35 | | | |

a. Predictors: (Constant), X3_Z, RATA_X3, Z

b. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.534 | .145 | | 17.479 | .000 |
| | RATA_X3 | -.123 | .046 | -.277 | -2.706 | .011 |
| | Z | .281 | .035 | 1.136 | 7.954 | .000 |
| | X3_Z | -4.866E-02 | .010 | -.687 | -4.692 | .000 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | RATA_X3 | .932 | 1.073 |
| | Z | .480 | 2.083 |
| | X3_Z | .457 | 2.187 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficient Correlations^a

| Model | | X3_Z | RATA_X3 | Z | |
|-------|--------------|---------|------------|------------|------------|
| 1 | Correlations | | | | |
| | | X3_Z | 1.000 | -.247 | -.718 |
| | | RATA_X3 | -.247 | 1.000 | .119 |
| | | Z | -.718 | .119 | 1.000 |
| | Covariances | | | | |
| | | X3_Z | 1.075E-04 | -1.167E-04 | -2.630E-04 |
| | | RATA_X3 | -1.167E-04 | 2.070E-03 | 1.914E-04 |
| | | Z | -2.630E-04 | 1.914E-04 | 1.246E-03 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Uji Heteroskedastisitas**Residuals Statistics^a**

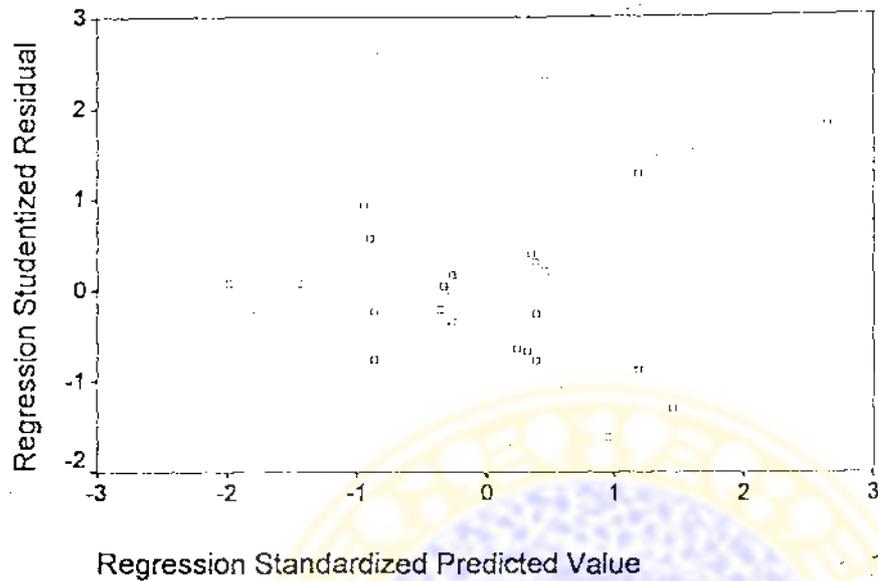
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-----------|----------------|----|
| Predicted Value | 2.8973 | 4.0659 | 3.3983 | .2520 | 36 |
| Residual | -.3024 | .3961 | 1.604E-15 | .1702 | 36 |
| Std. Predicted Value | -1.988 | 2.649 | .000 | 1.000 | 36 |
| Std. Residual | -1.699 | 2.225 | .000 | .956 | 36 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: RATA_Y



Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X4_Z, RATA_X4, Z | | Enter |

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: RATA_Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .865 ^a | .749 | .725 | .1593 |

- a. Predictors: (Constant), X4_Z, RATA_X4, Z

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2.424 | 3 | .808 | 31.829 | .000 ^a |
| | Residual | .812 | 32 | 2.539E-02 | | |
| | Total | 3.237 | 35 | | | |

a. Predictors: (Constant), X4_Z, RATA_X4, Z

b. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.514 | .125 | | 20.088 | .000 |
| | RATA_X4 | -.217 | .053 | -.377 | -4.089 | .000 |
| | Z | .290 | .038 | 1.174 | 7.663 | .000 |
| | X4_Z | -8.086E-02 | .016 | -.748 | -4.909 | .000 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | RATA_X4 | .923 | 1.084 |
| | Z | .334 | 2.993 |
| | X4_Z | .337 | 2.963 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Coefficient Correlations^a

| Model | | X4_Z | RATA_X4 | Z |
|-------|--------------|---------|------------|------------|
| 1 | Correlations | X4_Z | 1.000 | -.059 |
| | | RATA_X4 | -.059 | 1.000 |
| | | Z | -.799 | -.116 |
| | Covariances | X4_Z | 2.713E-04 | -5.165E-05 |
| | | RATA_X4 | -5.165E-05 | 2.804E-03 |
| | | Z | -4.987E-04 | -2.325E-04 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Uji Heteroskedastisitas

Residuals Statistics^a

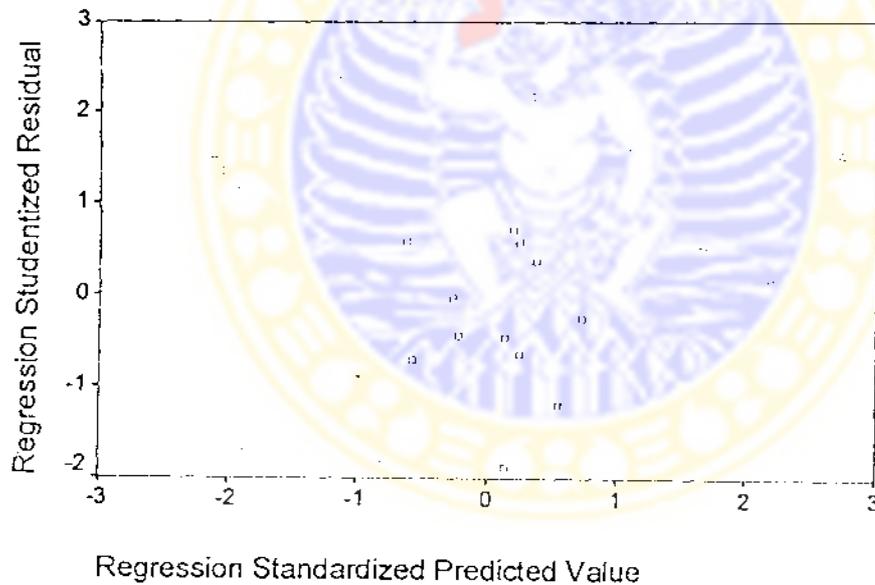
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-----------|----------------|----|
| Predicted Value | 2.8394 | 4.1164 | 3.3983 | .2632 | 36 |
| Residual | -.2942 | .3324 | 1.801E-15 | .1524 | 36 |
| Std. Predicted Value | -2.124 | 2.728 | .000 | 1.000 | 36 |
| Std. Residual | -1.846 | 2.086 | .000 | .956 | 36 |

a. Dependent Variable: RATA_Y

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: RATA_Y



Regression Standardized Predicted Value