

**PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN, KETERLIBATAN  
PEKERJAAN, KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN DAN  
DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PERGURUAN TINGGI SWASTA  
DI PROPINSI BENGKULU**



**TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen  
Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro**

**Oleh:**

**ONSARDI**

**NIM.C4A001078**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2002**

## PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul :  
**PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN, KETERLIBATAN  
PEKERJAAN, KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN DAN  
DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PERGURUAN TINGGI SWASTA  
DI PROPINSI BENGKULU**

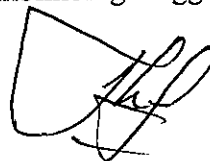
yang disusun oleh Onsardi, NIM C4A001078  
telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 29 Oktober 2002 dan dinyatakan  
telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama



Drs. H. Mudji Rahardja, SU

Pembimbing Anggota



Drs. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang 29 Oktober 2002  
Universitas Diponegoro  
Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Ketua Program



Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo



## SERTIFIKASI

Saya, Onsardi yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya yang belum pernah di sampaikan untuk mendapatkan gelar pada Studi program Magister Manajemen atau program lainnya. Karya tulis ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya.

Semarang, 15 Oktober 2002

Onsardi

## Motto

*Hidup tanpa kekuatan adalah kelemahan  
Mengusai Iptek tanpa Imtaq adalah kezaliman*

Tesis ini buat :  
Ayah Bundaku tercinta  
Kakak-kakak dan adik-adikku yang terkasih  
Istriku Ratna Juita, S.Pd yang tersayang  
Anakku Nanda Ito Muswara, Yeri Ito Muswara si buah hati  
Sahabatku Wenny Surianti, SE, Patrajaya, SE

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul : Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Keluarga Pekerjaan, dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat tugas akhir yang harus dipenuhi guna memperoleh derajat Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang Jawa Tengah. Dalam penyusunan tesis ini hingga selesai, penulis telah banyak mendapat bantuan, dalam bentuk bimbingan, keterangan, dorongan moril maupun materil. Maka dengan ketulusan hati saya mengucapkan terima kasih kepada

1. Bapak Drs. H. Mudji Rahadja, SU, selaku pembimbing utama yang dengan sabar dan arif telah membimbing penulis sehingga selesainya tesis ini.
2. Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR, selaku pembimbing yang dengan sabar dan bijak telah membimbing penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjadi peserta didik.
4. Rektor dan Ketua Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu yang telah memberi izin kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.

5. Istriku yang tercinta Ratna Juita, S.Pd dan anakku Nanda Ito Muswara, Yeri Ito Muswara yang dengan setia dan sabar menunggu dan memberikan dorongan dan do'a dalam penyelesaian studi ini.
6. Dik Wenny Surianti, dik Patra, Pak Khairul, Budi Sakti, Budi Efdy dan rekan-rekan yang sedang studi S2 dan S1 dari Propinsi Bengkulu di Semarang serta teman-teman seangkatan lainnya yang telah memberikan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan studi dan tesis ini.

Tak ada gading yang tak retak, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, kritik dan saran dari pembaca sangat sangat penulis hargai, untuk perbaikan penulisan yang akan datang. Mudah-mudahan tesis ini ada manfaatnya bagi kita bersama. Amin.

Semarang, 15 Oktober 2002

Penulis

Onsardi

## Absraksi

Penelitian ini didasari pentingnya kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut diduga adalah faktor Tekanan Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Keluarga Pekerjaan dan Dukungan Sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Obyek penelitian ini adalah karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu, dengan metode penarikan sampel Stratified Random Sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 113 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Dengan menggunakan teknik analisis data regresi berganda, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci :** Tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan, dukungan sosial dan kepuasan kerja.

## **Abstract**

This research is based on the important of job satisfaction in an organization. Job satisfaction can be influenced by several factors. The suspected factors are Job stress, Job involvement, Family-Work Conflict and Social Support. This research aims to analyze the influence of job stress, job involvement, and family-work conflict to job satisfaction.

The object of this research is employers of private university in Bengkulu province with the Stratified Random Sampling as sampling method. The amount of the respondent of this research is 113 persons. The data collecting method is questionnaire.

Using multi linear regression data analysis technique, the results of this research can be concluded that job stress variable negatively and significantly influences to job satisfaction, job involvement positively and significantly influences to job satisfaction, family-work conflict negatively and significantly influences to employers job satisfaction, and social support positively and significantly influences to job satisfaction.

**Keywords:** Job stress, job involvement, family-work conflict, social support and job satisfaction.

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Sertifikasi.....	iii
Halaman Motto .....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vii
Dafar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Rumus .....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	12
2.1. Kepuasan Kerja.....	12
2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	17
2.2.1. Tekanan Pekerjaan.....	18
2.2.2. Keterlibatan Pekerjaan.....	19
2.2.3. Konflik Keluarga-Pekerjaan.....	20
2.2.4. Dukungan Sosial.....	21
2.3. Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja.....	22
2.3.1. Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja .....	22
2.3.2. Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.....	24
2.3.3. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja .....	25
2.3.4. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja.....	26

2.4. Penelitian Terdahulu.....	26
2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	31
2.6. Hipotesis.....	31
2.7. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	32
BAB III. METODE PENELITIAN .....	36
3.1. Jenis dan Sumber Data.....	36
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	38
3.4. Teknik Analisis Data.....	39
3.4.1. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas .....	39
3.4.2. Uji Asumsi Klasik.....	40
3.4.3. Analisis Deskriptif.....	40
3.4.4. Analisis Regresi .....	40
3.4.5. Uji Hipotesis.....	41
BAB IV. ANALISIS DATA.....	41
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	42
4.2. Gambaran Umum Responden .....	43
4.3. Analisis Data .....	50
4.3.1. Uji Reliabelitas .....	50
4.3.2. Uji Validitas .....	52
4.3.3. Uji Asumsi Klasik .....	57
4.3.4. Analisis Deskriptif Data Penelitian .....	61
4.3.5. Analisis Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Keluarga Pekerjaan dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja .....	67
4.3.5. Uji Hipotesis.....	69

BAB V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN.....	77
5.1. Kesimpulan .....	77
5.2. Implikasi Kebijakan .....	78
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	81
5.4. Agenda Penelitian Mendatang .....	82
Daftar Pustaka .....	83
Lampiran-lampiran	

## DAFTAR TABEL

Tabel :

1.1. Daftar Karyawan Administratif PTS Propinsi Bengkulu yang tidak masuk (absensi) kerja periode dari Bulan Januari s.d April 2002 .....	8
1.2. Daftar Dosen PTS Propinsi Bengkulu yang berhenti sebagai Dosen tetap.....	9
3.1. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
4.1. Usia Responden Penelitian.....	44
4.2. Jenis Kelamin Responden Penelitian.....	45
4.3. Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	46
4.4. Jenjang Kepangkatan Responden.....	47
4.5. Masa Kerja Responden.....	49
4.6. Responden Berdasarkan Suami atau Istri yang Bekerja.....	50
4.7. Rekap Cronbach Alpha Uji Reliabilitas.....	52
4.8. Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan Pekerjaan.....	54
4.9. Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Pekerjaan.....	54
4.10. Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Keluarga Pekerjaan....	55
4.11. Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial .....	56
4.12. Rekap Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja.....	56
4.13. Kolerasi Antara Variabel Bebas.....	58
4.14. Output SPSS Uji Glejser .....	59
4.15. Data Deskriptif Variabel Tekanan Pekerjaan .....	62
4.16. Data Deskriptif Variabel Keterlibatan Pekerjaan .....	63
4.17. Data Deskriptif Variabel Konflik Keluarga Pekerjaan.....	64
4.18. Data Deskriptif Variabel Dukungan Sosial .....	65
4.19. Data Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	66
4.20. Rekap Hasil Uji t.....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	31
4.1. Grafik Histogram.....	60
4.2. Grafik Normal Probability Plot.....	61

## DAFTAR RUMUS

Rumus :	Halaman
1. Persamaan Regresi .....	40
2. Uji t.....	41
3. Persamaan Uji Glejser.....	58

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Banyak organisasi menjalankan berbagai program peningkatan kualitas dalam berbagai aspek aktivitas organisasi mengalami kegagalan, yang disebabkan tidak adanya usaha untuk merubah kinerja organisasi (Goetch dan Davis, 1994 dalam Arifin, 1997). Di samping itu kualitas organisasi sendiri akan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pekerja atau pelaku layanan dalam suatu organisasi (Zeithaml et al, 1994). Sebaik apapun strategi yang dirumuskan oleh pimpinan, jika tidak mendapatkan dukungan dari karyawan, maka strategi itu tidak akan dapat dilaksanakan bila tidak disertai sikap positif dari pekerjaannya dan disertai komitmen penuh dari pekerja (Crammer, 1996).

Kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi pekerja untuk bekerja produktif dengan motivasi internal yang baik, karena kepuasan kerja dapat menciptakan sikap dan menunjang perilaku baik pekerja (Ma'mun dan Dewabrata, 1995). Dalam situasi dan kondisi Indonesia akhir-akhir ini, dengan terjadinya krisis diberbagai sektor juga diduga mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor situasional akan mempengaruhi sikap pekerja (Ganzach, 1998). Menurut Frone, Russell & Cooper (1994) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor tekanan

pekerjaan, faktor keterlibatan pekerjaan dan faktor konflik keluarga-pekerjaan, dan faktor dukungan sosial (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992).

Tekanan pekerjaan yang berupa pemberian tugas yang berat kepada karyawan dapat mempengaruhi kondisi kerja seorang karyawan yang akan berakibat kepada kurang puasannya karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Tekanan pekerjaan dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut didorong dari fungsi normal (Beehr & Newman dalam Luthans, 1995). Selain itu pula tekanan pekerjaan dapat terjadi karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan, termasuk disini pengembangan karier, upah yang diterima dan kenyamanan fisik (Frone, Russell & Cooper, 1994 dan Rini, 2001).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat memicu munculnya tekanan pekerjaan. Beberapa faktor lingkungan yang dapat menimbulkan tekanan pekerjaan yaitu :

1. Karakteristik lingkungan kerja seperti kebisingan , kesepian yang sangat, panas atau dingin yang berlebihan, penerangan kerja yang kurang, tempat kerja yang lembab dan sebagainya (Howarth & Gilham, 1992).
2. Karakteristik tugas misalnya beban kerja dan target produksi yang tinggi dan pekerjaan yang repetitif (Howarth & Gilham, 1992).
3. Karakteristik peran misalnya beban pekerjaan yang berat, ketidak jelasan peran dalam pekerjaan, campur tangan atasan dalam hal kewenangan (Frone, Russell & Cooper, 1994).

4. Lingkungan psikososial dalam organisasi, meliputi tugas, peran dan tanggungjawab yang tidak jelas, promosi dan kesempatan untuk mengembangkan inisiatif yang terbatas (Howarth & Gilham, 1992).
5. Karakteristik lingkungan sosial misalnya hubungan antar karyawan, karyawan dengan bawahan maupun atasan, kontrol terhadap lingkungan kerja (Marshal, Warr & Wall dalam Darmawan, 1993).

Keterlibatan pada pekerjaan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja. Menurut Kanungo (1979) terterlibatan pekerjaan mempengaruhi intensitas kerja., sedangkan perilaku kerja dengan tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi akan mengurangi kemungkinan *turn over*, kemangkiran, dan kelambanan, serta jam yang digunakan untuk bekerja meningkat (Mitchell, 1985). Tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, menambah kualitas dan kuantitas hasil kerja (Katz & Kahn, 1978), efesiensi kerja yang tinggi ( Yoder, 1979) serta dapat memunculkan kepuasan kerja (Frone, Russell & Cooper, 1994). Beberapa penelitian menyatakan, semakin tinggi keterlibatan pekerjaan, maka akan tinggi kepuasan kerja (Frone, Russell & Cooper; 1992, Yasin, 1999, Rini, 2001). Kondisi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berhubungan dengan kondisi positif bagi individu sebagai karyawan yaitu semangat, prestasi, kepuasan, kuantitas dan kualitas, efesiensi, banyaknya kerja dalam jam kerja, serta berkurangnya tingkat absensi serta *turn over* (Mtcihell, 1985 dalam Djawa, 1993). Kondisi positif tersebut mendorong timbulnya sikap dan perilaku kerja yang bermanfaat atau menguntungkan organisasi dan karyawan. Individu yang terlibat pada pekerjaan menunjukkan kondisi

berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi dirinya, sehingga cenderung puas pada pekerjaan. Akibat selanjutnya individu memandang pekerjaannya mampu membangkitkan semangat kerjanya dan meningkatkan kepuasan kerja (Marshal, at al., dalam Darmawan, 1993).

Konflik peran merupakan simultan dari dua atau lebih peran yang diharapkan, sehingga pemenuhan peran yang satu akan menghalangi peran yang lain (Katz & Kahn, 1978). Konflik peran terjadi pada seorang individu dimana dia harus memenuhi dua tuntutan harapan peran yang berbeda yang harus dilakukan pada saat bersamaan (Myers, 1983). Konflik peran dapat menyebabkan prustasi dan kebingungan pada individu yang bersangkutan (Wexley & Yukl, 1977). Karena dalam keterbatasan waktu ia harus menentukan peran mana yang harus dipilih dan peran mana yang harus ditinggalkan. Menurut Miyers (1983) penelitian yang dilakukannya pada ibu rumah tangga bekerja, konflik peran merupakan bentuk dari *interrole conflict* (konflik antar peran) karena peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama. Pada masa sekarang konflik antar peran merupakan konflik yang sering dialami oleh wanita. Konflik peran karena antara suami istri tidak pernah saling komunikasi membicarakan masalah-masalah dan kebutuhan-kebutuhan yang mereka inginkan, sehingga mereka sering tidak dapat melakukan penyesuaian atau menyelaraskan segala kebutuhan yang mereka inginkan (Sekaran, 1986).

Penelitian yang dilakukan oleh Stainess, et al (1986), Sekaran (1986) menyatakan bahwa para suami yang istrinya bekerja umumnya merasa kuatir bahwa kedudukan mereka sebagai pimpinan rumah tangga dan pencari nafkah

bagi keluarga akan goyah. Selain itu kadang-kadang suami dapat mengalami kebingungan peran yang disebabkan oleh tuntutan masyarakat sekitar atau karena penyesuaian yang dilakukan terhadap istri tidak berhasil.

Konflik keluarga-pekerjaan terjadi karena muncul ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan. Konflik ini muncul sebagai akibat dari pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Frone, Russell & Cooper, 1992). Selain itu konflik keluarga pekerjaan merupakan suatu tingkat tertentu seseorang merasa tidak nyaman dengan tekanan-tekanan yang dialami di rumah (Kopelman, et al., 1983). Selain dengan adanya kondisi tersebut, maka ketidaknyamanan di rumah akan membawa pengaruh ke lingkungan kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja.

Sumber-sumber munculnya konflik keluarga-pekerjaan terjadi ketika kehidupan seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di kantor seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, serta kerja lembur (Frone, Russell & Cooper, 1994). Melihat dampak dari ketiga faktor yang telah disebut dan diuraikan di atas, maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu yaitu dukungan sosial (*social support*). Parasuraman, Greenhaus & Granrose, (1992) mengartikan dukungan sosial sebagai tersedianya hubungan sosial, baik yang berasal dari atasan, teman seprofesi maupun keluarga maka kepuasan kerja seseorang akan tercapai.

Perguruan tinggi swasta adalah lembaga pendidikan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada

masyarakat yang dilaksanakan/diselenggarakan yayasan, lembaga atau badan swasta (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas, 1999).

Dalam proses belajar mengajar perguruan tinggi swasta secara terintegrasi diawasi dan tunduk kepada Koordinator Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) wilayah dimana perguruan tinggi tersebut beralamat. Perguruan tinggi swasta dalam melaksanakan operasionalnya merupakan mitra bagi Perguruan Tinggi Negeri. Jika perguruan tinggi swasta membutuhkan bantuan tenaga pengajar maka perguruan tinggi negeri wajib membantu perguruan tinggi swasta tersebut.

Badan Penyelenggara Harian Perguruan Tinggi Swasta (BPHPTS) adalah suatu badan yang merupakan perpanjangan tangan pihak yayasan yang mengurus perguruan tinggi swasta seperti pembangunan gedung dan prasarana pendidikan lainnya. Civitas akademika perguruan tinggi swasta terdiri dari dosen, karyawan dan mahasiswa. Dosen sebagai tenaga edukatif bertugas melaksanakan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Karyawan adalah tenaga administratif yang bertugas memberikan pelayanan kepada dosen, mahasiswa dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan teknis administratif. Sedangkan mahasiswa adalah peserta didik yang wajib mendapatkan pelayanan edukatif dari dosen dan administratif dari karyawan perguruan tinggi.

Beberapa alasan mengapa penelitian ini mengambil lokasi di Propinsi Bengkulu adalah: Pertama Propinsi Bengkulu adalah propinsi yang masih relatif muda jika dibandingkan dengan propinsi lain baik di Sumatra maupun di luar

Sumatra, kedua perkembangan perguruan tinggi swasta di propinsi Bengkulu yang masih relatif lamban dan jumlahnya yang masih sedikit jika dibandingkan dengan propinsi-propinsi lain di Sumatra khususnya Indonesia umumnya. Penyebaran perguruan tinggi swasta di propinsi Bengkulu tidak merata hanya terdapat di ibu kota propinsi yaitu kota Bengkulu. Sedangkan di ibu kota kabupaten se propinsi Bengkulu belum ada perguruan tinggi swasta. Propinsi Bengkulu terdiri dari tiga kabupaten dan satu kotamadya yaitu kabupaten Bengkulu Selatan, kabupaten Bengkulu Utara, kabupaten Rejang Lebong dan Kotamadya Bengkulu.

Dipilihnya perguruan tinggi swasta di Propinsi Bengkulu sebagai obyek penelitian ini adalah : Pertama karena perguruan tinggi swasta mempunyai otonomi penuh dalam melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan pembangunan sarana dan prasarana pendidikan, kemudian dosen yang mengajar perguruan tinggi swasta adalah dosen tetap perguruan tinggi swasta yang diangkat dan diberhentikan oleh yayasan dan pengaturan penggajian ditentukan oleh yayasan penyelenggara perguruan tinggi swasta tersebut. Sedangkan seluruh karyawan perguruan tinggi swasta adalah pegawai tetap perguruan tinggi swasta yang diangkat dan diberhentikan oleh yayasan penyelenggara perguruan tinggi swasta tersebut. Kedua jika ditinjau dari segi penggajian dosen dan karyawan perguruan tinggi swasta relatif menerima gaji masih lebih rendah jika dibandingkan dengan dosen dan karyawan perguruan tinggi negeri, karena penggajian dosen dan karyawan disesuaikan dengan kemampuan perguruan tinggi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil pengamatan terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan administratif pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS)) di Propinsi Bengkulu relatif tinggi. Data tingkat absensi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**

Daftar Karyawan Administratif PTS Propinsi Bengkulu  
yang tidak masuk (absensi) kerja  
periode dari Bulan Januari s.d April 2002

NO	Nama PTS	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Absensi	
				Frekuensi	Presentase
1.	Univ. Muhammadiyah Bengkulu	33	99 hari	645 hari	19,74
2.	Univ. Prof. Dr. Hazairin, S.H. Bengkulu	72	99 hari	270 hari	3,78
3.	STIA Bengkulu	32	99 hari	325 hari	10,25
4.	STMIK Dehasen Bengkulu	26	99 hari	233 hari	9,05
5.	STIE Dehasen Bengkulu	14	99 hari	112 hari	8,08

Sumber : Diolah dari Bagian Kepegawaian PTS

Dari tingginya tingkat absensi karyawan administratif tersebut dapat diduga merupakan sebagai fenomena kepuasan kerja karyawan administratif yang masih relatif rendah. Selanjutnya, sebagai fenomena ketidakpuasan kerja dosen ditemui informasi dari catatan bagian kepegawaian bahwa kemangkiran terjadi pelanggaran terhadap disiplin yaitu ketepatan waktu datang dan waktu pulang masih banyak dosen dan karyawan setiap harinya datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan. Kemudian informasi keluhan dari mahasiswa mengemukakan bahwa masih banyak dosen yang tidak tepat waktu dalam jadwal mengajar yang telah di tetapkan dan disepakati sebelumnya.

Selanjutnya bahwa dalam tiga tahun terakhir terdapat banyak dosen tetap mundur dan berhenti sebagai dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di Propinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa sikap tidak puasnya dosen tersebut untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi, kenyataan tersebut merupakan bagian dari bentuk pemangkiran dan ketidakpuasan kerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Propinsi Bengkulu. Data dosen yang berhenti pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**

Daftar Dosen PTS Propinsi Bengkulu  
yang berhenti sebagai Dosen tetap

NO	Nama PTS	Jenjang Pendidikan			Jumlah
		S1	S2	S3	
1.	Univ. Muhammadiyah Bengkulu	1	2	1	4
2.	Univ. Prof.Dr. Hazairin, S.H. Bengkulu	1	3	-	4
3.	STIA Bengkulu	-	2	-	2
4.	STMIK Dehasen Bengkulu	4	-	-	4
5.	STIE Dehasen Bengkulu	5	-	-	5

Sumber : Diolah dari Bagian Kepegawaian PTS

Dari Tabel 1.2 di atas adalah sebagai bukti ketidakpuasan kerja dosen di Perguruan Tinggi di Propinsi Bengkulu, sehingga mereka memutuskan untuk berhenti sebagai dosen tetap. Ketidakpuasan kerja dosen dan karyawan tersebut diduga bahwa dapat dipengaruhi faktor tekanan kerja, keterlibatan kerja, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam apakah faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja tersebut di atas, juga dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja dosen dan karyawan pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu.

## 1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh faktor tekanan pekerjaan, ketelibanan pekerjaan, konflik keluarga-pekerjaan dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimanakah pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimanakah pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara khusus mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dosen dan karyawan pada Perguruan Tinggi Swasta di propinsi Bengkulu. Dan untuk menjawab rumusan masalah di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang pengaruh tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu diharapkan dapat bermanfaat :

1. Sebagai masukan bagi para praktisi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasinya melalui kepuasan pekerjaan.
2. Sebagai masukan bagi para akademisi untuk menjelaskan pengaruh faktor tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga-pekerjaan dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu (seperti : Bedeian, Buke & Moffett, 1988; Frone, Russell & Cooper, 1992; Higgins, Duxubury & Irving, 1992; Howord, 1992) dan hasil penelitian Frone, Russell & Cooper (1994) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan dan konflik keluarga-pekerjaan dan dukungan sosial (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992).

#### 2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah cara seseorang bekerja merasakan pekerjaannya yang merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya (Wexley et al, 1992). Faktor-faktor yang penting dalam mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan-rekan kerja yang mendukung (Robbins, 1996). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seseorang pekerja berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya (Smith et al dalam Luthans, 1995). Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan

pada sikap emosional positif yang berdasar dari pengalaman kerja seseorang. (Cocke, 1976 dalam Kamal 1999). Kepuasan kerja dikaitkan dengan perilaku kerja merupakan dua aspek yang saling mempengaruhi. Kebalikan dari kepuasan kerja yaitu frustrasi dengan berbagai bentuk, fiksasi (terus menerus mengulang argumen), regresi (perilaku merajuk, marah atau perilaku yang tidak dewasa), withdrawal (menarik diri), agresi (sabotase, pengrusakan, gosip, mengeluh dan sebagainya) (Thoha, 2000).

Frustrasi yang menyerupai ketidakpuasan kerja dapat mengarah pada perilaku agresif dengan penarikan diri, tindakan agresif berupa sabotase, memperlambat pekerjaan, sehingga melakukan kesalahan, mengeluh protes terus menerus, banyak terjadi pertengkaran dan permusuhan antar pekerja. Bila tindakan agresif dimasuki jalannya pekerjaan, akan merusak kualitas layanan, tak mau bekerja sama, dan akan menunjukkan biaya yang mahal bagi organisasi (Tyson dan Jackson, 2000). Ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan juga dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh pekerja. Mencuri uang, peralatan serta persediaan barang oleh pekerja merupakan masalah penting bagi organisasi. Kepuasan kerja sering ditentukan bersama-sama atas dasar karakteristik situasi kerja (kinerja organisasi) dan karakteristik pekerja, dijabarkan dalam teori *Discrepancy* yang mencakup determinan-determinan kepuasan kerja (Wexley et al., 1992).

Tiga jenis karakteristik pekerja yang mempengaruhi persepsi yang seharusnya adalah kebutuhan-kebutuhan (pengakuan dan penghargaan), nilai-nilai (keyakinan seseorang terhadap perilaku “yang benar dan yang salah”), dalam

kepribadian (harga diri). Bila terdapat persepsi pekerja yang semakin baik terhadap kondisi-kondisi yang seharusnya ada dengan persepsi terhadap kondisi aktual, maka pekerjaan akan mendapatkan kepuasan kerja (Wexley, 1992).

Robins (1996) menjelaskan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, misalnya terus menerus mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi atau melecehkan sebagian dari tanggung jawab mereka.

Terdapat empat respon yang berbeda satu sama lain yaitu :

1. Eksit : ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan meninggalkan organisasi.
2. Suara : ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
3. Kesetiaan : ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi.
4. Pengabaian : ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk.

Dengan demikian pentingnya kepuasan kerja yang tinggi karena :

1. Ada bukti yang jelas bahwa pekerja yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan pekerjaan dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Pekerjaan yang terpuaskan mempunyai manfaat kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang.
3. Kepuasan kerja, pekerja dibawa pada kinerja perusahaan dan ke dalam kehidupan karyawan di luar pekerjaan (Robbins, 1996).

Pemikiran Trist dalam Wexley (1992) mengarah kepada sederet metodologi yang berbeda untuk mencoba dan memperbaiki moral, kepuasan kerja dan motivasi dengan cara; rotasi kerja, perluasan kerja, pengembangan kerja dan merancang ulang kerja (situasi kerja/kinerja organisasi dan pekerjanya/personal). Teori dua faktor memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari sejumlah penyebab yang sangat berbeda dibandingkan ketidakpuasan kerja (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959, Herzberg, 1966 dalam Marini Purwanto & M. Nasir, 2001). Teori ini menyatakan bahwa *satisfier* (pemuas) dimensi kerja adalah pengakuan, otonomi dan tanggungjawab, dan pekerjaan itu sendiri dapat mempengaruhi kepuasan dan bukan ketidakpuasan, sedangkan pengaruh sebaliknya timbul karena *dissatisfier* seperti gaji, kondisi kerja, dan perilaku hubungan manusiawi atasan atau rekan kerja.

Studi Smith, dkk, 1969 dalam Marini Purwanto & M. Nasir (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh enam aspek: (1) menarik tidaknya jenis pekerjaan, (2) jumlah kompensasi yang diterima pekerja, (3) kesempatan promosi jabatan, (4) supervisi dari atasan, (5) dukungan rekan kerja, (6) kondisi teman kerja. Dimensi pertama, menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, menurut Luthan (1998) bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan pekerjaan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan dan pekerjaan yang memberikan status. Kedua jumlah kompensasi yang diterima pekerja merupakan faktor multi dimensi yang signifikan dan kompleks dalam kepuasan kerja (Judge, 1993 dalam Marini Purwanto & M. Nasir,

2001). Upah yang diterima harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan tingkat upah yang diterima pekerja mencerminkan sejauhmana manajemen menghargai kontribusi seseorang dalam organisasi tempat mereka bekerja. Ketiga kesempatan untuk promosi jabatan juga penting dalam penilaian kepuasan kerja seseorang. Kebijakan promosi yang adil akan berdampak positif pada pekerja, mereka yang menerima kesempatan dipromosikan jabatan akan merasa senang, bahagia dan memperoleh kepuasan kerja atas dirinya, (Luthan, 1998). Keempat kemampuan atasan memberikan dukungan perilaku kepada bawahannya akan menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan, karena mereka merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya, (Marini Purwanto & M. Nasir, 2001). Kelima dukungan rekan kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan, karena mereka merasa diterima dan dibantu dalam melancarkan penyelesaian tugasnya. Memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi setiap karyawan secara individual, sedangkan kelompok kerja yang bagus akan membuat kerja lebih menyenangkan sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi setiap karyawan, (Marini Purwanto & M. Nasir, 2001). Keenam kondisi tempat kerja merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam kondisi kerja yang baik, bersih dan menarik akan memberikan kepuasan bagi setiap karyawan, (Marini Purwanto & M. Nasir, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Ostrom (1992) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, namun tidak secara individu. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Iffaldino &

Muchinsky (1985) menyatakan tidak terdapat kaitan antara kepuasan kerja dan kinerja, karena masih banyak faktor lain yang terkait. Selain itu kepuasan kerja juga akan terkait dengan seberapa jauh mereka menganggap pekerjaan itu penting atau tidak. Sehingga mereka menganggap makin penting pekerjaan, makin sedikit ketidakhadiran (Scott & Taylor, 1995 dalam Haliman, 1997).

Selanjutnya menurut Frone, Russel & Cooper (1994) kepuasan kerja dapat dilihat melalui tiga dimensi penting yaitu : (1) kepuasan pekerjaan merupakan respon emosional terhadap situasi kerja; (2) kepuasan pekerjaan seringkali ditentukan oleh seberapa baik hasil yang diperoleh atau diharapkan; dan (3) kepuasan pekerjaan mempresentasikan beberapa sikap terkait sebagai sumber kepuasan pekerjaan.

Selain sifat-sifat kerja di atas yang dapat mempengaruhi kepuasan pekerjaan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga-pekerjaan (Frone, Russell & Cooper, 1994) dan dukungan sosial (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992)

## 2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Frone, Russell & Cooper (1994) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi : tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga-pekerjaan, dan dukungan sosial (Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992).

### 2.2.1. Tekanan Pekerjaan

Tekanan pekerjaan merupakan suatu respon adaptif pada suatu situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi dan perilaku bagi para partisipan organisasi (Luthan, 1995). Tekanan pekerjaan juga dapat merupakan suatu kondisi dinamik dimana seseorang individu merasa dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti dan penting (Schuler, 1980). Tekanan kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal (Beerhr & Newman dalam Luthan, 1995). Tekanan pekerjaan ini pula dapat berupa pekerjaan terlalu berat, tidak adanya peran yang jelas dalam pekerjaan, kurang otonomi dan bahkan wewenangnya sering dicampuri oleh atasannya (Frone, Russell & Cooper, 1994).

Beban pekerjaan yang telalu berat ini dapat dilihat melalui pekerjaan yang dihadapi dan harus dikerjakan oleh pekerja sehari-hari, yaitu pekerja terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan, merasa memiliki tanggungjawab kerja orang lain, merasa kerja teralu keras baik secara fisik maupun mental, merasa tertekan untuk mengikuti cara-cara baru dalam pekerjaan, mempunyai tanggungjawab yang penting sehingga bila keputusan yang diambil ternyata salah sehingga membuat kerugian yang besar bagi organisasi, pekerjaan yang membutuhkan waktu lama dalam penyelesaiannya (Frone, Russell & Cooper, 1994, Yasin, 1999).

Tidak jelasnya peran dalam pekerjaan terlihat dari pekerja yang bingung dan kurang yakin mengenai apa yang harus dilakukan, kurang jelasnya tugas yang harus dilakukan, tidak terdapatnya kejelasan tujuan yang harus dicapai, dan pekerja merasa kurang yakin seberapa besar wewenang yang dimilikinya. Kurang otonomi atau wewenang ini terlihat dari situasi dimana pekerja tidak mempunyai kesempatan untuk mempengaruhi keputusan supervisor dan atau kurang dapat kebebasan untuk memutuskan diri dalam melakukan pekerjaan yang ada di unitnya, kurang dapat menggunakan inisiatif sendiri dalam melakukan sesuatu dan bahkan supervisor terlalu ketat dalam melakukan pengawasan (Frone, Russell & Cooper, 1994, Yasin, 1999).

### 2.2.2. Keterlibatan Pekerjaan

Penelitian yang dilakukan oleh Lodahl dan Kejner dalam Djawa Alfons (1993) menjelaskan dua konsep keterlibatan pekerjaan. Pertama, keterlibatan pekerjaan merupakan tingkat indentifikasi psikologik individu terhadap pekerjaannya, atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran dirinya secara keseluruhan, seperti melakukan pekerjaan dengan baik membuatnya bahagia dan bekerja seenaknya menimbulkan rasa bersalah dalm dirinya. Kedua, keterlibatan pekerjaan menunjukkan kinerja individu yang terlibat dalam pekerjaannya secara psikologik dapat dilihat dari kinerjanya atau dengan kata lain pekerjaan bagi individu merupakan tempat mengekspresikan *self image*.

Keterlibatan pekerjaan mengukur derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting

bagi harga diri (Blau & Boal, 1987). Karyawan yang memperoleh kesempatan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya akan sangat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu. Bahkan karyawan yang mempunyai keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan diketahui mempunyai absensi kerja yang rendah (Luthans, 1995; Robbin, 1996). Keterlibatan pekerjaan ini dapat diketahui dari persepsi karyawan bahwa dirinya merasa mengalami peristiwa penting ketika dilibatkan dalam pekerjaan sehingga membuat sebagian perhatiannya berpusat pada pekerjaan dan merasa bahwa pekerjaan adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam hidupnya (Frone, Russell & Cooper, 1994).

### 2.2.3. Konflik Keluarga-Pekerjaan

Konflik keluarga-pekerjaan timbul diakibatkan konflik peran yang terjadi pada karyawan, disuatu sisi harus melakukan pekerjaan di kantor dan sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh. Sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan, sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu kegiatan pekerjaan (Frone, Russell & Cooper, 1992). Konflik keluarga-pekerjaan ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu,

menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya (Frone, Russell & Cooper, 1994).

#### 2.2.4. Dukungan Sosial

Dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Di lingkungan pekerjaan, hubungan antara karyawan itu dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas (Rini, 2001). Behnis, dkk dalam Erni (1995) mengemukakan dua alasan penting keberadaan dukungan sosial. Pertama, individu membutuhkan bantuan orang lain bilamana tujuan atau aktivitas pekerjaan demikian luas dan kompleks sehingga tidak dapat menyelesaikan sendiri. Kedua, hubungan antara karyawan itu mempunyai nilai sebagai tujuan yaitu pekerjaan yang menuntut hubungan saling membantu.

House dalam Etzion (1984) menyatakan bahwa dukungan sosial sebagai suatu transaksi interpersonal yang melibatkan perhatian emosional, bantuan instrumental, informasi dan penilaian. Bantuan yang diperoleh dalam hubungan interpersonal dibutuhkan dalam menunjang kelancaran organisasi. House dalam Cohen & Syme (1985) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah tindakan yang bersifat menolong atau membantu dengan melibatkan aspek perhatian, emosi, informasi, bantuan instrumen, dan penilaian yang positif.

Dukungan sosial mempunyai dimensi penting dalam suatu hubungan interpersonal. Dukungan sosial dapat mengatasi problem psikologik. Penelitian

yang dilakukan oleh La Rocco, et al. dalam Watson & De Bertali Tregertan (1984) menyimpulkan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan, gangguan umum, dan simptom-simptom gangguan pada tubuh bagi orang yang mengalami stress pada pekerjaan. Sejalan dengan pendapat tersebut Strauss & Salyes (1980) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi perasaan tertekan dan ketidakpuasan pada saat pekerja dihadapkan pada tekanan, kekakuan dari pekerjaan mereka. Parasuraman, Greenhaus & Granrose, (1992) memberi dimensi dukungan sosial sebagai tersedianya hubungan sosial, baik yang berasal dari atasan, teman seprofesi maupun keluarga. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Parasuraman, Greenhaus & Granrose (1992) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## 2.3. Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja

### 2.3.1. Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang mengalami tekanan terhadap pekerjaan yang ia lakukan sehari-hari seperti beban pekerjaan yang terlalu berat, tidak adanya peran yang jelas sehingga membuat karyawan bingung apa yang harus dia lakukan dan tidak adanya kejelasan tujuan yang harus dicapai, kurangnya otonomi dan wewenang yang sering dicampuri oleh atasannya terlihat pada kondisi karyawan tidak mempunyai kesempatan untuk mempengaruhi supervisor, kurang mendapatkan kebebasan untuk memutuskan sendiri dalam melakukan pekerjaan yang ada

(Frone, Russell & Cooper, 1994; Yasin 1999; Rini, 2001 ). Tekanan pekerjaan menjadi perhatian yang makin meningkat karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan untuk organisasi melalui ketidakpuasan karyawan (Jagdish. K. Dua, 1994).

Tekanan pekerjaan dapat juga terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan yaitu antara lain pengembangan karier, upah yang diterima, dan kenyamanan fisik dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dan tujuan yang disediakan lingkungan kerja (Rini, 2001). Penelitian Greenhaus & Beutell (1995) menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan oleh pemahaman karyawan terhadap domain kerja adalah relatif kecil dalam memecahkan berbagai permasalahan yang ada di organisasinya. Hasil penelitian Jagdish. K. Dua (1994) menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan mempunyai korelasi tinggi dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian di atas didukung penelitian yang dilakukan oleh Bedein, et al., 1988; Frone, et al., 1992; Higgins, et al., 1992; Howard, et al., 1992; Kopelman, et al., 1983; O'Driscoll, et al., 1992; Frone, et al., 1994 yang mengatakan bahwa tekanan pekerjaan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan pekerjaan.

### 2.3.2. Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Keterlibatan pekerjaan ini dapat diketahui dari persepsi karyawan bahwa dirinya merasa mengalami peristiwa penting ketika dilibatkan dalam pekerjaan sehingga membuat sebagian perhatiannya berpusat pada pekerjaan dan merasa bahwa pekerjaan adalah merupakan bagian yang sangat penting dalam hidupnya (Frone, Russell & Cooper, 1994). Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam mendeskripsikan kondisi individu secara psikologi pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan penting untuk harga diri atau sejauhmana seseorang memusatkan perhatannya pada pekerjaan (Frone, Russell & Cooper, (1994).

Penelitian yang dilakukan oleh Robinowitzs dan Hall (1977) mengatakan bahwa variabel hasil kerja yang paling kuat hubungannya dengan keterlibatan pekerjaan adalah kepuasan kerja. Hasil Penelitian Hoff, T. J, (1998) menjelaskan bahwa keterlibatan yang besar dalam manajemen dapat meningkatkan kesuksesan kerja. Penelitian mengenai hubungan kedua variabel ini pada umumnya menunjukkan adanya hubungan yang positif. Hasil penelitian ini didukung oleh Frone, Russell & cooper, 1994) yang mengatakan bahwa keterlibatan pekerjaan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Rice, Near & Hunt (1980) bahwa keterlibatan pekerjaan dapat mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja. Pendapat ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russell & Cooper ,1994; Yasin, 1999; Rini, 2001.

### 2.3.3. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Konflik keluarga-pekerjaan merupakan suatu tingkat tertentu dimana seseorang merasa tidak nyaman dengan tekanan-tekanan yang dialami di rumah sehingga dapat membuat seseorang merasa tidak nyaman dengan tekanan-tekanan yang dialami di tempat kerja begitu pula sebaliknya (Kopelman, et al., 1983). Untuk menjelaskan pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan keluarga dapat digunakan teori aliran (*Spillover theory*). Menurut teori aliran apabila terjadi fit antara organisasi dan karyawan maka hal tersebut akan menularkan fit di rumah. Atau dengan kata lain apabila seseorang merasa bahagia di tempat kerja, kebahagiaan tersebut akan ditularkan pada lingkungan keluarga (rumah). Demikian pula sebaliknya, apabila seseorang merasa stress di tempat bekerja maka besar kemungkinan stress akan dibawa ke rumah (Lovelace & Rosen, 1990).

Hasil penelitian Yang Nini, et all (2000) yang melakukan penelitian di Cina dan Amirika menjelaskan bahwa konflik keluarga pekerjaan dapat diakibatkan oleh kebutuhan keluarga. Sedangkan hasil penelitian Kinnunen Ulla dan Mauno Saija (1998) yang menjelaskan bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif kepada kepuasan pekerjaan. Kopelman, et al. (1983) mengemukakan adanya pengaruh yang negatif konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Staines & O'Conner, 1980; Parasuraman, et al., 1992; Frone, Russell & Cooper, 1994; Yasin, 1999; Rini, 2001, yang menjelaskan bahwa ada pengaruh negatif konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

#### 2.3.4. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja

Para peneliti menyatakan bahwa dukungan sosial menjadi bagian yang penting dalam upaya menanggulangi stress dalam domain kehidupan yang beragam (Beehr, 1985, Gore, 1987, Greenhaus dan Parasuraman, 1986, House, 1981, Kessler, et al., 1985 dalam Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992). Penelitian yang dilakukan oleh Rudd & McKenry, 1986 dalam Rini (2001) menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Parasuraman, Greenhaus & Granrose (1992) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Rini (2001) menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana dukungan sosial baik yang berasal dari atasan, teman seprofesi maupun keluarga sangat dibutuhkan untuk tercapainya kepuasan kerja.

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial yaitu penelitian yang dilakukan oleh Frone Russell dan Cooper (1994) yang mengadakan penelitian pada karyawan yang tinggal Erie County New York Responden penelitian ini adalah 1.933. Teknik analisis data yang digunakan adalah Strctural Equations Program. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan pekerjaan

dipengaruhi oleh variabel tekanan pekerjaan dengan koefisien pengaruh sebesar -0,62. variabel keterlibatan pekerjaan mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar 0,29 dan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif dengan koefisien pengaruh sebesar -0,21. Selanjutnya Aziz Yasin (1999) melakukan penelitian pada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur. Responden penelitian ini adalah karyawan Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur yang berjumlah 247 orang yang tersebar pada 41 Cabang Dinas. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan pekerjaan dipengaruhi oleh variabel tekanan pekerjaan dengan koefisien pengaruh sebesar -0,42. variabel keterlibatan pekerjaan mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar 0,012 dan konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif dengan koefisien pengaruh sebesar -0,011.

Rini Juni Astuti (2001) melakukan penelitian pada tenaga perawat Rumah Sakit Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 263 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepuasan pekerjaan dipengaruhi oleh variabel tekanan pekerjaan dengan koefisien pengaruh sebesar -0,034. variabel keterlibatan pekerjaan mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar 0,047, konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif dengan koefisien pengaruh sebesar -0,029 dan variabel dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar 0,017.

Ducharme dan Martin (2000) yang mengadakan penelitian pada *National Employee University of Georgia*. Responden penelitian ini berjumlah 2.505 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis faktor. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, koefisien pengaruh sebesar  $-0,90$ , dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar  $0,111$ . Hasil penelitian Isnovijanti (2002) yang melakukan penelitian di Polres Pati Polda Jateng. Responden penelitian berjumlah 145 orang. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien pengaruh sebesar  $-0,324$ , dan ada pengaruh positif antara dukungan sosial terhadap terhadap kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar  $0,510$ .

Dunseath, Beehr & King (1995) yang mengadakan penelitian pada karyawan *Municipality Central Part of Michigan*. Responden penelitian ini adalah 181 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar  $-0,82$ . Kemudian Jamal (1997) mengadakan penelitian pada tenaga kerja Kanada di Amirika. Responden penelitian ini berjumlah 335 orang, Teknik analisis data yang digunakan Anava dan Manova. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien pengaruh sebesar  $-0,41$ .

Bartleft (2001) yang melakukan penelitian pada perawat kesehatan *Hospital Public Midwestern States* Amerika. Responden penelitian ini adalah 337 orang perawat. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan pekerjaan berkorelasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,62. Farr dan Mathieu (1991) melakukan penelitian pada perusahaan angkutan di Amerika. Responden penelitian ini yaitu pengemudi mobil yang berjumlah 194 responden dan insinyur berjumlah 311. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Faktor. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan pekerjaan dan kepuasan kerja, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,59. Brooke, Russell dan Price (1988) yang melakukan penelitian pada tenaga administrasi, manager dan tenaga medis di Medical Center Amerika. Responden penelitian berjumlah 327 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Faktor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien pengaruh sebesar 0,33.

Boles, Howard dan Donofrio (2001) yang mengadakan penelitian pada karyawan perusahaan di Southeastern State Amerika. Responden penelitian ini adalah berjumlah 500 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah *Multiple Regression*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif antara konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien pengaruh sebesar -0,31. Bediean, Burke dan Moffett (1988) melakukan penelitian pada tenaga akuntan di *National Association of Accountants, The American*

*Associations of Women Accountants, The Association of Governmen Accountants, and American Society of Certified Public Accountant* yang berjumlah 1.145 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa konflik keluarga pekerjaan berpangaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefesien regresi sebesar  $-0,58$ .

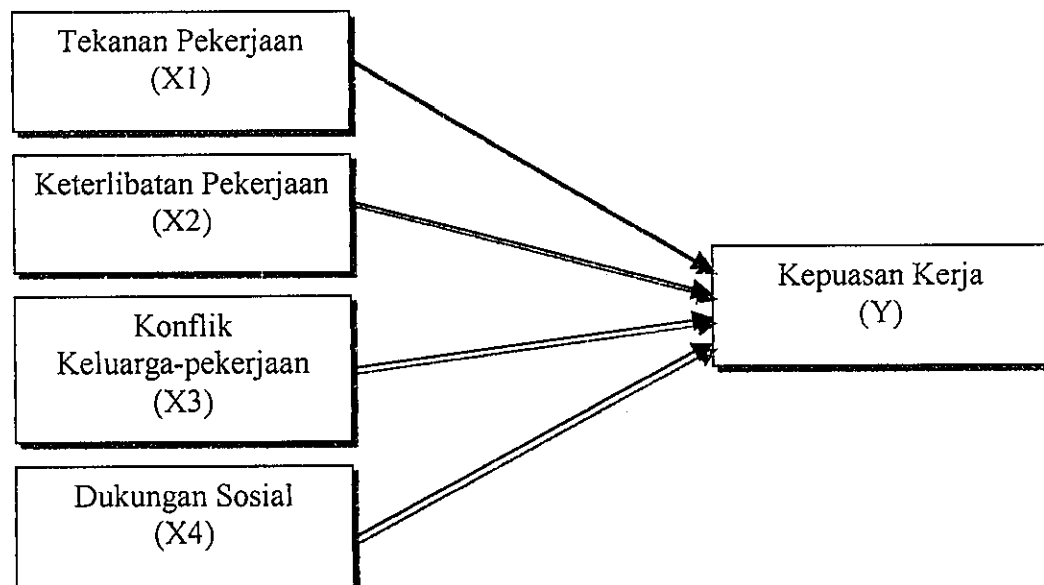
Jiang dan Klein (2000) yang mengadakan penelitian pada programer dan teknisi pada perusahaan pengembangan software di *Major Metropolitan Area of The Southern United States* yang berjumlah 120 orang. Teknik analisis data yang digunakan *Structural Equations Models*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan sosial berpangaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefesien sebesar 0,15. Bures dan Henderson (1995) yang melakukan penelitian pada sektor private dan sektor public di Amerika, Kanada dan Australia jumlah responden 1.136 orang. Teknik analisis data yang digunakan *Multiple Regression*. Hasil risetnya mengatakan bahwa tingkat dukungan sosial pasangan hidup yang tinggi pada pasangan suami istri berkarier berpangaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diberikan pasangan hidup akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dicapai, dengan koefesien pengaruh sebesar 0,14.

## 2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kerangka pemikiran teoritis yang mengacu kepada model pemikiran teoritis yang dikembangkan oleh Frone, Russell & Cooper (1994) dan Parasuraman, Greenhaus & Granrose (1992).

**Gambar 2.1**

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Frone, et al (1994) dan Parasuraman, et al (1992)

## 2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu pembuktian melalui penelitian, hipotesis bisa saja benar dan bisa saja salah. Hal ini sejalan dengan pendapat Moh. Nazir (1988) yang menjelaskan bahwa hipotesis adalah suatu statemen tentatif tentang parameter populasi atau tentang distribusi populasi. Hipotesis bisa saja benar dan bisa saja salah dan hipotesis selalu terbuka terhadap

kecurigaan. Hipotesis ini akan diuji, dengan teknik pengujian tersendiri, sehingga dapat diambil suatu kesimpulan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

- H1. Tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2. Keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H4. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2.7. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y), tekanan pekerjaan (X1), keterlibatan pekerjaan (X2), konflik keluarga-pekerjaan (X3), tekanan keluarga (X4), dukungan sosial. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan instrumen pengukuran yang digunakan oleh Yasin (1999) dan Rini (2001) yang dikembangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russell & Cooper (1994), dan Parasuraman, Greenhaus & Granrose (1992).

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap dan tanggapan karyawan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaannya

sebagai karyawan pada Perguruan Tinggi Swasta di Prpopinsi Bengkulu, baik karyawan yang berstatus sebagai karyawan administratif ataupun karyawan edukatif. Kepuasan pekerjaan diukur dengan lima butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Frone, Russell & Cooper (1994). Masing-masing pertanyaan diukur menggunakan skala 5 poin. Skor 5 mengindikasikan sangat puas pada pekerjaannya dan skor 1 menjelaskan tidak sama sekali.

## **2. Tekanan Pekerjaan**

Tekanan pekerjaan adalah tekanan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak manajemen kepada karyawan. Tekanan pekerjaan tersebut dapat berupa beban pekerjaan terlalu berat, kurangnya otonomi dan tidak adanya peran yang jelas dalam pekerjaan (kerancuan peran). Pengukuran tekanan pekerjaan menggunakan 20 butir pertanyaan, yang terdiri dari: Beban pekerjaan yang terlalu berat 8 butir pertanyaan, kurangnya otonomi 6 butir pertanyaan dan tidak jelasnya peran 6 butir pertanyaan. Masing butir variabel tekanan pekerjaan diukur dengan menggunakan skala 5 poin. Skor 5 mengindikasikan tidak pernah merasakan mendapatkan tekanan pekerjaan, memiliki otonomi, dan kerancuan peran. Sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa merasa mendapat tekanan pekerjaan, otonomi pekerjaan yang tidak pernah diperoleh dan selalu merasa kerancuan peran.

### **3. Keterlibatan Pekerjaan**

Keterlibatan pekerjaan menunjukkan kepada derajat sejauhmana karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu memusatkan perhatiannya terhadap pekerjaan. Keterlibatan pekerjaan diukur dengan lima butir pertanyaan yang dikembangkan oleh Kanungo (1982) dalam Frone, Russell & Cooper (1994). Masing-masing pertanyaan diukur dengan menggunakan skala 5 poin. Skala 1 mengindikasikan sangat tidak setuju atas keterlibatannya dalam pekerjaan dan skor 5 menjelaskan bahwa sangat setuju terlibat dalam pekerjaan.

### **4. Konflik Keluarga-Pekerjaan**

Konflik keluarga-pekerjaan yaitu terjadinya benturan antara kehidupan rumah tangga dengan tanggungjawab pekerjaan di tempat kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu. Konflik keluarga-pekerjaan diukur dengan lima butir pertanyaan yang menunjukkan derajat sejauhmana kehidupan keluarga responden mencampuri urusan pekerjaan. Masing-masing item pertanyaan diukur dengan menggunakan skala 5. Skor 1 mengindikasikan selalu mengalami konflik keluarga pekerjaan. Sedangkan skor 5 menjelaskan tidak pernah mengalami konflik keluarga-pekerjaan sama sekali.

### **5. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah dukungan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, teman kerja dan keluarga karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu. Dukungan sosial diukur berdasarkan dimensi dukungan sosial yang dikemukakan oleh Parasuraman, Greenhaus & Granrose, (1992) yaitu dukungan

sosial yang berasal dari atasan, teman seprofesi dan keluarga. Masing-masing pertanyaan diukur dengan menggunakan skala 5 poin. Skor 5 menindikasikan sangat setuju memperoleh dukungan sosial baik yang datang dari atasan maupun teman seprofesi dan keluarga. Sedangkan skor 1 mengindikasikan sangat tidak setuju memperoleh dukungan baik dari atasn maupun dari teman seprofesi dan keluarga.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer, data diambil dengan menggunakan koesioner langsung pada sumber data primer, yaitu data tentang tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial serta data tentang kepuasan kerja dosen dan karyawan tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu. Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Propinsi Bengkulu yaitu :

- 3.1.1. Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)
- 3.1.2. Universiatas Prof. Dr. Hazairin, S.H. (UNIHAZ)
- 3.1.3. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu (STIA Bengkulu)
- 3.1.4. Sekolah Tinggi Manajemen Informatikan dan Komputer Dehasen Bengkulu (STMIK Dehasen Bengkulu)
- 3.1.5. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dehasen Bengkulu (STIE Dehasen Bengkulu)

#### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu yang sudah menikah dan mempunyai anak, yang dimaksud dengan karyawan pada penelitian ini adalah karyawan edukatif (dosen tetap) dan karyawan administratif (tenaga administrasi tetap). Penelitian ini

menggunakan teknik pengambilan sampel secara Stratified Random Sampling yaitu pengambilan sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen-elemen populasi dalam kelompok-kelompok yang tidak *overlapping* yang disebut strata dan kemudian memilih sebuah sampel random dari setiap stratum (Moh. Nazir, 1988). Penarikan sampel dilakukan secara acak berdasarkan populasi masing-masing Perguruan Tinggi. Sampel diambil 20 % dari jumlah populasi. Untuk menentukan jumlah sampel tidak ada batasan yang mutlak, sebagai mana dikatakan oleh Suratno dan Arsyat (1999) mengemukakan bahwa tidak ada batasan yang “pasti” dan jelas tentang sampel besar dan kecil. Matra (1997) mengemukakan bahwa dalam penentuan besarnya sampel tidak ada ketentuan yang mutlak, ada yang berpendapat tidak boleh kurang dari 10 % dan ada juga yang mengemukakan bahwa menentukan besarnya sampel minimal 5 % dari jumlah populasi. Sedangkan Hadi (1982), menyatakan bahwa apabila populasi cukup homogen, terhadap populasi dibawah 100 dapat digunakan sampel sebesar 50 % dan di atas 100 dapat digunakan 15 %. Di dalam penelitian ini proporsi sampel ditetapkan sebesar 20% diharapkan telah mencukupi keperluan prediksi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 566 orang diambil sampel 113 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1****Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian**

No	Nama PTS	Populasi		Jumlah	Sampel		Jumlah
		Dosen	Karyawan		Dosen	Karyawan	
1	UMB	117	33	150	23	7	30
2	UNIHAZ	125	72	197	25	14	39
3	STIA Bengkulu	34	32	66	7	6	13
4	STMIK Dehasen	28	26	54	6	5	11
5	STIE Dehasen	87	14	101	17	3	20
	Jumlah	391	177	568	78	35	113

Sumber : Bagian Kepegawaian PTS Propinsi Bengkulu

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999) metode survei mempunyai dua jenis metode pengumpulan data yaitu kuisisioner dan wawancara. Pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui kuesioner. Teknik ini memberikan tanggungjawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan Indriantoro dan Supomo (1999).

Dalam penelitian metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner siap pakai yang telah digunakan oleh Yasin (1999) dan Rini (2001) yang dikembangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russell &

Cooper (1994) dan Parasuraman, Greenhaus & Granrose (1992). Data yang ingin diambil dengan metode kuesioner ini adalah data tentang tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan, dukungan sosial dan kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu.

Untuk menyesuaikan dengan kondisi subyek penelitian dan karakteristik responden yang berbeda, maka kuesioner ini disusun kembali, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*, dan uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha*.

### 3.4. Teknik Analisis Data

#### 3.4.1. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian terhadap ketepatan instrumen pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga tidak diragukan sebagai alat pengumpul data yang akurat dan terpercaya. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan instrumen penelitian tersebut dapat mengungkapkan gejala-gejala yang akan diukur sehingga memberikan informasi yang akurat tentang semestinya yang akan diukur. Sedangkan uji reliabilitas adalah suatu pengujian terhadap instrumen penelitian guna mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengungkapkan gejala-gejala yang sama dari objek yang diukur jika dilakukan pengukuran ulang. Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 orang responden di luar responden penelitian. Analisis validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS. Validitas dilakukan dengan uji statistik korelasi antara skor item

dengan total skornya. Sedangkan reliabilitas angket dilakukan dengan teknik pengukuran One shot dengan *cronbach alpha*.

#### **3.4.2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi: Uji multikolenieritas dengan matrik korelasi antara variabel-variabel bebas. Uji heteroskadatisitas menggunakan *Uji Glejser* dan Uji normalitas menggunakan *scatter plot*.

#### **3.4.3. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi realitas respon responden terhadap variabel penelitian. Dalam analisis ini diketahui frekuensi total skor jawaban responden terhadap kuesioner penelitian. Jawaban responden tersebut dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu kategori tinggi dan kategori rendah. Penentuan kategori tinggi dan rendah tersebut dilihat dari kisaran teoritis masing-masing variabel penelitian dan ditentukan titik tengah sebagai batas antara kategori tinggi dan rendah.

#### **3.4.4. Analisis Regresi**

Untuk menguji pengaruh Variabel Tekanan Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu, menggunakan metode analisis

regresi berganda (*Mutiple regression*) Model persamaan analisis regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \quad (\text{Gujarati, 1995..... (1)})$$

$Y$  = Kepuasan kerja

$\beta_0$  = Koefesien Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$  = Koefesien Variabel Bebas

$X_1$  = Tekanan pekerjaan

$X_2$  = Keterlibatan pekerjaan

$X_3$  = Konflik Keluarga Pekerjaan

$X_4$  = Dukungan Sosial

$e$  = *Error*

### 3.4.5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan Uji t secara parsial, dengan kriteria uji sebagai berikut: “Menolak  $H_0$ , jika  $p < 0,05$  atau jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikan 5 %.”

Proses perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS dengan rumus statistik analisis uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta_1}{SE} \quad \text{Gujarati, (1995).....(2)}$$

Keterangan :

$t$  = t hitung

$\beta_1$  = Paramater yang diistimasi

SE = Standar erorr

## BAB IV

### ANALISIS DATA

#### 4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.

Obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu, baik karyawan edukatif maupun karyawan administratif. Propinsi Bengkulu mempunyai 5 (lima) Perguruan Tinggi Swasta yaitu :

1. Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)
2. Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. (UNIHAZ)
3. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu (STIA Bengkulu)
4. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Dehasen Bengkulu (STMIK Dehasen Bengkulu)
5. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dehasen Bengkulu (STIE Dehasen Bengkulu)

Universitas Muhammadiyah Bengkulu didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 0367/)/1991 tanggal 20 Juni 1991, yang beralamat di Jalan Bali Kota Bengkulu, mempunyai 4 (empat) Fakultas yaitu (1) Fakultas Pertanian, (2) Fakultas Ekonomi, (3) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, (4) Fakultas Agama Islam. Universitas Prof. Dr. Hazairin, S.H. berdiri berdasarkan Surat Keputusan Koordinator Koeteris Wilayah II Palembang Nomor : 694/M.05.02/Kop. II/1984 tanggal 16 Mei 1984, yang beralamat di jalan A. Yani Kota Bengkulu, mempunyai 5 (lima) fakultas yaitu (1) Fakultas Pertanian, (2) Fakultas Ekonomi, (3) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, (4) Fakultas Hukum, (5) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dan

(6) Fakultas Teknik. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu berdiri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 0818/)/1989 tanggal 16 Desember 1989, yang beralamat di jalan Natadirja Kota Bengkulu, mempunyai 2 (dua) jurusan yaitu Jurusan Administrasi Negara dan Jurusan Administrasi Niaga. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Dehasen Bengkulu, berdiri berdasarkan Surat Keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 54/D/)/1998 tanggal 14 Juli 1998, yang beralamat di jalan Jati Kota Bengkulu, mempunyai 2 (dua) jurusan yaitu jurusan Manajemen Informatika dan Komputer dan Jurusan Teknik Komputer. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dehasen Bengkulu, didirikan Surat Keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 55/D/)/1998 tanggal 14 Juli 1998, beralamat di jalan Jati Kota Bengkulu, mempunyai 2 (dua) Jurusan yaitu Jurusan Akuntansi dan Jurusan Manajemen.

#### **4.1.1. Gambaran Umum Responden**

##### **4.1.1.2. Usia Responden**

Ketika karyawan lebih lanjut usianya, mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang lebih muda cenderung kurang puas karena pengharapan lebih tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain. Kecenderungan umumnya adalah kepuasan kerja semakin lebih besar dengan bertambahnya usia (Davis dan Newstrom, 1996). Deskripsi responden penelitian berdasarkan usia ini bertujuan untuk melihat penyebaran kelompok usia

responden yang menjadi obyek penelitian ini, sehingga dapat dilihat pada kelompok usia yang mana responden penelitian ini paling banyak dijumpai.

**Tabel 4.1**

Usia Responden Penelitian

Usia (Th)	Nama PTS					Jumlah	%
	UMB	UNIHAZ	STIA	STMIK	STIE		
20-24	4	2	3	1	4	14	12,39
25-34	9	13	4	7	5	38	33,63
35-44	11	17	5	2	7	42	37,17
>45	6	7	1	1	4	19	16,81
Jumlah	30	39	13	11	20	113	100 %

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.1 terlihat bahwa responden penelitian ini sebagian besar berusia 35-44 tahun, yang berjumlah 42 orang atau 37,17 %, kemudian diikuti responden berusia antara 25-34 tahun yang berjumlah 38 orang 33,63 %. Responden yang berusia di atas 45 tahun yang berjumlah 19 orang 16,81 %, dan yang berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 14 orang atau 12,39 %.

#### 4.1.1.2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin adalah penggolongan yang didasarkan atas perbedaan biologis, dalam hal ini pria dan wanita. Ciri-ciri biologis yang dimiliki masing-masing jenis kelamin sudah merupakan kodrat dan tidak dapat dipertukarkan antara pria dan wanita (Fakih, 1996). Jenis kelamin responden dideskripsikan bertujuan untuk melihat perbandingan kelompok jenis kelamin responden yang

menjadi obyek penelitian, sehingga dapat dilihat penyebaran responden berdasarkan kelompok jenis kelamin yang menjadi responden penelitian.

**Tabel 4.2**

Jenis Kelamin Responden Penelitian

No	PTS	Responden	Laki-laki	%	Perempuan	%
1	UMB	30	14	46,7	16	53,3
2	UNIHAZ	39	21	53,8	18	46,2
3	STIA	13	4	30,8	9	69,2
4	STMIK	11	7	63,6	4	36,4
5	STIE	20	8	40,0	12	60,0
	Jumlah	113	54	46,98	59	53,02

Sumber : Data Primer diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian ini lebih banyak perempuan daripada laki-laki. Jumlah responden perempuan berjumlah 59 orang atau 53,02 %, dan laki-laki berjumlah 54 orang atau 46,98 %. Hal ini disebabkan bahwa di Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu proses belajar mengajar perkuliahan dilaksanakan lebih banyak di sore hari dan malam hari, sehingga penugasan laki-laki sore hari dan perempuan pagi hari.

**4.1.1.3. Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat pendidikan karyawan di Perguruan Tinggi merupakan dimensi penting, semakin banyak dosen yang berpendidikan S3 dan S2 akan menentukan kualifikasi suatu pendidikan tinggi itu sendiri (Diknas, 1999). Untuk melayani mahasiswa juga diperlukan karyawan yang terampil agar mahasiswa merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan. Kepuasan kerja antara karyawan sangatlah berbeda karyawan yang tingkat pendidikan lebih rendah cenderung lebih puas

kepada penghasilan yang diperolehnya jika dibandingkan dengan karyawan yang tingkat pendidikan lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairil (2000) membuktikan bahwa tingkat kepuasan dosen yang berpendidikan S1 berbeda dengan dosen yang berpendidikan S2 dan S3.

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini cukup bervariasi yang terdiri dari Lulusan SLTA, DIII, S1, S2 dan S3. Deskripsi responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dengan tujuan untuk melihat penyebaran responden yang menjadi obyek penelitian berdasarkan tingkat pendidikan responden, sehingga diketahui jumlah masing-masing tingkat pendidikan tersebut.

**Tabel 4.3**

Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat pendidikan

No	PTS	SLTA	DIII	S1	S2	S3	Jumlah
1	UMB	3	-	9	17	1	30
2	UNIHAZ	8	2	21	8	-	39
3	STIA	2	-	8	3	-	13
4	STMIK	2	1	7	1	-	11
5	STIE	4	-	14	2	-	20
	Jumlah	19	3	59	31	1	113

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.3 jelas bahwa responden penelitian yang paling banyak adalah yang bertingkat pendidikan S1 (Strata satu) yang berjumlah 59 orang, kemudian diikuti yang bertingkat pendidikan S2 yang berjumlah 31 orang, selanjutnya SLTA sebanyak 19 orang, tamat DIII sebanyak 3 orang dan berpendidikan S3 sebanyak 1 orang. Masih banyaknya karyawan yang berpendidikan S1 di Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu karena terbatasnya biaya pendidikan studi lanjut yang tersedia oleh masing-masing

yayasan (Perguruan Tinggi) dan beasiswa yang tersedia di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.

#### 4.1.1.4. Pangkat Atau Golongan Responden

Orang-orang dengan pekerjaan pada pangkat dan golongan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja yang lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk menggunakan kemampuan mereka sepenuhnya, oleh karena itu mereka memiliki alasan yang baik untuk lebih puas (Davis dan Newstrom, 1996).

Pangkat atau golongan yang dimaksudkan disini adalah pangkat atau golongan responden penelitian yang berdasarkan jenjang kepangkatan yang dikeluarkan berdasarkan Surat Keputusan Yayasan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dimana responden tersebut bertugas. Jenjang kepangkatan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**

#### Jenjang Kepangkatan Responden

No	PTS	Pangkat/Golongan								Jumlah
		II	IIIa	IIIb	IIIc	IIId	IVa	Ivb	IVc	
1	UMB	3	4	4	6	8	2	2	1	30
2	UNIHAZ	10	3	4	5	10	3	3	1	39
3	STIA	2	2	1	3	4	1	-	-	13
4	STMIK	3	2	3	1	1	1	-	-	11
5	STIE	4	6	4	3	3	-	-	-	20

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden penelitian pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu, paling banyak berpangkat/golongan IIIId yang berjumlah 26 orang, kemudian diikuti golongan II sebanyak 22 orang, golongan IIIc 18 orang, golongan IIIa 17 orang, golongan IIIb 16 orang, golongan IVa sebanyak 7 orang, golongan IVb 5 orang dan golongan IVc sebanyak 2 orang. Masihnya banyak karyawan yang berpangkat/golongan rendah di Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu ini dikeranakan masing-masing Perguruan Tinggi itu sendiri usianya masih relatif muda.

#### **4.1.1.5. Masa Kerja Responden**

Karyawan yang mempunyai masa kerja sudah lama lebih berpengalaman jika dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya masih relatif baru. Karyawan yang mempunyai masa kerja lebih lama telah mengetahui seluk beluk pekerjaan dan sudah terampil dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan yang telah lama bekerja berbeda dengan karyawan yang masih baru. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja yang lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk menggunakan kemampuan mereka sepenuhnya, oleh karena itu mereka memiliki alasan yang baik untuk lebih puas (Davis dan Newstrom, 1996). Masa kerja responden dalam penelitian ini dideskripsikan bertujuan untuk melihat penyebaran masa kerja responden yang menjadi obyek penelitian di masing-masing Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu.

**Tabel 4.5**

**Masa Kerja Responden**

Tahun	Nama PTS					Jumlah
	UMB	UNIHAZ	STIA	STMIK	STIE	
1 – 5	7	9	3	6	8	33
6 – 10	10	11	4	4	12	41
11 – 15	9	15	4	1	-	29
> 16	4	4	2	-	-	10
Jumlah	30	39	13	11	20	113

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.5 di atas jelas bahwa responden penelitian ini paling banyak mempunyai masa kerja antara 6 – 10 tahun yaitu 41 orang, kemudian diikuti responden yang masa kerjanya antara 1- 5 tahun sebanyak 33 orang, selanjutnya diikuti responden yang masa kerjanya antara 11 – 15 tahun sebanyak 29 orang dan responden yang masa kerjanya lebih dari 16 tahun sebanyak 10 orang.

**4.1.6. Responden Berdasarkan Suami/Istri yang Bekerja**

Deskripsi responden berdasarkan suami/istri bekerja digunakan untuk melihat pada obyek penelitian ini apakah suami/istri mereka juga bekerja sebagai karyawan.. Hal ini berkaitan dengan salah satu variabel penelitian yaitu konflik keluarga pekerjaan. Konflik keluarga pekerjaan adalah konflik peran yang terjadi pada seorang karyawan dimana dia harus memenuhi dua tuntutan harapan, peran yang berbeda yang harus dilakukan pada saat bersamaan (Myers, 1983). Untuk mengetahui suami/itri berkeja pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**

Responden Berdasarkan Suami atau Istri yang Bekerja

No	PTS	Responden	Suami	Istri Bekerja	Istri	Suami Bekerja
1	UMB	30	14	14	16	16
2	UNIHAZ	39	21	21	18	18
3	STIA	13	4	4	9	9
4	STMIK	11	7	7	4	4
5	STIE	20	8	8	12	12
	Jumlah	113	54	54	59	59

Sumber : Data Primer diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.6 kelihatan bahwa pada responden penelitian ini seluruh suami dan istri bekerja sebagai karyawan. Jumlah suami yang istrinya bekerja berjumlah 54 orang dan istri yang suaminya bekerja berjumlah 59 orang. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh karyawan laki-laki (suami) dan perempuan (istri) yang menjadi obyek penelitian ini bekerja sebagai pegawai. Kecenderungan konflik keluarga pekerjaan terjadi sangat tinggi apabila pada suatu keluarga antara suami dan istri sama-sama bekerja.

## 4.2. Analisis Data

### 4.3.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengungkapkan gejala-gejala yang sama dari obyek yang diukur ulang pada waktu yang berlainan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang sama, konsisten atau stabil dalam

waktu yang berbeda atau dari waktu ke waktu. Imam Ghozali (2001) mengemukakan ada dua cara pengukuran reliabilitas:

- 1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang. Cara ini seseorang disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat konsistensi jawabannya terhadap pertanyaan tersebut. Apabila antara jawaban pertama dan kedua dari pertanyaan yang sama tidak berbeda maka dapat dikatakan alat pengukuran tersebut reliabel.
- 2) *One shot*, yaitu pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabelitas model ini dapat menggunakan fasilitas program SPSS dengan uji statistik cronbach alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . (Nunnally dalam Imam Ghozali 2001).

Uji reliabilitas alat ukur pada penelitian ini menggunakan cara *one shot* dengan statistik cronbach alpa. Dari hasil pengujian ternyata nilai *cronbach alpha* dari keseluruhan variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian berarti alat ukur pada penelitian ini adalah reliabel atau handal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini cukup layak digunakan karena mempunyai tingkat reliabelitas yang cukup baik.

**Tabel 4.7**

## Rekab Cronbach Alpha Uji Reliabilitas

No	Variabel dan Indikator Variabel	Jumlah Butir	Cronbach Alpha( $\alpha$ )	Keterangan
1	Tekanan Pekerjaan :			
	• Pekerjaan terlalu berat	8	0,7918	Reliabel
	• Kurang otonomi	6	0,7371	Reliabel
	• Kerancuan peran	6	0.7882	Reliabel
2	Keterlibatan Pekerjaan	5	0,8946	Reliabel
3	Konflik Keluarga Pekerjaan	5	0,8173	Reliabel
4	Dukungan Sosial :			
	• Dari Atasan	4	0,7882	Reliabel
	• Dari Teman Seprofesi	8	0,9016	Reliabel
	• Dari Keluarga	6	0,8336	Reliabel
5	Kepuasan Kerja	5	0,8420	Reliabel

Sumber: Rekap out-put SPSS ( lampiran 1)

**4.3.2. Uji Validitas**

Pengujian validitas kuesioner dalam penelitian ini diujikan kepada dosen dan karyawan administratif Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu yang tidak termasuk sebagai responden penelitian. Pengujian tersebut dilakukan kepada 30 orang responden, dengan rincian 15 orang dosen dan 15 orang karyawan administratif. Uji validitas dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Uji validitas adalah suatu alat pengujian alat ukur tentang ketepatannya atau keandalannya untuk mengukur apa yang semestinya akan diukur. Dengan kata lain pengujian ini untuk melihat sahinya alat ukur sehingga dapat meyakinkan bahwa alat ukur tersebut secara tepat mengukur indikator yang semestinya diukur. Kesahihan ini penting sebab jika

data yang diukur dengan alat ukur yang tidak sah: kemungkinan data menjadi bias dan barang tentu akan menyebabkan kesimpulan yang keliru.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan sudah digunakan oleh peneliti-peneliti terdahulu, namun demikian supaya tidak meragukan keandalan kuesioner penelitian ini dilakukan pengujian kembali. Pengujian validitas kuesioner ini menggunakan teknik korelasi, dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan total skor item. Proses pengujian validitas menggunakan program SPSS. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan setiap item kuesioner dinyatakan valid atau tidak valid adalah dengan membandingkan antara  $r$  hitung (*Corrected item – Total correlation*) dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan positif maka item tersebut dinyatakan valid (Imam Ghazali 2001).

Variabel tekanan pekerjaan diukur dengan 20 pertanyaan yang terdiri dari tiga bagian, yakni tekanan pekerjaan yang dirasakan karena pekerjaan terlalu berat 8 pertanyaan, tekanan pekerjaan yang dirasakan karena kurangnya otonomi 6 pertanyaan dan tekanan pekerjaan yang dirasakan karena kerancuan peran 6 pertanyaan. Hasil uji validitas seluruh item kuesioner variabel tekanan pekerjaan yang terdiri dari tiga indikator tersebut di atas seluruhnya adalah valid, dengan koefisien korelasi  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel = 0,312 dengan  $df = n - k = 30 - 3 = 27$  pada taraf signifikansi 1 %. Rekap hasil uji validitas variabel tekanan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8**

Rekab Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan Pekerjaan

Butir Pertanyaan	Pekerjaan Terlalu Berat	Kurang Otonomi	Kerancuan Peran
1	0,853	0,763	0,667
2	0,557	0,708	0,725
3	0,730	0,662	0,744
4	0,494	0,499	0,639
5	0,684	0,558	0,694
6	0,517	0,753	0,740
7	0,515	-	-
8	0,717	-	-

Sumber : Out put SPSS ( Lampiran 1)

Variabel keterlibatan pekerjaan diukur dengan menggunakan kuesioner 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dari 5 butir pertanyaan tersebut, ternyata semuanya valid. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh koefisien korelasi  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel = 0,296 dengan  $df = 30$  pada taraf signifikan 1 %. Hasil pengujian validitas berdasarkan output program SPSS dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9**

Rekab Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Pekerjaan

Butir Pertanyaan	Keterlibatan Pekerjaan
1	0,681
2	0,849
3	0,870
4	0,880
5	0,909

Sumber : Out put SPSS ( Lampiran 1)

Variabel konflik keluarga pekerjaan diukur dengan menggunakan kuesioner 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dari 5 butir pertanyaan tersebut, ternyata semuanya valid. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh koefesien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel = 0,296 dengan df = 30 pada taraf signifikan 1 %. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10**

Rekab Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Keluarga Pekerjaan

Butir Pertanyaan	Konflik Keluarga Pekerjaan
1	0,669
2	0,809
3	0,805
4	0,779
5	0,759

Sumber : Out put SPSS ( Lampiran 1)

Variabel dukungan sosial diukur dengan 18 pertanyaan yang terdiri dari tiga bagian, yakni dukungan sosial dari atasan 4 pertanyaan, dukungan sosial dari teman seprofesi 8 pertanyaan dan dukungan sosial dari keluarga 6 pertanyaan. Hasil uji validitas seluruh item kuesioner variabel dukungan sosial yang terdiri dari tiga indikator tersebut di atas seluruhnya adalah valid, dengan koefesien korelasi r hitung lebih besar dari r tabel =0,312 dengan df n-k = 30-3=27 pada tarafsignifikan 1 %. Rekap hasil uji validitas variabel tekanan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11**

Rekab Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial

Butir Pertanyaan	Dukungan Sosial Dari Atasan	Dukungan Sosial Dari Teman Seprofesi	Dukungan Sosial Dari Keluarga
1	0,756	0,785	0,675
2	0,722	0,686	0,820
3	0,826	0,823	0,790
4	0,824	0,785	0,877
5	-	0,716	0,545
6	-	0,717	0,725
7	-	0,823	-
8	-	0,823	-

Sumber : Out put SPSS ( Lampiran 1)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dari 5 butir pertanyaan tersebut, ternyata semuanya valid. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh koefisien korelasi  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel = 0,296 dengan  $df = 30$  pada taraf signifikan 1 %. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 4.12

**Tabel 4.12**

Rekab Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Butir Pertanyaan	Konflik Keluarga Pekerjaan
1	0,463
2	0,897
3	0,917
4	0,847
5	0,742

Sumber : Out put SPSS ( Lampiran 1)

### **4.3. 3. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier dalam penelitian ini mensyaratkan uji asumsi klasik terhadap data. Adapun uji tersebut meliputi : Uji multikolenieritas dengan teknik matrik korelasi antara variabel-variabel bebas, Uji heteroskadatisitas menggunakan uji Glejser. Uji Glejser digunakan dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas (Gujarati, 1995 dalam Imam Ghozali, 2001). Sedangkan Uji Normalitas menggunakan skater plot.

#### **4.3.3.1. Uji Multikoliniearitas**

Uji Multikoliniearitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat atau tidak hubungan yang kuat antara variabel-variabel bebas. Deteksi terhadap multikoliniearitas dapat dilakukan dengan memperhatikan indikasinya, antara lain; Jika dalam analisis matrik korelasi terdapat nilai  $r$  antar variabel-variabel bebas yang cukup tinggi, yang pada umumnya di atas nilai 0,80 (Gujarati, 1995). Setelah dilakukan pengujian data penelitian diperoleh hasil istemasi, ternyata bahwa nilai korelasi antara variabel-variabel bebas mempunyai nilai korelasi lebih kecil dari 0,80. Dengan demikian berarti estimasi regresi tidak terjadi multikoliniearitas. Lebih jelasnya nilai koefisien korelasi antara varibel-variabel bebas dalam model ini dapat dilihat dalam Tabel 4.13

**Tabel 4.13**

Kolerasi Antara Variabel Bebas

Variabel	X4	X3	X2	X1
X4		0,251	-0,024	0,292
X3	0,251		0,009	0,123
X2	-0,024	0,009		-0,217
X1	0,292	-0,217	0,123	

Sumber: Out-put SPSS (Lampiran 2)

#### 4.3.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan uji Glejser, dengan persamaan sebagai berikut :

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_i \quad (\text{Imam Ghozali, 2001}) \dots \dots \dots (3)$$

Cara melakukan uji Glejser dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah :

1. Lakukan regresi  $Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4)$
2. Dapatkan variabel residual ( $U_t$ ) dengan cara memilih tombol save pada tampilan *windows linier regresion* dan aktifkan *unstandardized residual*.
3. Absolutkan nilai residual ( $AbsU_t$ ) dengan menu *Transform* dan *Compute*.

4. Regresikan variabel (AbsUt) sebagai variabel terikat dan X1, X2, X3, X4 sebagai variabel bebas sehingga persamaan regresinya menjadi :

$$\text{AbsUt} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

**Kriteria Uji :**

Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2001).

**Tabel 4.14**

Output SPSS Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,997	1,627		-1,841	,068
	X1	6,971E-03	,027	,025	,261	,794
	X2	3,699E-02	,034	,110	1,097	,275
	X3	5,393E-03	,022	,024	,245	,807
	X4	2,826E-02	,016	,175	1,740	,085

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber : Out put SPSS (Lampiran 3)

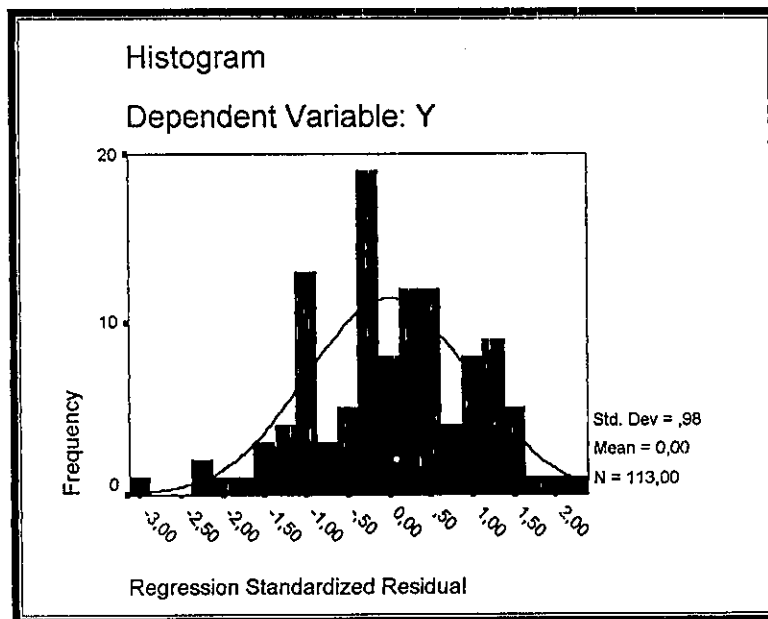
Dari Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### 4.3.3. 3.Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki berdistribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak, dengan cara melihat histogram dan *normal probability plot*. Metode yang lebih handal adalah *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan floting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1

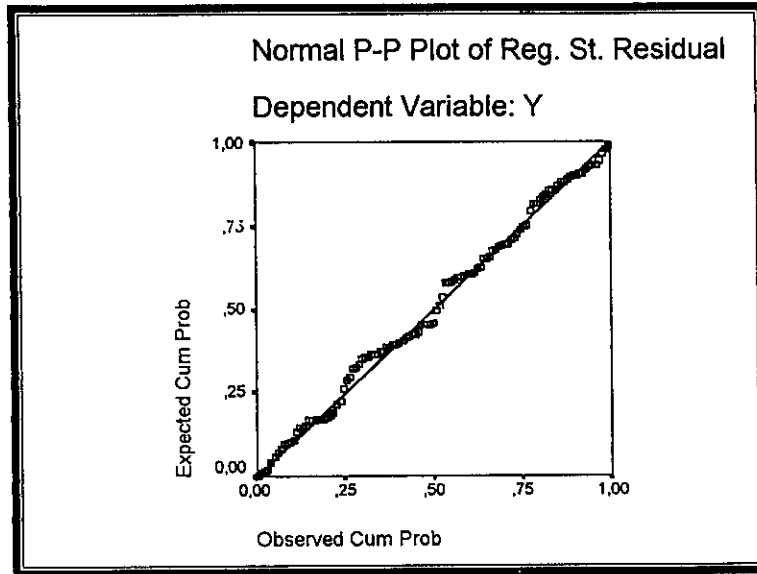
Grafik Histogram



Sumber : Out put SPSS (Lampiran 2)

**Gambar 4.2**

Grafik Normal Probability Plot



Sumber : Out put SPSS (Lampiran 2)

Berdasarkan grafik histogram dan grafik normal probability plot di atas maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari dua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### **4.3.4. Analisis Deskriptif Data Penelitian**

Deskriptif data variabel penelitian dimaksud untuk menggambarkan tentang kondisi aktual responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner penelitian terhadap masing-masing variabel penelitian. Secara deskriptif hasil penelitian ini akan diuraikan masing-masing variabel berikut ini.

#### 4.3.4.1. Analisis Deskriptif Variabel Tekanan Pekerjaan

Tekanan pekerjaan sangat terkait dengan adanya tekanan atau tuntutan ditempat kerja, tekanan pekerjaan timbul karena adanya interaksi pekerja dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan perubahan di tempat kerja. Tekanan pekerjaan merupakan reaksi emosi dan fisik yang merugikan sebagai akibat adanya tekanan dari hubungan kerja berdampak negatif pada performance (Jones, 1991). Tekanan pekerjaan tersebut berupa beban pekerjaan terlalu berat, kurangnya otonomi dan tidak adanya peran yang jelas dalam pekerjaan (kerancuan peran). Lebih lanjut Davis dan Newstrom (1992) menjelaskan bahwa beban pekerjaan yang berlebihan dan desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, pekerjaan terlalu banyak, campar tangan penyelia yang tinggi dapat pula membuat karyawan tidak mampu lagi mengerjakan pekerjaan tersebut.

Tabel 4.15

Data Deskriptif Variabel Tekanan Pekerjaan

No	Tekanan Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	%
1	Tinggi	78 Orang	69
2	Rendah	35 Orang	31
	Jumlah	113	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.15 di atas jelas bahwa tekanan pekerjaan yang dialami oleh karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu cukup tinggi. Dimana 78 orang atau 69 % yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan cukup tinggi dan 35 orang atau 31 % yang menjawab bahwa tekanan pekerjaan rendah.

#### 4.3.4.2. Analisis Deskriptif Variabel Keterlibatan Pekerjaan

Keterlibatan pekerjaan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan secara sengaja melibatkan diri dalam pekerjaannya, karena pekerjaan sudah merupakan bagian dari kehidupannya. Keterlibatan pekerjaan mengukur derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan menjadi penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah ditemukan berkaitan dengan kemangkiran yang lebih rendah dan tingkat pemohonan berhenti yang lebih rendah (Robin, 1998).

**Tabel 4.16**

Data Deskriptif Variabel Keterlibatan Pekerjaan

No	Keterlibatan Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	%
1	Tinggi	60	53
2	Rendah	53	47
	Jumlah	113	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.16 di atas kelihatan bahwa keterlibatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu cukup tinggi. Dimana 60 orang atau 53 % responden yang menyatakan bahwa keterlibatan pekerjaan cukup tinggi dan 53 orang atau 47 % yang menyatakan bahwa keterlibatan pekerjaan rendah.

#### 4.3.4.3. Analisis Deskriptif Variabel Konflik Keluarga Pekerjaan

Konflik keluarga pekerjaan merupakan type konflik antar peran dimana tanggung jawab di rumah berbenturan dengan tanggungjawab pekerjaan. Beberapa hasil penelitian menjelaskan bahwa konflik keluarga pekerjaan mempunyai hubungan yang negatif dengan sikap, tanggungjawab dan kepuasan kerja (Boles, Howard dan Donofrio, 2001). Sumber-sumber yang biasanya dapat menyebabkan konflik keluarga pekerjaan adalah ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan yang berbenturan dengan tanggungjawabnya di kantor seperti masuk kerja harus tepat waktu, harus menyelesaikan tugas harian yang telah menumpuk, serta jam kerja lembur.

**Tabel 4.17**

Data Deskriptif Variabel Konflik Keluarga Pekerjaan

No	Konflik Keluarga Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	%
1	Tinggi	61	54
2	Rendah	52	46
	Jumlah	113	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.17 di atas dapat dijelaskan bahwa konflik keluarga pekerjaan yang dialami oleh karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu cukup tinggi. Dimana 61 orang atau 54 % yang menyatakan bahwa konflik keluarga pekerjaan cukup tinggi dan 52 orang atau 46 % yang menyatakan bahwa konflik keluarga pekerjaan pada karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu adalah rendah.

#### 4.3.4.4. Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran atau nasehat, informasi dan pemberian bantuan material dan moril (Fifter dalam Muluk, 1996). Lebih lanjut dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan informasi verbal maupun non verbal berupa suatu tindakan yang didapat dari keakraban sosial atau karena kehadiran orang yang mendukung dimana hal ini bermanfaat secara emosional dan perilaku bagi pihak penerima dukungan sosial. Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang, dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi antar pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang diterima individu. Dukungan sosial diukur berdasarkan dimensi dukungan sosial yang dikemukakan oleh Parasuraman, Greenhaus & Granrose, (1992) yaitu dukungan sosial yang berasal dari atasan, teman seprofesi dan keluarga.

**Tabel 4.18**

Data Deskriptif Variabel Dukungan Sosial

No	Dukungan Sosial	Frekuensi (Orang)	%
1	Tinggi	59	52
2	Rendah	54	48
	Jumlah	113	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.18 di atas jelas bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh atasan, teman seprofesi dan keluarga pada karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu cukup tinggi. Dimana 59 orang atau 52 % yang menyatakan bahwa dukungan sosial cukup tinggi dan 54 orang 48 % yang menyatakan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh atasan, teman seprofesi dan keluarga pada karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu adalah rendah.

#### 4.3.4.5. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi atau sikap pekerja yang dihasilkan dari persepsi pekerja terhadap apa yang dikerjakan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap atau reaksi emosional individu yang berhubungan dengan lingkungan kerja dengan kata lain bahwa kepuasan kerja merupakan hasil yang ditentukan dari hubungan timbal balik antara individu dengan lingkungan kerja. Subekti dalam Isnovijanti (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi subyektif yang bervariasi, bersifat dinamik yang dialami seseorang berupa perasaan senang, puas dan tidak puas pada pekerjaannya, karena kesesuaian antara kebutuhan/keinginan individu yang bersangkutan pada aspek yang berkembang dalam pekerjaan tersebut.

Tabel 4.19

Data Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (Orang)	%
1	Tinggi	42	37
2	Rendah	71	63
	Jumlah	113	100

Sumber : Data primer diolah tahun 2002

Dari Tabel 4.19 di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu masih cukup rendah. Dimana 71 orang atau 63 % yang menjawab mentakan bahwa kepuasan kerja masih cukup rendah dan 42 orang atau 37 % yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dirasakan cukup tinggi. Artinya bahwa kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu masih kurang.

#### **4.3..5. Analisis Pengaruh Tekanan Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Keluarga Pekerjaan dan Dukungan Sosial Terhadap kerpuasan Kerja**

Setelah dilakukan analisis dengan SPSS diperoleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas, sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,305X_1 + 0,208X_2 - 0,264X_3 + 0,300X_4$$

Dari nilai persamaan di atas jelas bahwa koefesien variabel tekanan pekerjaan ( $X_1$ ) = -0,305, koefesien variabel keterlibatan pekerjaan ( $X_2$ ) = 0,208, koefisien variabel konflik keluarga pekerjaan ( $X_3$ ) = -0,264 dan koefisien variabel dukungan sosial ( $X_4$ ) = 0,300. Nilai koefisien regresi variabel-variabel tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tanda positif menggambarkan pengaruh searah, sementara tanda negatif menunjukkan arah yang saling berlawanan atau terjadinya penurunan nilai estimasi sebesar koefisiennya. Besarnya nilai koefisien variabel  $X_1$  menjelaskan bahwa dengan meningkatnya tekanan pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.. Dengan demikian menunjukkan meningkatnya variabel tekanan pekerjaan akan menurunkan variasi nilai variabel kepuasan kerja sebesar -0,305.

Besarnya koefisien X2 menjelaskan bahwa dengan meningkatnya keterlibatan pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian berarti bahwa menunjukkan meningkatnya variabel keterlibatan pekerjaan akan menaikkan variasi nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,208. Besarnya koefisien X3 menjelaskan bahwa meningkatnya konflik keluarga pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.. Dengan demikian menunjukkan bahwa meningkatnya variabel konflik keluarga pekerjaan akan menurunkan variasi nilai variabel kepuasan kerja sebesar -0,264. Besarnya koefisien X4 menjelaskan bahwa dengan meningkatnya dukungan sosial akan menaikkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian menunjukkan bahwa meningkatnya dukungan sosial akan menaikkan variasi nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,300.

Dari persamaan di atas juga dapat dijelaskan bahwa dari empat variabel yang dianalisis ternyata bahwa variabel tekanan pekerjaan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu dengan koefisien regresi sebesar -0,305. Hal ini berarti besarnya pengaruh tekanan pekerjaan yang terdiri dari pekerjaan terlalu berat, kurangnya otonomi dan kerancuan peran terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu adalah sebesar 30,5 %. Kedua adalah variabel dukungan sosial yang mempunyai koefisien regresi sebesar 0,300. Besarnya pengaruh dukungan sosial dari atasan, dari teman seprofesi dan dukungan sosial dari keluarga adalah sebesar 30 %. Ketiga adalah variabel konflik keluarga pekerjaan yang mempunyai koefisien regresi sebesar -0,264. Dari koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan kerja

karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu adalah sebesar 26,4 %. Keempat adalah variabel keterlibatan pekerjaan yang mempunyai koefisien regresi sebesar 0,208. Besarnya pengaruh variabel keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu adalah sebesar 20,8 %.

Dari estimasi regresi diperoleh koefisien determinasi Adjusted  $R^2 = 0,487$ . Koefisien determinasi Adjusted  $R^2$  digunakan untuk melihat besarnya variasi pada variabel dependen dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel independen secara bersama-sama. Hasil estimasi regresi terhadap variabel kepuasan kerja, ternyata variasi tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu adalah cukup kuat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi Adjusted  $R^2 = 0,487$ . Nilai tersebut menjelaskan bahwa variasi nilai kepuasan kerja karyawan 48,7 % dipengaruhi oleh variabel tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial, sementara selebihnya 51,3 % disebabkan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

#### **4.3.6. Uji Hipotesis.**

Untuk melihat apakah variabel-variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen, maka diperlukan pengujian hipotesis statistik secara parsial dengan menggunakan Uji t.

**Tabel 4.20**

Rekab Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,056	,749		10,756	,000
	X1	-1,88E-02	,005	-,305	-4,046	,000
	X2	4,846E-02	,016	,208	3,045	,003
	X3	-,131	,037	-,264	-3,575	,001
	X4	1,333E-02	,003	,300	3,979	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Out-put SPSS ( Lampiran 2)

#### 4.5.2.1. Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk membuktikan hipotesis penelitian ini diterima atau ditolak perlu pengujian secara statistik. Uji statistik yang digunakan adalah uji t, dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel dan membandingkan antara probabilitas dengan dengan alpha.

Dalam penelitian ini hipotesis statistik yang diajukan adalah:

Ho : Tekanan pekerjaan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha : Tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil analisis diperoleh t hitung = -4,046 dan P = 0,000. Dengan kriteria uji :

Ho ditolak jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada taraf signifikan 5 % atau nilai  $P > 0,05$ . Nilai  $t \text{ hitung} = -4,046 > t \text{ tabel} = 1,980$ , dan nilai  $P = 0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini berarti tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu.

Dari hasil uji tersebut di atas Ha diterima yang berarti bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu. Hal ini berarti tekanan pekerjaan yang berupa beban pekerjaan terlalu berat, kurangnya otonomi dan tidak adanya peran yang jelas dalam pekerjaan (kerancuan peran) dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu. Kenyataan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russell & Cooper (1994), Yasin (1999) dan Rini (2001) yang menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Dunseath, Beehr & King (1995) yang menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kemudian mendukung hasil penelitian Isnovijanti (2002) yang membuktikan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, mendukung hasil penelitian Ducharme dan Martin (2000) yang mengadakan penelitian pada Nasional Employee University of Georgia. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, mendukung hasil penelitian Jamal (1997) mengadakan penelitian pada

tenaga kerja Kanada di Amirika, hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

#### **4.5.2.2. Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Keterlibatan pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha : Keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil analisis diperoleh  $t$  hitung = 3,045 dan  $P = 0,003$ . Dengan kriteria uji :

Ho ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel pada taraf signifikan 5 % atau nilai  $P > 0,05$ .

Nilai  $t$  hitung = 3,045  $>$   $t$  tabel = 1,980, dan nilai  $P = 0,003 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini berarti keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu.

Dari hasil uji tersebut di atas Ha diterima yang berarti bahwa keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keterlibatan pekerjaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin besar kecenderungan kepuasan kerja karyawan. Artinya keterlibatan seorang karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu terhadap pekerjaannya dapat berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

Kenyataan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russell & Cooper (1994), Yasin (1999) dan Rini (2001) yang menjelaskan bahwa keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mendukung hasil penelitian Bartleft (2001) yang melakukan penelitian pada perawat kesehatan Hospital Public Midwestern Sates Amerika, menemukan bahwa keterlibatan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mendukung hasil penelitian Farr dan Mathieu (1991) melakukan penelitian pada perusahaan angkutan di Amerika yaitu pengemudi mobil yang berjumlah 194 responden dan insinyur berjumlah 311. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan pekerjaan dan kepuasan kerja. Dan mendukung hasil penelitian Brooke, Russell dan Price (1988) yang melakukan penelitian pada tenaga administrasi, manager dan tenaga medis di Medical Center Amerika. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

#### **4.5.2.3. Pengaruh Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Konflik keluarga pekerjaan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha : Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil analisis diperoleh  $t$  hitung = -3,575 dan  $P = 0,001$ . Dengan kriteria uji :

Ho ditolak jika  $t$  hitung  $< t$  tabel pada taraf signifikan 5 % atau nilai  $P > 0,05$ . Nilai  $t$  hitung =  $-3,575 > t$  tabel =  $1,980$ , dan nilai  $P = 0,001 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu.

Dari hasil uji tersebut di atas  $H_a$  diterima yang berarti bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu. Hal ini berarti konflik keluarga yang sering terjadi pada keluarga karyawan akan berdampak kepada kepuasan kerja. Kenyataan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russell & Cooper (1994), Yasin (1999) dan Rini (2001) yang menjelaskan bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Mendukung hasil penelitian Boles, Howard dan Donofrio (2001) yang mengadakan penelitian pada karyawan perusahaan di Southeastern State Amerika. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif antara konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Dan mendukung hasil penelitian Bediean, Burke dan Moffett (1988) melakukan penelitian pada tenaga akuntan di National Association of Accountants, The American Associations of Women Accountants, The Association of Government Accountants, and American Society of Certified Public Accountant, hasil penelitian ini membuktikan bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

#### 4.5.2.4. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Dukungan sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha : Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil analisis diperoleh  $t$  hitung = 3,979 dan  $P = 0,000$ . Dengan kriteria uji :

Ho ditolak jika  $t$  hitung  $< t$  tabel pada taraf signifikan 5 % atau nilai  $P > 0,05$ .

Nilai  $t$  hitung = 3,979  $> t$  tabel = 1,980, dan nilai  $P = 0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan menerima Ha. Hal ini berarti Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu.

Dari hasil uji tersebut di atas Ha diterima yang berarti bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu. Dukungan sosial yang diberikan oleh atasan, teman seprofesi dan keluarga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu. Artinya semakin tinggi dukungan sosial diberikan oleh atasan, teman seprofesi dan keluarga maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Kenyataan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone, Russell & Cooper (1994), Parasuraman, Greenhaus & Granrose, (1992) dan Rini (2001) yang menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Bures dan Henderson (1995) hasil risetnya

mengatakan bahwa tingkat dukungan sosial pasangan hidup yang tinggi pada pasangan suami istri berkarier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diberikan pasangan hidup akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dicapai. Kemudian juga mendukung hasil penelitian Ducharme dan Martin (2000) yang meneliti pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Isnovijanti (2002) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh positif antara dukungan sosial terhadap terhadap kepuasan kerja. Serta mendukung hasil penelitian Jiang dan Klein (2000) meneliti programer dan teknisi pada perusahaan pengembangan software di Major Metropolitan Area of The Southern United States, hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dijelaskan dalam Bab.IV, penelitian ini dapat menarik kesimpulan dan implikasi kebijakan sebagai berikut:

1. Bersarnya pengaruh tekanan pekerjaan yang terdiri dari pekerjaan terlalu berat, kurangnya otonomi dan kerancuan peran terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu sebesar 30,5 %.
2. Besarnya pengaruh dukungan sosial dari atasan, dari teman seprofesi dan dukungan sosial dari keluarga adalah sebesar 30 %.
3. Besarnya pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu sebesar 26,4 %.
4. Besarnya pengaruh variabel keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu sebesar 20,8 %.
5. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel tekanan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu, dengan koefisien regresi sebesar  $-0,305$   $t_{hitung} = -4,0467 > t_{tabel} = 1,980$  dan  $P = 0,000 < 0,05$ .
6. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu, dengan koefisien regresi sebesar  $0,208$   $t_{hitung} = 3,045 > t_{tabel} = 1,980$  dan  $P = 0,003 < 0,05$ .

7. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu, dengan koefisien regresi sebesar  $-0,264$   $t_{hitung} = -3,575 > t_{tabel} = 1,980$  dan  $P = 0,001 < 0,05$ .
8. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu, dengan koefisien regresi sebesar  $0,300$   $t_{hitung} = 3,979 > t_{tabel} = 1,980$  dan  $P = 0,000 < 0,05$ .

## **5.2. Implikasi Kebijakan**

### **1. Implikasi Bagi Para Akademisi**

Memperhatikan temuan-temuan dari penelitian ini maka penelitian ini memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik pada penelitian tentang pengaruh faktor tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja untuk meneliti ulang dengan menambah beberapa variabel lain. Masalah gender perlu mendapat perhatian dalam pengembangan penelitian selanjutnya, mengingat sekarang ini banyak wanita yang bergabung dalam angkatan kerja, dan bahkan banyak dalam suatu keluarga antara suami dan istri sama-sama bekerja.

## **2. Implikasi Bagi Para Praktisi**

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan agar kinerja dapat meningkat sebab tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial merupakan faktor penentu yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akhirnya akan bermuara pada kinerja yang baik.

Para praktisi Manajemen Sumber daya Manusia juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengambil kebijakan berupa: melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan kompensasi yang memadai dan memberikan kompensasi berdasarkan kinerja karyawan itu sendiri, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dapat mengatasi konflik pekerjaan dan konflik keluarga pekerjaan dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja.

## **3. Implikasi Bagi Para Pimpinan PTS di Propinsi Bengkulu**

Melihat temuan-temuan dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial berpengaruh secara signifikan dan menunjukkan koefisien pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu, maka diharapkan para pimpinan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu agar dapat mengambil kebijakan sebagai berikut:

1. Tekanan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang berupa pemberian tugas yang terlalu berat agar dapat dikurangi supaya kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Perlu pemberian otonomi pekerjaan yang seluas-luasnya agar karyawan dapat berkembang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya serta perlu penetapan pembagian tugas yang jelas antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya supaya kerancuan peran yang selama ini dirasakan oleh karyawan dapat diatasi.
2. Dukungan sosial yang tinggi sangat diperlukan oleh karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Bengkulu, baik itu dukungan sosial yang berasal dari atasan, teman seprofesi dan dukungan sosial dari keluarga karyawan itu sendiri. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja mereka.
3. Konflik keluarga pekerjaan yang merupakan konflik peran yang dialami oleh karyawan perlu dicarikan jalan keluar yang cepat dan tepat agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dapat ditempuh dengan jalan menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh keluarga dalam mendukung kelancaran pekerjaan dan keluarga karyawan.
4. Variabel keterlibatan kerja karyawan juga perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan agar karyawan yang merasa telah mencintai pekerjaan dapat lebih komit lagi terhadap organisasi ia bekerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kepercayaan yang seluas-luasnya kepada karyawan agar mereka dapat berkembang dan selalu berupaya meningkatkan kemampuan serta keterampilannya.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh faktor tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. Tentu saja dengan variabel yang terbatas itu penelitian ini juga mempunyai beberapa keterbatasan. Beberapa keterbatasan tersebut adalah :

1. Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas dan dalam lingkup lokal, tentu saja hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara makro. Untuk itu penelitian yang akan datang diharapkan dapat meneliti pada lingkup yang lebih luas.
2. Penelitian ini juga tidak mempertimbangkan seluruh faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini hanya melihat empat faktor saja yaitu faktor tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga pekerjaan dan dukungan sosial. Sehingga penelitian mendatang perlu melihat pengaruh faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian ini tidak dapat menjelaskan pengaruh per dimensi variabel seperti variabel dukungan sosial mempunyai dimensi pengukuran: dukungan sosial dari atasan, dari teman seprofesi dan dukungan sosial dari keluarga yang menjadi dasar penganalisisan. Hasil penelitian ini hanya menjelaskan/menguji dukungan sosial sebagai kontruk variabel.

#### **5.4. Agenda Penelitian Mendatang**

Ada beberapa saran yang dapat diagenda untuk penelitian yang akan datang yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

1. Karena penelitian ini terbatas hanya pada lingkup lokal maka penelitian mendatang diharapkan dapat meneliti lingkup yang lebih besar, dengan menambah beberapa variabel penelitian.
2. Penelitian mendatang juga dapat melihat pengaruh kepuasan kerja dan kepuasan keluarga serta kepuasan hidup, karena ketiga variabel ini dipandang satu sama lainnya saling mempengaruhi dan mempunyai faktor-faktor tertentu.
3. Penelitian akan datang juga dapat mengkaji pengaruh faktor dukungan sosial terhadap motivasi kerja, karena dipandang motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial baik dari atasan, teman sekerja, dan keluarga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin N., (1997). "Performing Organization, Sebuah Format Pengembangan Organisasi dalam Era Perubahan". **Journal Siasat Bisnis**, Tahun IV, Vol. 7.
- Barlett Kenneth R (2001) "The Relationship Between Training and Organization Commitment : A Study in the Health Care Field". **Human Resource Development Quarterly**. Vol. 12. No 4. Winter.
- Bedeian, A. G, Buke, B. G & Moffett, R. G (1988), "Outcome of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals". **Journal of Management**, 14: 475-491.
- Blau, G.J, & Boal, K. R. (1987), "Concetualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Effect Turnover and Absenteeism". **Academy of Management Review**, April, hal 290.
- Boles James S. Howard W. Gary dan Donofrio Heather Howard (2001) "An Investigation Into The Inter-Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction". **Journal of Managerial Issues**. Vol XIII No. 3. 376-390
- Brody, G. H, & Pillegrini, A.D. (1986), "Material Quality & Mother Child & Father Child Interaction With School Aged Children". **Journal of Developmental Psychology**, 22 (3): 291-296.
- Brooke Jr. Paul P, Russell Daniel W. dan Price James L (1988) "Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involment, and Organization Commitment". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 73. No. 2, 139-145.
- Bures R dan Henderson D (1995) "The Effect of Social Support and Gender on Worker's Stress on Job Satisfaction : A Cross National Investigation of Duel Career Couples". **Journal of Applied Bussines Research**. Vol 12 No. 1.
- Cohen, J, & Syme, S.L, (1985). **Social Support and Health**. London: Academic Press, Inc.
- Crammer D., (1996). "Job Statisfaction and Organizational Continuance Commitment". **Journal of Organzational Behavior**, Vol. 17.

- Darmawan, (1993). **Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Keterlibatan Kerja pada Tenaga Perawat di RS Bethesda**. Tesis (tidak diterbitkan) Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Davis Keith dan Newstrom John W. (1996) **Perilaku Dalam Organisasi**. Erlangga: Jarkarta.
- Djawa Alfons (1993), **Persepsi Terhadap Konflik Peran Dalam Hubungannya Dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan PT Tiga Arfa Bandung**. Thesis (Tidak diterbitkan) Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM.
- Ducharme, L & Martin, JK ( 2000) "Unrewarding Work, Social Support, and Job Satisfaction: A Test of the Buffering Hypothesis" **Work and Occupations**, Vol. 27 No. 2, May, 223-243.
- Dunseath J, Beehr T. A & King DW (1995) "Job Stress Social Support Effect Across Gender, Education and Occupational Groups in a Municipal Workforce. Implications for EAP's and Further Research". **Review of Public Personnel Administration**. Winter
- Erni Hidayati, (1995). **Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Harga Diri dengan Stress Kerja Guru SD di Kecamatan Wirobrajan Yogyakarta**. Tesis (Tidak diterbitkan) Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM.
- Etzion, D, (1984). "Moderating Effect of Social Support on The Stress Burnout Relationship". **Journal Of Applied Psychology**, Vol. 69.
- Fakih, Monsour, (1999) **Jender dan Perubahan Organisasi**. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Farr James L. Mathieu John E (1991) "Further Evidence for the Discriminant Validity of Measure of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction". **Journal of Applied Psychology**. Vol 76. No. 1. 127-133.
- Frone, M. R. Russell, M dan Cooper, M.L (1992), "Antecedents and Outcome of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface". **Journal of Applied Psychology**. 77: 65-78.
- (1994), "Relationship Between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation ?". **Journal of Management**, Vol. 20. No. 3, 565-579.
- Ganzach Y., (1998). "Intelligence and Job Satisfaction". **Academy of Management. Journal**, Vol. 41 No. 5.

- Ganster, D.C, Fusilier, M.R & Mayer, B.T, (1986). "Role of Social Support in The Experience of Stress at Work". **Journal Of Applied Psychology**, Vol. 71 No.3. 102-110.
- Gujarati Damodar N (1995). **Basic Econometrics**. Third Edition. United States Military Academy, West Point.
- Hadi Sutrisno (1982). **Statistik Jilid III**. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM
- Haliman, (1997) **Pengaruh Pendidikan formal, Pengalaman, Locus of Control pada Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja**. Tesis (Tidak diterbitkan) Yogyakarta, Fakultas Ekonomi UGM.
- Higgins, C.A, Duxubury, L. E & Irving, R. H (1992), "Work-Family Conflict in The Dual-Career Family". **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 51: 51-57.
- Howord, A. (1992), **Work and Family Cross Roads Spanning The Career**. San Fransisco: Jossey Bass.
- Iffaldino, M.T & Muchinsky, P.M (1985) "Job Satisfaction and Performance: A Meta Analysis"., **Psychological Bulletin**, Vo 97, 251-273.
- Indriantoro Nur dan Supomo Bambang (1999). **Metodologi Penelitian Bisnis**. BPFE Yogyakarta.
- Isnovijanti Tita (2002) **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Polres Pati Polda Jateng)** Tesis (Tidak dipublikasikan). MM Undip. Semarang
- Jamal Muhammad (1997) "Job Stess, Satisfaction, and Mental Health: An Empirical Examination of Self-Employed and Non-Self-Employed Canadians". **Journal of Small Business Management**. Oktober.
- Jiang, James. J dan Klein Gery (2000) "Social Support and Carieer Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information System Profesional". **Journal of Management Information System**. Vol. 16. No. 3, pp 219-240.
- Jones. W. Steffy Douglas (1991) **Applying Psychology in Business, The Hand Book for Manager and Human Resources Profesional**. Lexington, Books, Canada.

- Kamal, (1999) **Pengaruh Perselisihan dan Gaya Evaluasi Kinerja Anggaran Terhadap Kinerja : Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**. Tesis (tidak dipublikasikan) Fakultas Ekonomi UGM. Yogyakarta.
- Kanungo, R. N, (1982), "The Concept of Allianation and Involvement Revisited". **Psychological Bulletin**, Vo. 86. No. 1.: 119-138.
- Katz, D & Kahn, R.L, (1978). **The Social Psychology of Organization**. Second Edition. New York: John Willey & Son, Inc
- K. Dua Jagdish. (1994) "Job Stressors and Their Effect on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University". **Journal of Educational Administration**. Vol. 32 No. 1. 59-78
- Khairil (2000) "Fakor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Dosen" **Jurnal Inspirasi**. Vol. 14 Th IV.
- Kinnunen Ulla, Mauono Saija. (1998) "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland". **Human Relation Journal**. Vol.51 No.2. 157-177
- Kopelman, R, Greenhaus, J. Connoly, T, (1983), "A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study". **Organizational Behavior and Human Peformance**, No. 32, pp. 198-215.
- Lovelace, K, & Rosen, B, (1990), "Differences In Achieving Person-Organization Fit Among Diverse Group of Managers". **Academy of Management Journal**, Vol. 22. No. 5. pp. 703-722.
- Luthans, F. (1995), **Organizational Behavior**. International Editions, McGraw Hill Book Co. Singapore.
- Ma'mun, Bisma Dewa Brata, (1995)." Identifikasi Nilai-Nilai Budaya Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Sikap Kerja" ( Kasus pada Direktorat Produksi PT. IPTN), **Forum Komunikasi Penelitian Manejemen dan Bisnis**.
- Marini Purwanto & M. Nasir, (2001). "Pengaruh Variabel Role Conflict, Role Abiguity, dan Job Insecurity Terhadap kepuasan Kerja Akuntan Pendidik". **Jurnal Bisnis Strategi**. Vol. 7 Juli Th. V.
- Mitchell, T.R (1985). **People in Organization**. Singapore. Mc Graw-Hill, Inc.
- Moh. Nazir (1988) **Metode Penelitian**. Jakarta Ghalia Indonesia.

- Moore, L.L, (1986), **Not As Far As You Think**. Massachussetts: Lexington Books.
- Muhari, (1983), **Suasana Rumah dan Prestasi Belajar Suatu Studi Tentang Pengaruh Suasana Rumah Terhadap Prestasi Belajar Para Pelajar Sekolah Menengah Utama Tingkat Pertama di Jawa Timur**. Disertasi (tidak diterbitkan) Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM.
- Muluk, Hamdi (1996) "Ketidakberdayaan dan Perilaku Ugal-ugalan Sopir Metromini" **Jurnal Psikologi Sosial**. No. 5. Th. 4. Januari. Fak. Psikologi UI, Jakarta.
- Myers, D.G, (1983). **Social Psychology**. Tokyo: Mc Graw-Hill, Book Company
- Ostrosff, C. (1992) "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Analysis". **Journal of Applied Psychology**, December, 963-974.
- Parasuraman, Greenhaus & Granrose, (1992), "Roles Stressor, Social Support, and Well-Being Among Two Career Couples". **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 13. 339-353.
- Robinowitzs, S & Hall, D.T (1977). "Oganization Research and Job Invelovment". **Psychological Bulletin**, Vol 84. No2. 265-288.
- Rini Juni Astuti, (2001) **Analisis Hubungan Timbal Balik dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kepuasan Keluarga Pada Industri Kesehatan**. Thesis (Tidak diterbitkan) Yogyakarta, Fakultas Ekonomni UGM.
- Robbins, P. S. (1996), **Organzational Behavior, Concepts, Controversies, Aplications**, Alih Bahasa, Hadyana Pajaatmaka, PT. Bhuana Ilmu Populair, Jakarta.
- Sekaran, U, (1986), **Research Methods for Business: A Skill-Building Approach**. Second Edition, John Wiley & Son, Inc. Singapore.
- Shaevitz, M.H, (1991), **Wanita Super**. Terjemah, Yogyakarta, Kanisius.
- Soelistyorini, (1992), **Hubungan Antara Family Relationship, Urutan Kelahiran, Jenis Kelamin dan Toleransi Terhadap Prustasi Para Remaja**. Thesis (tidak diterbitkan) Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Strauss, G & Salyes, L. R, (1980). **Personal : The Human Problem of Management**. Forth Edition, Prentice Hall of India, New Delhi.

- Thoha M. (2000), **Perilaku Organisasi**. *Rajawali Pers, Jakarta*.
- Tyson dan Jackson. (2000). **The Essence of Organizational Behavior Person Education**. Asia, Pte, Ltd.
- Yasin Aziz, (1999), **Studi Tentang Pengaruh Timbal Balik Antara Kepuasan Pekerjaan dan Kepuasan Keluarga**. Thesis (Tidak diterbitkan) Yogyakarta, Fakultas Ekonomi UGM.
- Wexley, K.N & Yukl, G.A (1977). **Organization and Personnel Psychology**. Illinois, Richard D. Irwin Home Wood.
- Wexley et al., (1992). **Organizational Behavior. Person Psychology**. PT. Renika Cipta Jakarta.
- Yang Nini, C. Chen Chao, Choi Jaepil, Zou Yimin (2000) "Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of The Effect of Work and Family Demand". **Academy of Mangement Journal**. Vol. 43. No.1. 113-123.
- Yoder, D, (1979). **Personal Management & Industrial Relationship**. 6<sup>th</sup> edition, New Delhi: Prentice Hall of India Private Limited.
- Zeithaml et al., (1994). "The Behavioral Consequences of Service Quality". **Journal of Marketing**, Vol. 60, April.

## Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Di Tempat

Saya mohon bantuan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disampaikan kepada Bapak/Ibu untuk keperluan penulisan Tesis saya di Program Magister Manajemen UNDIP Semarang.

### I. Identitas Responden

1. Umur : Tahun Bulan

2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

4. Pendidikan Terakhir : SLTA/ DIII/ S1/ S2/ S3

5. Pangkat/Golongan :

6. Masa Kerja :

7. Istri/Suami bekerja : ya/tidak

8. Jumlah anak :

9. PTS Tempat Kerja :

## II. Pertanyaan Khusus

### Tekanan Pekerjaan

Kami mohon pendapat Bapak/Ibu tentang tekanan pekerjaan, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu angka pada kolom berikut :

1. Selalu    2. Sering    3. Kadang-kadang    4. Pernah    5. Tidak pernah				
<b>A. Pekerjaan terlalu berat</b>				
1. Saya mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan.	1	2	3	4
2. Saya merasa memiliki banyak tanggung jawab yang bukan menjadi tanggung jawab saya.	1	2	3	4
3. Saya merasa bekerja sangat keras baik secara fisik maupun secara mental	1	2	3	4
4. Saya merasa tertekan untuk mengikuti cara baru dalam melakukan sesuatu pekerjaan.	1	2	3	4
5. Saya mempunyai pekerjaan yang penyelesaiannya membutuhkan jangka waktu yang lama.	1	2	3	4
6. Saya mempunyai pekerjaan terlalu banyak dan menumpuk	1	2	3	4
7. Saya merasa peralatan kurang memadai untuk melakukan tugas dengan baik.	1	2	3	4
8. Saya mempunyai tanggungjawab yang berat.	1	2	3	4
1. Selalu    2. Sering    3. Kadang-kadang    4. Pernah    5. Tidak pernah				
<b>B. Kurang otonomi</b>				
9. Saya merasa kurang mampu mempengaruhi keputusan atasan.	1	2	3	4
10. Saya tidak dapat menggunakan inisiatif sendiri dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan.	1	2	3	4
11. Atasan mengawasi saya terlalu ketat dalam bekerja.	1	2	3	4
12. Saya tidak diberi kebebasan untuk memutuskan sendiri dalam melakukan pekerjaan.	1	2	3	4
13. Saya tidak mempunyai kebebasan melakukan tugas yang telah diberikan.	1	2	3	4
14. Saya tidak didorong oleh atasan untuk berani membuat keputusan sendiri.	1	2	3	4
1. Selalu    2. Sering    3. Kadang-kadang    4. Pernah    5. Tidak pernah				
<b>C. Kerancuan peran</b>				
15. Tugas yang menjadi tanggungjawab saya sering dicampuri oleh atasan.	1	2	3	4
16. Saya bingung apa yang harus saya lakukan dengan tepat.	1	2	3	4
17. Saya merasa tidak ada kejelasan tujuan dan rencana yang ingin dicapai.	1	2	3	4

18. Saya takut memutuskan sendiri suatu pekerjaan yang menjadi tugas saya..	1	2	3	4
19. Saya tidak jelas tugas yang harus saya kerjakan.	1	2	3	4
20. Saya kurang jelas wewenang yang saya miliki..	1	2	3	4

### Keterlibatan pekerjaan

Kami mohon pendapat Bapak/Ibu tentang keterlibatan pekerjaan, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu angka pada kolom berikut :

	1. Sangat tidak setuju	2. Kurang setuju	3. Ragu-ragu	4. Setuju	5. Sangat setuju
Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari apakah bapak/Ibu setuju dengan keadaan sebagai berikut:					
1. Peristiwa paling penting adalah keterlibatan saya dalam pekerjaan	1	2	3	4	
2. Selama bekerja perhatian saya terpusat pada pekerjaan	1	2	3	4	
3. Bagi saya pekerjaan merupakan urusan yang sangat penting dalam hidup saya.	1	2	3	4	
4. Secara pribadi saya sangat terlibat dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	
5. Pekerjaan saya merupakan bagian yang sangat penting dalam hidup saya	1	2	3	4	

### Konflik keluarga-pekerjaan

Kami minta pendapat Bapak/Ibu mengenai konflik keluarga pekerjaan, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu angka pada kolom berikut :

	1. Selalu	2. Sering	3. Kadang-kadang	4. Pernah	5. Tidak pernah
Dalam melaksanakan kehidupan sehari-hari apakah bapak/Ibu sering mengalami konflik keluarga pekerjaan sebagai berikut:					
1. Pekerjaan berbenturan dengan tanggungjawab di rumah seperti reperasi, bersih-bersih, belanja, memasak atau mengasuh anak	1	2	3	4	
2. Keluarga menghambat untuk meningkatkan karier	1	2	3	4	
3. Kehidupan keluarga berbenturan dengan tanggungjawab di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian atau tugas lembur.	1	2	3	4	
4. Kehidupan keluarga menghambat pekerjaan atau kegiatan yang berkaitan dengan karier.	1	2	3	4	
5. Kehidupan keluarga menghambat karier bila kehidupan rumah tangga terabaikan.	1	2	3	4	

## Dukungan sosial

Kami minta pendapat Bapak/Ibu mengenai dukungan sosial yang Bapak/Ibu peroleh dari atasan, teman seprofesi maupun keluarga dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu angka pada kolom berikut :

1. Sangat tidak setuju 2. Kurang setuju 3. Ragu-ragu 4. Setuju 5. Sangat setuju				
<b>A. Dukungan sosial yang berasal dari atasan.</b>				
1. Atasan bersedia menjelaskan secara terperinci tugas-tugas yang harus saya lakukan.	1	2	3	4
2. Lembaga menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang kelancaran tugas.	1	2	3	4
3. Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti kursus guna meningkatkan kemampuan profesional.	1	2	3	4
4. Atasan akan menanyakan keadaan saya bila saya baru saja sembuh dari sakit.	1	2	3	4
<b>B. Dukungan sosial yang berasal dari teman seprofesi.</b>				
5. Teman saya berusaha memberikan jalan keluar terhadap permasalahan yang saya hadapi.	1	2	3	4
6. Teman saya bersedia memberi tahu kegiatan yang dapat menambah kredit point guna kenaikan pangkat.	1	2	3	4
7. Teman saya sering memberitahu informasi yang saya butuhkan untuk menunjang profesi saya.	1	2	3	4
8. Teman saya sering memberi tahu saya tentang metode pelayanan kepada mahasiswa yang baik.	1	2	3	4
9. Teman saya bersedia menegur jika ada yang kurang tepat dengan penampilan saya.	1	2	3	4
10. Teman saya memberikan dorongan bila saya putus asa.	1	2	3	4
11. Teman saya mau mendengarkan keluhan saya baik masalah pekerjaan maupun masalah pribadi.	1	2	3	4
12. Teman saya tidak segan-segan memuji keberhasilan saya.	1	2	3	4
<b>C. Dukungan sosial yang berasal dari keluarga</b>				
13. Setiap kali saya mengalami kesulitan, keluarga saya ikut merasakan dan memberikan perhatian.	1	2	3	4
14. Bila saya mengalami konflik dengan teman kerja atau atasan, saya mendapat petunjuk cara penyelesaiannya dari keluarga saya.	1	2	3	4
15. Bila hasil kerja saya baik, saya sering mendapat pujian dari keluarga saya.	1	2	3	4
16. Keluarga saya menghargai pendapat saya baik mengenai pekerjaan dan yang lainnya.	1	2	3	4
17. Keluarga saya dengan penuh kesabaran mau mendengarkan keluhan-keluhan tentang pekerjaan saya.	1	2	3	4

18. Keluarga saya cukup memberikan dorongan dan semangat bila saya mengalami kegagalan, sehingga tidak putus asa.	1	2	3	4
---	---	---	---	---

### Kepuasan Kerja

Kami mohon pendapat Bapak/Ibu tentang kepuasan kerja, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu angka pada kolom berikut :

	1. Tidak pernah	2. Pernah	3. Kadang-kadang	4. Sering	5. Selalu
Ketika memikirkan pengalaman pekerjaan sehari-hari, apakah Bapak/Ibu merasakan situ seperti ini :					
1. Saya merasa senang ditempat kerja selama bekerja.	1	2	3	4	
2. Saya merasa beruntung ditempat kerja.	1	2	3	4	
3. Saya merasa kurang bahagia ditempat kerja.	1	2	3	4	
4. Saya bangga dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	
5. Secara umum saya sangat puas dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	

Wassalam,

Onsardi