

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DOSEN  
TERHADAP KUALITAS PENGAJARAN PADA FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**FIRMAN RIZALDI NARSAL  
10572 04633 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DOSEN  
TERHADAP KUALITAS PENGAJARAN PADA FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**FIRMAN RIZALDI NARSAL  
10572 04633 13**

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DOSEN TERHADAP KUALITAS PENGAJARAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Nama Mahasiswa : FIRMAN RIZALDI NARSAL

NIM : 105720463313

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

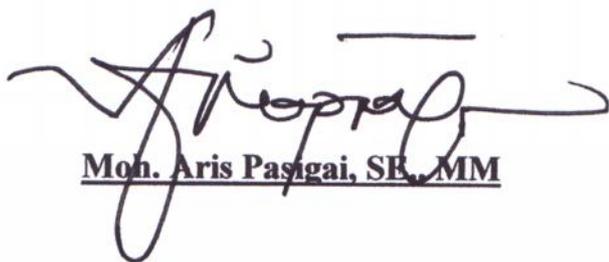
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan di ajukan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Selasa, 13 Juni 2017. Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 14 Juni 2017

Menyetujui

Pembimbing I



Moh. Aris Pasigai, SE., MM

Pembimbing II



Muh. Nur Rasyid, SE., MM

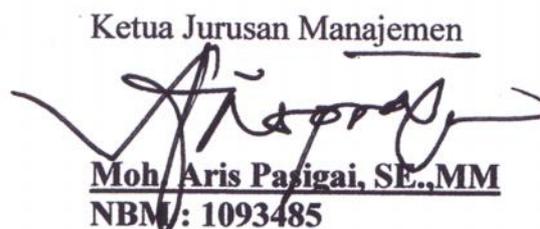
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen



Moh. Aris Pasigai, SE., MM  
NBM: 1093485

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 109 /2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 13 Juni 2017 M/18 Ramadhan 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Juni 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

  
(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

  
(.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

  
(.....)

Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM.

  
(.....)

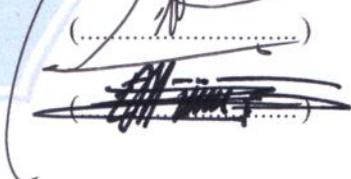
2. Samsul Rizal, SE, MM.

  
(.....)

3. Ismail Badollahi, SE, M.Si. Ak.

  
(.....)

4. Dr. Edi Jusriadi, SE, MM.

  
(.....)

## ABSTRAK

**FIRMAN RIZALDI NARSAL.2013.** Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kualitas Pengajaran Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univrsitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Moh. Aris Pasigai dan Muh Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kualitas Pengajaran Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univrsitas Muhammadiyah Makassar. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan 40 sampel. Metode yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dalam pengolahan data menggunakan alat bantu *SPSS for windows versi 22,0*.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kualitas Pengajaran Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univrsitas Muhammadiyah Makassar, yang berarti pula bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima. Sedangkan hasil analisis secara parsial yaitu Stres Kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kualitas Pengajaran Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kualitas Pengajaran

## ABSTRACT

**FIRMAN RIZALDI NARSAL.2013.** The Influence of Job Stress And Job Satisfaction Of Lecturers On The Quality Of Teaching At The Faculty Of Economics And Business Univritasitas Muhammadiyah Makassar. Guided by Moh. Aris Pasigai and Muh Nur Rasyid.

This study aims to determine how much influence Work Stress And Job Satisfaction Lecturers On The Quality Of Teaching At The Faculty Of Economics And Business Univritasitas Muhammadiyah Makassar. The model used in this study is observation, questionnaires and documentation using 40 samples. The method used is Multiple Regression Analysis, Test t and Test F, to determine the independent variables that influence in pengolahan data using tools *SPSS for windows version 22.0*.

The results of the research analysis show that simultaneously The Effect of Job Stress And Job Satisfaction Of Lecturers On The Quality Of Teaching On The Faculty Of Economics And Business Univritasitas Muhammadiyah Makassar, which means also that the hypothesis proposed is accepted. While the results of partial analysis of Work Stress is not significant effect on the Quality of Teaching At the Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Quality of Teaching

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum Wr.Wb.*

Puja dan puji penulis panjatkan kepada sang khalik, Allah S.W.T., Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Mengasihi, Sang pemilik pengetahuan yang tak terbatas, dengan kasih sayang dan Rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat dan Taslim senantiasa tercurah kepada Sang maha suci, Sang pembawa cahaya mulia, tauladan kita Rasulullah S.A.W., kepada keluarga suci beliau, kepada para sahabat, beserta kepada manusia-manusia yang sampai hari ini senantiasa mersedekahkan hidup mereka dalam menegakkan nilai-nilai kebenaran.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan baik karena faktor keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman penulis. Untuk itu penulis mengharapkan masukan-masukan yang konstruktif dari berbagai pihak demi penyempurnaan tugas akhir ini pada waktu-waktu mendatang.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah mendapat bantuan, dorongan, semangat dan bimbingan dari berbagaipihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semuapihak yang telah banyak membantu. Kepada Ayahanda Faizal Amri dan Ibunda Munarti Muin atas kasih sayang mereka yang tidak pernah putus, yang mendidik dan membesarkan penulis tanpa pamrih, yang senantiasa mendoakan penulis dengan bahasa-bahasa kebaikan, terimakasih tiada tara atas totalitas yang engkau berikan.

Dengan penuh keikhlasan dan kerendahan hati, penulis pun tidak lupa menghaturkan terimakasih yang setulus-tulusnya, ditujukan kepada,

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim SE., MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai SE., MM., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen dan sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan masukan-masukan yang sangat berharga bagi penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugasakhir ini.
4. Bapak Muh Nur Rasyid, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan serta masukan-masukan yang sangat berharga bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan bimbingannya kepada penulis bimbingannya kepada penulis selama proses perkuliahan dan saat menyelesaikan tugas akhir ini dan memberikan kemudahan bagi penulis untuk mengakses data-data yang penulis butuhkan untuk kesempurnaan penulisan dan analisis penulis dalam skripsi ini.
6. Saudara-saudaraku yang tercinta Fahrul Rinaldi Narsal, Fajar Rezki Narsal, Fadil Mukmin dan para keluarga yang selalu menyayangi, menghibur dan membantuku.

7. Dalfiani Hasbar yang telah menjadi orang yang senantiasa memberikan dukungan dan bantuan, juga telah sabar menampung keluh kesah penulis.
8. Kepada sahabat-sahabatku Yusran , Sahrul, Sumardi, Ardeva, Bondo, Putra, Rahmat, Rahmat Basri, Iqbal, Adiatma, Sahril, Mustaming, Asrul, Hasbi, Asrat, Karin, Momo, Ani, Kak Gufran dan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu, terimakasih atas dukungan yang begitu besar.
9. Kepada teman-teman MAN 12-13 dan teman-teman Manajemen angkatan 2013 yang selama ini berjuang bersama dan banyak membantu dan memberikan spirit satu sama lain.
10. Kepada keluarga besar HIPERMAWA KOP. UNISMUH, KPA TERATAI, FAPMI dan LARI SALAH dimana banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran bagi penulis.
11. Kepada teman-teman dan kakanda senior yang membantu serta berbagi cerita kepada penulis.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya atas bantuan, bimbingan dan pengarahan serta dorongan yang diberikan semoga mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dan penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca demi keempurnaan Skripsi ini.

Demikian Skripsi ini disusun dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, mahasiswa pada umumnya dan semuapihak yang berkepentingan.

Semoga Allah S.W.T., senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas keseharian kita. Aamiin.

*Wabillahitaufikwalhidayah Wassalamualaikum Wr.Wb.*

Makassar, 01 Mei 2017

FIRMAN RIZALDI NARSAL

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMBUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan masalah.....	6
C. Tujuan penelitian.....	6
D. Manfaat penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
B. Stes Kerja .....	10
C. Kepuasan Kerja .....	18
D. Kualitas Pengajaran.....	27
E. Penelitian Terdahulu .....	34
F. Kerangka Pikir.....	35

G. Hipotesis.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Tempat dan Waktu .....	37
B. Metode Pengumpulan Dana .....	37
C. Jenis dan Sumber Data .....	38
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Defenisi Operasional Variabel .....	40
F. Metode Analisis Data .....	41
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>45</b>
A. Sejarah singkat Unismuh Makassar .....	45
B. Sejarah singkat Fakultas Ekonomi Unismuh Makassar .....	46
C. Visi dan misi Fakultas Ekonomi Unismuh Makassar.....	47
D. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi Unismuh Makassar.....	48
E. Uraian tugas Fakultas Ekonomi Unismuh Makassar .....	49
<b>BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
A. Karakteristik Responden .....	54
B. Analisis Deskriptif dan Perhitungan Skor Variabel X dan Y.....	57
C. Uji Validitas dan Reabilitas.....	59
D. Analisis Regresi Linear Berganda .....	62
E. Uji Hipotesis.....	63
F. Pembahasan.....	65

<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
A. Simpulan.....	68
B. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Penelitian terdahulu ..	33
Tabel. 2 Defenisi Operasional Variabel .....	40
Tabel. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	55
Tabel. 5 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan .....	56
Tabel. 6 Karakteristik Responden berdasarkan lama mengajar .....	56
Tabel. 7 Tanggapan responden terhadap stres kerja .....	57
Tabel. 8 Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja.....	58
Tabel. 9 Tanggapan responden mengenai kualitas pengajaran.....	59
Tabel. 10 Uji Validitas.....	60
Tabel. 11 Uji Reabilitas.....	61
Tabel. 12 Analisis Regresi Linear Berganda .....	62
Tabel. 13 Uji F.....	63
Tabel. 14 Uji t.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar.1 Kerangka pikir .....	35
Gambar.2 Struktur Organisasi Unismuh Makassar.....	48

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Kuesioner .....	2
Output SPSS.....	7
Hasil Responden.....	12
Surat Keterangan Penelitian.....	13
Riwayat Hidup .....	14

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi menempatkan manusia sebagai elemen yang patut untuk diberikan perhatian lebih dalam rangka mencapai tujuannya. Setiap organisasi baik itu profit maupun nonprofit pasti berupaya untuk mendapatkan atau menjadikan sumber daya manusia yang mereka miliki menjadi lebih baik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena manusia memiliki karakteristik yang jauh berbeda dengan sumber daya yang lainnya. Manusia mempunyai berbagai aspek psikologis yang teramat besar pengaruhnya terhadap kinerja. Dan tiap individu manusia memiliki aspek psikologis yang berbeda-beda. Berdasarkan hal tersebutlah maka akan sangat fatal akibatnya apabila sebuah organisasi mengabaikan sumber daya manusianya terlebih lagi jika organisasi tersebut adalah sebuah institusi perguruan tinggi.

Institusi perguruan tinggi sendiri memiliki peranan yang sentral dalam hal mencetak manusia-manusia yang unggul dan siap bersaing baik itu sebagai cendekia-cendekia muda maupun sebagai tenaga kerja terampil. Dan tentu saja bukan perkara mudah bagi institusi perguruan tinggi untuk mewujudkan peran sebagai pencetak manusia unggul. Dibutuhkan berbagai sarana dan sumber daya memadai untuk mewujudkannya. Dari berbagai sarana dan sumber daya yang dibutuhkan, tanggung jawab terbesar digenggamkan kepada tangan-tangan para

tenaga edukatif atau yang lazimnya disebut dosen. Maka dari itu, hal ini berarti perhatian utamanya adalah bagaimana upaya peningkatan kualitas pendidikan tinggi melalui peningkatan kinerja tenaga edukatif.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik Indonesia, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,0 juta orang dimana 6,22% dari pengangguran tersebut adalah tamatan universitas. Ini berarti ada sekitar 500 ribu lebih pengangguran di Indonesia menyandang gelar sarjana (Badan Pusat Statistik, 2016)

Data dari BPS ini setidaknya memberikan gambaran kepada kita bahwa ada sesuatu yang kurang di tubuh institusi perguruan tinggi yang seharusnya mencetak manusia-manusia unggul lagi siap saing. Dan perhatian yang besar patut kita tujukan kepada kualitas pengajaran di institusi perguruan tinggi yang diserahkan kepada dosen. Apakah selama ini ada hal-hal yang luput dari pandangan kita bersama yang ternyata memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja atau kualitas pengajaran dosen itu sendiri.

Dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pengajaran. Karena itulah dalam upaya meningkatkan mutu pada institusi perguruan tinggi, dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses di institusi perguruan tinggi. Upaya perbaikan sarana dan prasarana, pembenahan kurikulum, maupun manajemen perguruan tinggi merupakan hal yang penting, namun tanpa didukung oleh perbaikan mutu dan kesejahteraan dosen itu semua tidak berarti apa-apa.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat 3 menjelaskan, tenaga edukatif merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang ada pada pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang perguruan tinggi disebut dosen. Dosen adalah jabatan fungsional di lingkup institusi perguruan tinggi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Surat Keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi No. 48/DJ/Kep/1983 juga menyebutkan tugas seorang dosen setara dengan jam seminggu.

Institusi perguruan tinggi secara sederhana dapat kita samakan dengan perusahaan jasa dengan produk yang ditawarkan berupa pendidikan formal. Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai salah satu institusi perguruan tinggi swasta mengemban tugas dan peran yang sangat besar bagi agama, bangsa dan negara, baik di masa sekarang maupun di masa depan. Selain posisinya sebagai salah satu PTM/PTS di Kawasan Timur Indonesia yang tergolong besar, juga padanya tertanam kultur pendidikan yang diwariskan sebagai amal usaha Muhammadiyah. Nama Muhammadiyah yang terintegrasi dengan nama Makassar memberikan harapan terpadunya budaya, keilmuan dan nafas keagamaan. Universitas Muhammadiyah Makassar memiliki delapan fakultas

yaitu Ilmu Sosial dan Politik, Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis, Agama Islam, Pertanian, Teknik, Kedokteran dan Pascasarjana.

Salah satu fakultas di Universitas Muhammadiyah Makassar yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBIS) yang berbasis Islami sehingga prodi yang ada harus memiliki konsentrasi syariah, seperti perbankan syariah. Olehnya itu, kurikulum yang akan disusun harus berdasarkan Kertangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Dari segi fasilitas, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar telah didukung dengan fasilitas laboratorium mini syariah, laboratorium komputer, sistem informasi akademik. Dari segi pengajaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar memiliki dosen yang berkualitas. Dalam hal ini kualitas pelayanan atau kualitas pengajaran dosen di dalam kelas adalah hal yang mutlak untuk diperhatikan karena inilah yang menjadi senjata utama dari sebuah institusi perguruan tinggi dalam mengoptimalkan pencapaiannya terhadap produk atau pendidikan formal itu sendiri. Dan dalam hal ini ada sangat banyak aspek psikologi yang dapat memengaruhi kualitas pengajaran dosen tersebut.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan maupun dosen seperti stres kerja dan kepuasan kerja. Kedua faktor ini adalah faktor yang cukup krusial untuk diperhatikan. Menurut Tuten dan Neidermeyer (2004) dalam Ma *et al.*, (2012: 6) bahwa sters kerja berimplikasi pada penurunan kinerja. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres dapat juga membantu atau fungsional tetapi dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut. (Handoko, 1987: 201)

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga patut untuk diperhatikan. Robbins (2006:6) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara karyawan berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang puas tentu akan lebih ramah, ceria, dan responsif. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut akan membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

Maka dari itu diperlukan beberapa usaha untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran. Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kualitas Pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar”**.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka Rumusan Masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap kualitas pengajaran?
2. Variabel manakah diantara variabel stres kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kualitas pengajaran?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja dosen terhadap kualitas pengajaran.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan variabel dominan di antara stres kerja dan kepuasan kerja dosen yang memengaruhi kualitas pengajaran.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai bahan yang dapat membantu pengembangan teori-teori dalam ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan masukan yang bermanfaat kepada tenaga edukatif di lingkup institusi pendidikan tinggi untuk senantiasa meningkatkan kualitas pengajaran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2002: 10). Sementara Armstrong (dalam Triton, 2010: 17) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Terminologi manajemen sumber daya manusia, terlepas apakah suka ataupun tidak suka, telah dicatat dalam kosa kata manajemen sebagai pengganti untuk manajemen personalia (Armstrong, dalam Triton, 2010: 19). Adapun beberapa definisi manajemen personalia menurut para ahli: Edwin B. Flippo : Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen personalia dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-

prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Setelah melihat penjelasan di atas maka dapat disimpulkan dengan jelas bahwa fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam teori dan konsep manajemen sumber daya manusia juga dikenal fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

#### 1. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

#### 2. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

### 3. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi

### 4. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

### 5. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

### 6. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

### 7. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

#### 8. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

#### 9. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

#### 10. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

### **B. Stres Kerja**

#### **1. Konsep Stres Kerja**

Realita yang terjadi dewasa ini memperlihatkan perkembangan yang semakin cepat di seluruh dimensi kehidupan. Semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat menimbulkan

stres kerja. Stres merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Stres dalam hal ini adalah suatu keadaan yang tidak seimbang dalam diri individu yang bersangkutan. Apakah stres itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai tambahan motivasi dan tanggung jawab yang untuk menyelesaikan tugas dari setiap pekerjaan. Individu lain bisa saja menanggapi secara negatif. Sehingga diperlukan penanganan khusus bagi organisasi dalam upaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan stres.

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

a. Pengertian Stres Kerja

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan amanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang

menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada orang (Sunyoto, 2012: 61).

Menurut Gibson (1987: 207), secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Stressor Individu

Meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

2. Stressor Organisasi

- a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi)
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
- c. Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon.

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stress. Baron dan Greenberd (dalam Mardiana 2001:21), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

## b. Indikator Stres

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol dan obat-obatan berlebihan dan sebagainya.

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mudah mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Indikator stres kerja menurut Cooper (dalam Veithzal & Sagala, 2009: 314) yaitu:

### 1. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Pembangkit stres meliputi: konflik peran dan beban kerja.

### 2. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti untuk merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

### 3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang memengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

### 4. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan keterpaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai, antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

### 5. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang

bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaruan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan tuntutan tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

#### c. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Cox (2005:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang disusun Cox meliputi:

##### 1. Dampak Subjektif (*Subjective effect*)

Kekhawatiran dan kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran perasaan terkucilkan dan merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

3. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian atau rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6. Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Keenam jenis efek stres tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu adalah bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan

dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

### **C. Kepuasan Kerja**

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan pengertian kepuasan kerja, teori-teori yang berkaitan dengan, maupun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

#### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Dalam beberapa kesempatan istilah kepuasan dan motivasi sering digunakan secara bergantian. Namun sebenarnya ada perbedaan antara keduanya. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial (*social frame of reference*)

Sementara itu kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin memengaruhi kehadirannya pada kerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Kesediaan atau motivasi seseorang pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan yang berorientasi tujuan. Jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan kecil.

Kepuasan kerja menurut As'ad (dalam Sunyoto, 2012: 26) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini memengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya. Menurut penelitian di bidang kepuasan kerja ada tiga macam arah yang dapat dilihat:

- a. Adalah usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang memengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
- b. Adalah usaha untuk bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over* dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.

Apakah dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat itu sendiri. Wexley dan Yukl mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek meliputi: upah/gaji, kondisi kerja,

penawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju.

Sementara menurut Malayu Hasibuan (2002: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaannya, luar pekerjaannya, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaannya dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati

kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaannya akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

## 2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl yaitu:

### a. *Discrepancy Theory*

*Discrepancy Theory* atau teori diskrepensi ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada *discrepancy* antara *should be* (*expectation needs or value*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan.

Teori diskrepensi menjelaskan bahwa keadilan ditentukan oleh keseimbangan antara apa yang dirasakan seseorang sebagai hal yang seharusnya ia terima dengan apa yang secara nyata ia terima. Jika level *reward* yang secara nyata ia terima sebanding dengan apa yang diharapkannya, maka ia akan merasa puas. Setiap ketidakseimbangan, atau diskrepensi, antara kedua level *reward* tersebut jelas akan menimbulkan perasaan tidak puas.

Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawer (1972) yang dikutip dari Wexler dan Yukl, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana diskrepensi itu dirasakannya.

b. *Equity Theory*

*Equity Theory* atau teori keadilan dikembangkan oleh Adams pada tahun 1963. Pendahulu teori ini adalah Zalzenik tahun 1958 yang dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

Teori keadilan membantu untuk memahami bagaimana seorang pekerja mencapai kesimpulan bahwa dia sedang diperlakukan secara adil atau tidak adil. Perasaan bahwa seseorang sedang diperlakukan adil merupakan keadaan jiwa yang berasal dari dalam, sebagai hasil dari pertimbangan subyektif tentang apa yang diharapkan dari sebuah pekerjaan dan apa yang diperoleh seseorang secara nyata dari pekerjaan tersebut dibandingkan dengan orang lain yang relevan.

Tuduhan mengenai pilih kasih, tidak wajar, serta perlakuan tidak adil merupakan persoalan utama dalam supervisi, dan karena itu memainkan peran penting yang sangat berarti di dalam menentukan kepuasan kerja seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Oleh karena itu masukan-masukan bisa meliputi kecakapan, kedudukan, pendidikan, jenis kerja, kesulitan kerja, kuantitas kerja, dan senioritas. Juga bisa hal-hal yang kurang formal untuk diakui seperti jenis

kelamin, umur, dan ras. Nilai keluaran juga mempunyai range yang sama dengan penggajian, peluang di masa depan, promosi, pengakuan, suasana kerja, jadwal kerja yang fleksibel, ataupun otonomi.

c. *Two Factor Theory*

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan merupakan variabel yang kontinu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Beliau membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok yakni:

- a. *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*.
- b. *Dissatisfier (Hygiene Factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company, policy, and administration, supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security, and status*.

Menurut teori ini perbaikan *salary* dan kondisi kerja tidak akan mengurangi ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfier*.

Ada beberapa teori lain yang menjelaskan tentang kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan itu akan merasakan ketidakpuasan.

Adapun teori yang terkait dengan teori ini adalah Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun menurut hierarki, dimana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi.

2. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

3. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lower. Vroom mengungkapkan bahwa kepuasan merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Selanjutnya Keith Davis menjelaskan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil dari range 0 – 1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah di antara 0 - 1.

### **3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yakni:

Menurut Harold E. Burt Tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor hubungan antarkaryawan; antara lain hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, dan sugesti dari teman kerja
- b. Faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
- c. Faktor keadaan keluarga karyawan.

Menurut Ghiselli dan Brown Tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yakni:

a. Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.

c. Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai dengan 34 tahun dan umur 40 tahun sampai dengan 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

d. Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan lebih merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

## **D. Kualitas Pengajaran**

Substansi bab ini akan menjelaskan proses-proses pengajaran yang terjadi di institusi pendidikan tinggi dan menjelaskan pendekatan yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui kualitas pengajaran dosen di dalam kelas.

### **1. Proses Pengajaran di Institusi Pendidikan Tinggi**

Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi pergeseran paradigma dalam proses belajar-mengajar di dalam kelas. Dari yang awalnya proses belajar-mengajar yang berpusat pada dosen (*teacher centered learning*) beralih ke sebuah proses yang dewasa ini dianggap sebagai proses yang paling tepat untuk diterapkan di institusi pendidikan tinggi, yaitu metode belajar-mengajar yang berpusat pada mahasiswa (*student centered learning*). Metode ini menjadikan dosen tak ubahnya sebagai seorang fasilitator di dalam kelas, yang berarti tanpa peran aktif dari mahasiswa itu sendiri metode ini akan mengalami kemacetan dalam pelaksanaannya.

Hampir seluruh institusi perguruan tinggi telah mengamini metode ini. Namun tetap saja di dalam proses kesehariannya masih acap dijumpai beberapa dosen yang masih mendominasi di dalam kelas. Fakta ini tentu saja adalah hal yang lumrah mengingat beberapa dosen masih beranggapan bahwa metode yang paling baik adalah menempatkan posisi peserta didik bukan sebagai subyek.

Pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran dapat juga diartikan sebagai kegiatan yang terprogram dalam desain

*facilitating, empowering, enabling*, untuk membuat mahasiswa belajar secara aktif, yang menekankan pada sumber belajar (Mutmainah: 2008). Pada tahap awal, pembelajaran bermanfaat sebagai pembuka pintu gerbang kemungkinan untuk menjadi manusia dewasa dan mandiri. Berikutnya pembelajaran memungkinkan seseorang berubah menjadi dari yang awalnya “tidak mampu” menjadi “mampu” atau dari “tidak berdaya” menjadi “sumber daya”.

Berdasarkan hal tersebut maka seorang dosen atau pendidik dituntut untuk memiliki metode pembelajaran yang paling akomodatif dan kondusif untuk mencapai sasaran pendidikan. Beberapa contoh sasaran pembelajaran adalah mendapatkan pengetahuan; mengembangkan konsep; memahami teknik analisis; mendapatkan skill dalam menggunakan konsep dan teknik; mendapatkan skill dalam memahami dan menganalisis masalah; mendapatkan skill dalam mensintesis rencana kegiatan dan implementasi; mengembangkan kemampuan untuk berkomunikasi; mengembangkan kemampuan untuk menjalin hubungan saling percaya; mengembangkan sikap tertentu; mengembangkan kualitas pola pikir; menembangkan *judgment* dan *wisdom* (Doodley dan Skinner dalam Handoko: 2005).

Di sisi lain, metode *student centered learning* ini juga menuntut situasi belajar yang kondusif dan efektif di dalam kelas. Karena tanpa situasi yang kondusif dan efektif ini, maka metode ini akan pincang dalam pelaksanaannya. Combs (dalam Mutmainah: 2008) mengatakan bahwa dibutuhkan tiga karakteristik untuk menciptakan situasi pembelajaran yang efektif, yaitu:

- a. Atmosfer kondusif untuk mengeksplorasi makna belajar. Peserta harus merasa aman dan diterima. Mereka ingin memahami risiko dan manfaat dari mendapatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman baru. Kelas harus kondusif untuk keterlibatan, interaksi, dan sosialisasi, dengan pendekatan yang menyerupai dunia bisnis.
- b. Peserta belajar harus selalu diberi kesempatan untuk mencari informasi dan pengalaman baru. Kesempatan ini diberikan dalam bentuk mahasiswa tidak hanya sekadar menerima informasi, tapi mahasiswa didorong untuk mencari informasi.
- c. Pemahaman baru harus diperoleh mahasiswa melalui proses *personal discovery*. Metode yang digunakan untuk itu harus sangat individu dan sesuai dengan personal dan gaya belajar mahasiswa yang bersangkutan.

## **2. Kepuasan Mahasiswa di dalam Kelas**

Menurut Elliot dan Healy (dalam Schwartz: 2008) kepuasan mahasiswa adalah sikap jangka pendek yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pengalaman dengan layanan pendidikan yang mereka terima. Kepuasan mahasiswa ini bukanlah konsep yang terisolasi, tetapi pada kenyataannya terkait dengan banyak variabel lainnya. Persepsi mahasiswa terhadap nilai dari mata kuliah mereka dan pengalaman pendidikan yang sangat erat terhubung kepada ketekunan, ingatan akan pelajaran, dan keberhasilan mahasiswa. Kepuasan yang tinggi, pada gilirannya mengarah

kepada menurunnya tingkat putus sekolah (*drop out*), ketekunan yang tinggi dalam belajar, dan motivasi yang lebih tinggi.

Ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan mahasiswa. Aldemir dan Gulcan (dalam Schwartz: 2013) mengelompokkannya menjadi empat faktor utama:

- a. Faktor kelembagaan, yang mencakup faktor akademik dan administratif.
- b. Faktor ekstrakurikuler, termasuk sosial, budaya, kesehatan, dan kegiatan olahraga, serta transportasi dan tempat tinggal.
- c. Harapan mahasiswa, yang berkaitan dengan pilihan studi mahasiswa, serta peluang pekerjaan setelah mereka lulus.
- d. Demografi mahasiswa, seperti usia, jenis kelamin, kelompok sosial-ekonomi, dan lain-lain.

Gibbons (dalam Schwartz: 2013) menyatakan pentingnya menggunakan latihan kerja kelompok untuk melibatkan para mahasiswa untuk menunjukkan pentingnya pengajaran yang efektif untuk meningkatkan kepuasan mahasiswa. Dia menjelaskan pengajaran yang efektif akan mengantarkan mahasiswa merasa menjadi bagian integral dalam dari proses pembelajaran. Gibbons juga mengemukakan “*structure and perceived relevance of the course and the quality of teaching were the strongest predictors of course satisfaction*”

Hal yang hampir senada juga dilontarkan oleh Thomas dan Galambos, mereka menyatakan bahwa pengaruh terbesar dari kepuasan

mahasiswa bersumber dari pengalaman akademis yang termasuk di dalamnya pengalaman di dalam kelas, kualitas pengajaran, pertumbuhan intelektual. Dan hal ini sangat terkait dengan reaksi atas interaksi mahasiswa kepada tenaga pengajar di dalam kelas. Dan pernyataan yang paling sering diulang-ulang oleh mahasiswa tentang kepuasan mereka adalah "*faculty who came to class well prepared*".

Tidak berlebihan jika mengatakan bahwa landasan utama untuk menuju indikator dosen profesional adalah kemampuan kualitas pelayanan kepada mahasiswa. Profesionalitas seorang dosen dimulai dengan pelayanan sebagai syarat utama. Di sinilah sebenarnya nilai profesional yang paling mudah dipraktekkan oleh para pendidik. Seringkali bagi para pendidik mengajar itu hanya sebatas tugas saja dan tidak berbasis kompetensi untuk kepuasan mahasiswa.

Mengajar dalam pendekatan profesional harus diartikan dalam pengertian yang lebih luas yang dapat memuat aspek-aspek profesionalisme yang terkait dengan lingkungan tugasnya. Keberhasilan mahasiswa dalam belajar harus menjadi tanggung jawab mengajar dosen, dengan demikian mengajar akan mengandung unsur pelayanan yang lebih intens, jadi mengajar tidak hanya diartikan sebagai penyampaian materi yang terdapat dalam setiap mata kuliah, melainkan harus mengalami perubahan ke arah yang positif (*change of behavior*). Peningkatan kualitas profesionalisme dosen dapat memberikan dampak positif pada berbagai

pihak, khususnya mahasiswa, karena akan memuaskan kebutuhan belajarnya dan merasa dihargai dalam proses perkuliahan.

Dalam rangka mengetahui kualitas pengajaran dosen, penulis merasa bahwa pendekatan metode *SERVQUAL* adalah yang paling tepat. *Servqual* menaksir persepsi konsumen terhadap kualitas sebuah layanan pada sebuah organisasi (profit maupun non-profit). Metode ini dikembangkan oleh Valarie Zeithaml (1988) beserta dua orang kawannya A. Parasuraman dan Leonard L. Berry.

Adapun dimensi-dimensi dari kualitas pelayanan dosen apabila dilihat menggunakan metode *Servqual* dibagi menjadi lima, yaitu:

1. Bentuk Fisik (*Tangible*) Bentuk fisik yaitu yang ada pada dosen saat melaksanakan proses perkuliahan yang bisa dirasakan serta dapat dilihat langsung oleh mahasiswa.
2. Keandalan (*Reliability*) Keandalan merupakan kemampuan dosen untuk memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan tepat dan akurat kepada mahasiswa.
3. Daya Tanggap (*Responsiveness*) Daya tanggap, yaitu respon atau ketepatan tindakan dari dosen dalam membantu mahasiswa sebagai pemakai jasa atau konsumen.
4. Jaminan (*Assurance*) Jaminan, yaitu bukti tanggung jawab dari dosen kepada mahasiswa dari segi pelayanannya.

5. Empati (*Empathy*) Empati, yaitu sikap dan perilaku dosen selama berinteraksi dengan mahasiswanya.

#### E. Penelitian Terdahulu

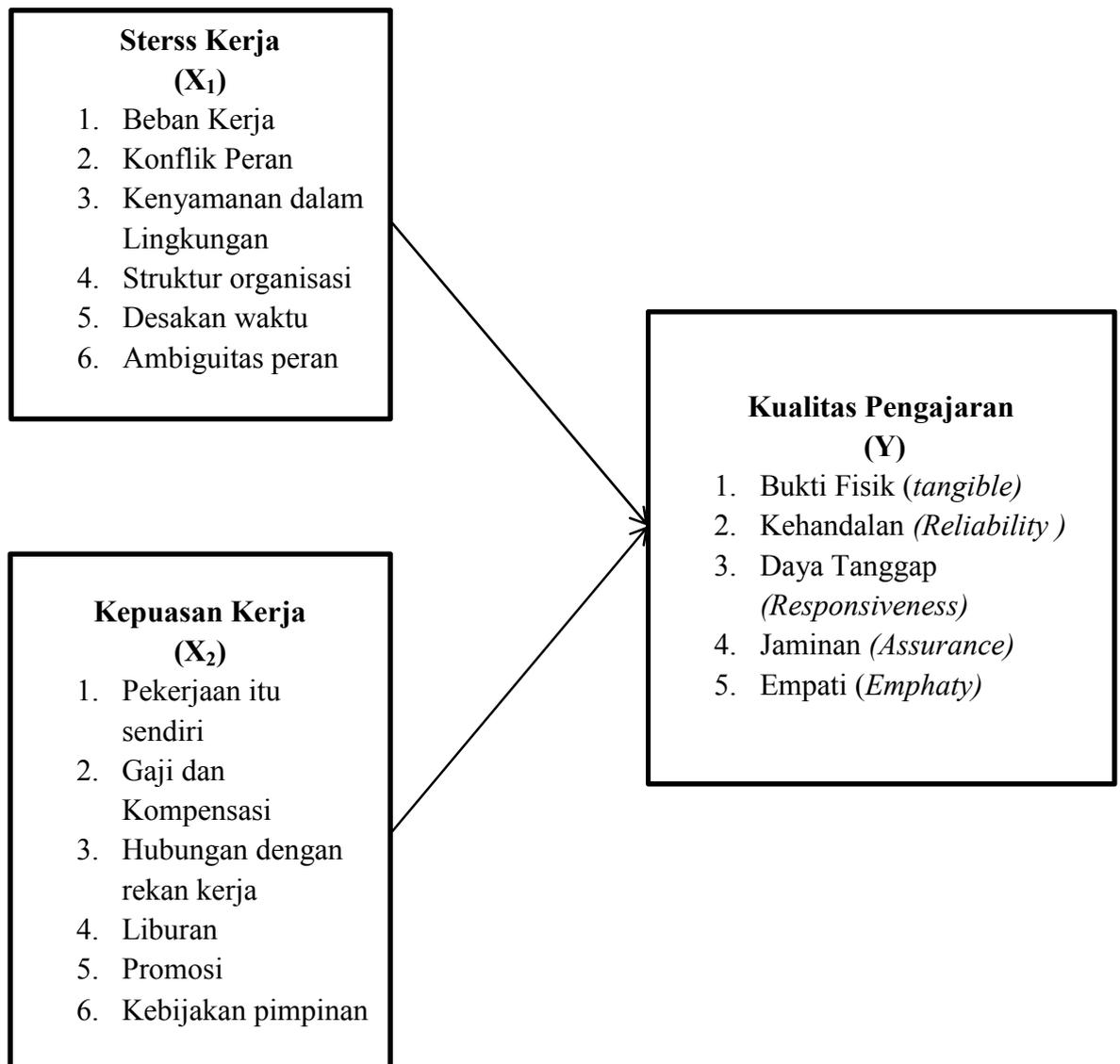
**Tabel. 1 penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Nana Diana (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang	pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sedang dan signifikan. Sumbangan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen adalah sebesar 20,3%, sehingga masih terdapat 79,7% sumbangan factor lain yang tidak diteliti
2	Indrarini (2009)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang.	menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di Semarang sebesar 44,0%, sedangkan sisanya yang sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.
3	Mesiono (2013)	Hubungan Stres Kerja dan	menunjukkan adanya hubungan yang signifikan

		Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli, Kab. Deli Serdang.	antara stres kerja dengan kinerja guru. Dimana stres kerja yang tinggi tidak menunjang peningkatan kinerja. Kemudian terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru, dimana semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik pula kinerjanya dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli, Kab. Deli
4	Sarmadi (2013)	Analisis pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Jurusan Farmasi Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang.	menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen lebih besar 0,50. Dengan angka sebesar ini menunjukkan adanya hubungan positif dan erat antara variabel kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.
5	Achmad Sudiro (2008)	Pengaruh Timbal-Balik antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karir Dosen	menunjukkan variabel kepuasan keluarga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitupun sebaliknya. Kemudian variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja

## F. Kerangka Pikir

Gambar. 1 Kerangka Pikir



## **G. Hipotesis**

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan di atas maka penulis mengajukan hipotesis:

1. Diduga stres kerja dan kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap kualitas pengajaran.
2. Diduga kepuasan kerja dosen adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap kualitas pengajaran.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. dimana waktu penelitian direncanakan kurang lebih dua bulan, yaitu dari bulan Maret sampai April 2017.

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode:

1. Observasi, teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.
3. Dokumentasi, data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan laporan lainnya yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni:

#### a. Data Kualitatif.

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis maupun lisan.

#### b. Data Kuantitatif.

Data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari perhitungan kuisisioner yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam proposal ini.

### 2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

#### a. Data Primer

Data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuisisioner kepada responden terpilih.

#### b. Data Sekunder

Data yang berupa informasi yang dapat diperoleh dari perusahaan, internet, majalah, koran, dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011: 61) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjumlah.

Menurut Sugiyono (2011: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode cluster random sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana populasi dibagi ke dalam kelompok dalam hal ini kelas dan kemudian mengambil secara acak sampel dari tiap kelompok tergantung kriteria yang ditetapkan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel ini, maka akan dipilih jumlah sample menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maximal yang ditolerir dalam sampel (10%)

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,1)^2} = \frac{60}{1,6} = 37,5$$

Berdasarkan rumus diatas maka didapatkan 37,5 dan dibulatkan sehingga menghasilkan jumlah sampel yaitu 40 responden.

### E. Defenisi Operasional Variabel

**Tabel. 1 Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisis	Indikator
Stres Kerja (X1)	Stres kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Beban kerja</li> <li>b. Konflik peran</li> <li>c. Kenyamanan dalam lingkungan</li> <li>d. Struktur organisasi</li> <li>e. Desakan waktu</li> <li>f. Ambiguitas peran</li> </ul>
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja yaitu pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>b. Gaji dan kompensasi</li> <li>c. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>d. Liburan</li> <li>e. Promosi</li> <li>f. Kebijakan pimpinan</li> </ul>
Kualitas Pengajaran (Y)	Dalam mengukur Kualitas pengajaran dosen, ada beberapa pendekatan atau metode seperti penilaian diri sendiri, penilaian atasan, maupun penilaian kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tangible</li> <li>b. Reability</li> <li>c. Responss</li> <li>d. Assurance</li> <li>e. Empathy</li> </ul>

	kelas. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan	
--	---	--

## F. Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu harus dilakukan pengolahan data. Setelah data dari hasil kuesioner terkumpul selanjutnya memberikan nilai atau scoring. Pada penelitian ini scoring dilakukan dengan skala Likert. Menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D (2011: 93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

1. Analisis Kualitatif (Deskriptif), Metode ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta yang ada. Metodenya akan dijelaskan sebagai berikut : Hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (kuesioner/angket). Dimana stres kerja dan kepuasan kerja (variabel X) dan kualitas pengajaran dosen (variabel Y). Menurut (Sugiyono, 2011: 94) Setiap item dari kuisisioner, tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nlai yang berbeda Yaitu : Selalu (SS) = 5, Sering (S) = 4, Kadang-kadang (KK) = 3, Jarang (J) = 2, Tidak Pernah (TP) = 1

2. Analisis kuantitatif dengan regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

Metode Analisis Data yang digunakan dalam memecahkan masalah yang telaa dikemukakan serta untuk membuktikan hipotesis adalah

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran dosen. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda yaitu:

Di mana:

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

Y = Kualitas Pengajaran

a = Konstanta (Intercept)

X1 = Stres Kerja

b1 = Koefisien Regresi untuk X1

X2 = Kepuasan Kerja

b2 = Koefisien regresi untuk X2

e = Standar eror

2. Uji Hipotesis

- a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Kuncoro (2003:219) menjelaskan bahwa Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam

model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai Fhitung  $\geq$  dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima.

b. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik ini juga berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 % dengan rumus (Sugiono, 2001:58) sebagai berikut :

$$T_h = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Dimana :

$\beta_i$  = koefisien regresi dari variable i

$Se(\beta_i)$  = standar eror dari  $\beta_i$

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk uji t adalah :

1. Perumusan hipotesa
  - $H_0$  : (tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).
  - $H_a$  : (ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).
2. Menentukan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$
3. Kriteria pengujian
  - $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti bahwa secara individual Tidak ada pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen)
  - $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti secara individual ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM INSTITUSI**

#### **A. Sejarah Singkat Universitas Muhammadiyah Makassar**

Universitas Muhammadiyah Makassar didirikan oleh Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sulawesi Selatan dan Tenggara sebagai hasil karya Panitia Pendiri yang dibentuk pada Musyawarah Wilayah Sulawesi Selatan dan Tenggara ke 24 di Kabupaten Watan Soppeng pada tanggal 5 September 1962, dengan Fakultas Ilmu Penelitian. Pada tahun 1966 – 1967, Universitas Muhammadiyah Makassar memindahkan Pusatnya ke Makassar dengan menempati gedung Sekolah Cina yang pada tahun 1966.

Dalam perkembangannya, Universitas Muhammadiyah Makassar memulai pembinaannya dengan dua Fakultas yakni Fakultas Ilmu Pendidikan yang kurikulumnya mengacu IKIP (sekarang Universitas Negeri Makassar), dan Fakultas Agama Islam dengan kurikulum IAIN (sekarang UIN). Kedua Fakultas tersebut membuka cabang berbagai Kabupaten di Sulawesi Selatan. Untuk cabang Fakultas Ilmu Pendidikan di Kabupaten Bone, Bulukumba, Sidrap, Enrekang dan Kotamadya Pare – Pare, cabang Fakultas Tarbiyah di Kabupaten Jeneponto, Sinjai, Enrekang, Maros dan Pangkep. Di Kotamadya Makassar, membuka Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan Politik. Untuk tetap bersaing di pasar kerja Unismuh Makassar menggunakan tenaga dosen Yayasan dari berbagai Perguruan Tinggi Negeri. Status mahasiswa adalah pegawai negeri yang sudah bekerja dan mahasiswa murni.

## **B. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

Fakultas Ekonomi didirikan berdasarkan SK Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 021 Tahun 1978, tanggal 07 Ramadhan 1398H bertepatan tanggal 11 Agustus 1978M, dengan mengangkat bapak Drs. Ek. H. Wahab Saleh sebagai Dekan dan Drs. Ek. Abd. Azis Sangkala sebagai Sekretaris. Sejak saat itu, resmiah Fakultas Ekonomi memulai aktivitas akademiknya, dengan jumlah Mahasiswa awal sebanyak 11 orang. Pada tahun 1980 jumlah mahasiswanya terus bertambah menjadi 30 orang.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar adalah salah satu fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar yang memiliki lima program studi yaitu Manajemen, Akuntansi, Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Ekonomi Islam dan Pajak.

Dulunya bernama Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar namun telah berganti nama menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (FEBIS).

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar berbasis Islami sehingga Prodi yang ada harus memiliki konsentrasi syariah, seperti perbankan syariah. Olehnya itu kurikulum yang akan disusun harus berdasarkan Kertangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

Dari segi fasilitas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar telah didukung fasilitas seperti laboratorium mini

syariah, laboratorium computer, sistem informasi akademik dan juga berkapasitas 75 kursi.

**C. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**1. Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang Terkemuka, Unggul, Terpercaya dan Mandiri dalam Mengembangkan, Penguasaan, Pengalaman Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Informasi di Bidang Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan, Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Islam dan Pajak.

**2. Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

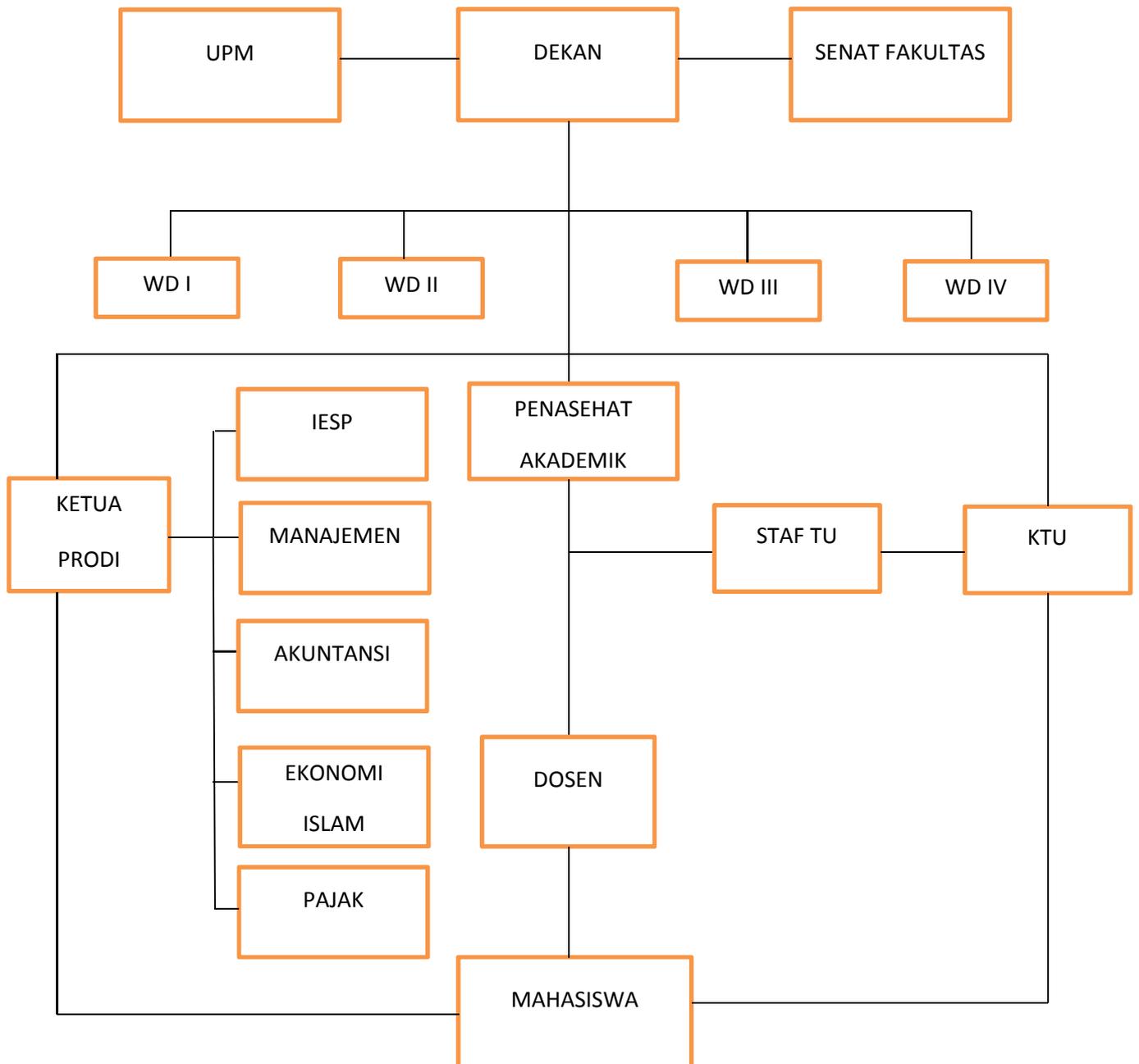
- a. Menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran yang Dilandasi Nilai Keislaman Diarahkan sesuai dengan Kebutuhan (stakeholder).
- b. Menyelenggarakan Penelitian Pengabdian pada Masyarakat.
- c. Menyelenggarakan Pendidikan yang Berlandaskan Al-Islam Kemuhammadiyaan.

**3. Tujuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

- a. Menghasilkan Sarjana Ekonomi Muslim Beriman dan Bertaqwa, Berakhlak Mulia.
- b. Menghasilkan Sarjana yang Memiliki Kemampuan Ilmu di Bidang Ilmu Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Islam dan Pajak.
- c. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Hasil Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat.

#### D. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Gambar 2 struktur organisasi



## **E. Uraian tugas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas**

### **Muhammadiyah Makassar**

#### 1. Dekan

- a. Menyusun dan melaksanakan Rencana Strategis yang hendak dicapai dalam masa jabatannya.
- b. Menyusun Program Kerja dan Anggaran Tahunan Fakultas.
- c. Melaksanakan pengembangan pendidikan tinggi sesuai kompetensinya.
- d. Mengkoordinasikan dan memantau kegiatan pendidikan.
- e. Mengkoordinasikan dan memantau penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni.
- f. Mengkoordinasikan dan memantau kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
- g. Melaksanakan kerja sama bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan pihak lain di dalam dan luar negeri.
- h. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kerja sama dengan pihak lain.
- i. Mengusulkan pemberian gelar doktor kehormatan bagi seseorang yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan yang berlaku setelah mendapatkan pertimbangan Senat Fakultas.
- j. Melaksanakan pembinaan sivitas akademika.
- k. Melaksanakan urusan tata usaha.

1. Menyusun dan menyampaikan Laporan Tahunan kepada Rektor setelah mendapat penilaian Senat Fakultas.
  
2. Wakil Dekan Bidang Akademik (WD I)
  - a. Membantu Dekan dalam memimpin pelaksanaan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
  - b. Berfungsi menilik dan mengorganisasikan kegiatan dilingkungan Fakultas, serta membuat laporan kepada Dekan meliputi: Perencanaan, pelaksanaan, pengembangan pendidikan dan pengajaran serta penelitian.
  - c. Pembinaan tenaga dan tenaga peneliti.
  - d. Persiapan pembukaan program/jurusan baru berbagai tingkat jenjang pendidikan.
  - e. Penyusunan program bagi usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa yang berkoordinasi dengan WD III.
  - f. Perencanaan dan pelaksanaan kerjasama pendidikan penelitian dengan Fakultas lain dalam lingkup Universitas Muhammadiyah Makassar.
  - g. Pengolahan data yang menyangkut bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
  - h. Kerjasama dengan Fakultas dilingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar dalam setiap usaha dibidang pengabdian pada masyarakat serta usaha penunjangnya.

### 3. Wakil Dekan Bidang Administrasi (WD II)

1. Membantu Dekan dalam pelaksanaan kegiatan dibidang kepegawaian dan keuangan.
2. Mengawasi dan memelihara ketertiban serta mengkoordinasikan kegiatan dilingkungan Fakultas dan membuat laporan pertanggungjawaban kepada Dekan yang meliputi;
  - Pengolahan keuangan.
  - Pengurusan kepegawaian.
  - Pengurusan kerumahtanggaan dan pemeliharaan ketertiban.
  - Pengelolaan perlengkapan.
  - Pengurusan ketatausahaan.
  - Penyelenggaraan hubungan masyarakat.
  - Pengolahan data yang menyangkut administrasi umum.

### 4. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan (WD III)

- a. Membantu Dekan dalam kegiatan dibidang pembinaan dan layanan kesejahteraan mahasiswa.
- b. Menilik dan mengorganisasikan kegiatan dilingkungan Fakultas serta membuat laporan kepada Dekan, meliputi:

- c. Pelaksanaan pembinaan Mahasiswa oleh seluruh staf pengajar dalam pengembangan sikap dan penalaran dalam bidang seni budaya dan olahraga sebagai bagian dari pendidikan tinggi pada umumnya.
  - d. Pelaksanaan usaha kesejahteraan mahasiswa yang sudah diprogramkan dalam bentuk penelitian Mahasiswa.
  - e. Kerjasama dengan Fakultas lain dilingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar dalam setiap usaha dibidang kemahasiswaan.
  - f. Penciptaan akhir pendidikan yang baik dalam kampus membuat pelaksanaan program pembinaan, pemeliharaan, kesatuan dan persatuan bangsa.
  - g. Pelaksanaan kegiatan dibidang pengabdian masyarakat dalam turut membuat memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat.
  - h. Pelaksanaan usaha pengembangan daya penalaran mahasiswa yang sudah diprogramkan dalam bentuk penelitian Mahasiswa.
  - i. Pengolahan data yang menyangkut bidang pendidikan yang bersifat Ko-Kurikuler.
5. Wakil Dekan Bidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah (WD IV)
- a. Bertugas mewakili Dekan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan dibidang Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
  - b. Untuk pelaksanaan tugas tersebut WD IV mempunyai tugas menilik dan mengkoordinasikan kegiatan dilingkungan Fakultas dan membuatn laporan kepada Dekan meliputi:

- Al-Islam Kemuhammadiyah melalui kurikulum.
- Pengembangan kurikulum dan mengadakan penelitian dan seniloka.
- Sosialisasi kurikulum melalui dialog, penertiban, bulletin, perkuliahan dan seniloka.
- Islamisasi mata kuliah melalui kegiatan interdisipliner, seniloka dan perkuliahan. Kebersihan semua ruangan (kantor, ruangan kuliah dan wc), penataan keindahan ruangan dan lingkungan (bekerjasama dengan WD III).

#### 6. Ketua Program Studi

Prodi dipimpin oleh seorang Ketua Prodi dan dibantu oleh seorang Sekretaris yang dipilih melalui rapat senat tingkat Fakultas dan kemudian diusulkan oleh senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis kepada Rektor untuk di SK-kan. Ketua Prodi bertanggungjawab kepada Dekan.

#### 7. UPM-FEBIS

Unit Penjamin Mutu Fakultas mulai di rintis sejak perubahan nama Kantor Jaminan Mutu (KJM) menjadi P4M. Untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis pengrus UPM awalnya melalui SK Dekan kemudian diusulkan ke Rektor dan mengalami perubahan menjadi SK Rektor Nomor : 032 Tahun 1434H/2013M.

**BAB V**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Karakteristik Responden**

1. Jenis Kelamin

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Presentase</b>
Laki-Laki	31	77,5%
Perempuan	9	22,5%
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 3 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang (77,5%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 9 orang (22,5%). Dari angka tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar dosen yang mengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 31 orang.

2. Usia Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Makassar

Tabel 4 Usia Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Makassar

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
25-34	14	35%
36-45	10	25%
46-55	7	17.5
56 ketas	9	22.5
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah 2017

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa dari 40 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, Dosen yang berumur 25-34 tahun sebanyak 14 orang atau 35%, 36-45 tahun sebanyak 10 orang atau 25%, 46-55 tahun sebanyak 7 orang atau 17,5%, 56 ketas tahun sebanyak 9 orang atau 22,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dosen adalah yang berumur 25-34 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau 35%.

### 3. Pendidikan Dosen

Tabel.5 Pendidikan Dosen

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
S2 (Master)	36	90%
S3 (Doktor)	4	10%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah 2017

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa dari 40 dosen yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, dosen yang berpendidikan S2 sebanyak 36 orang atau 90 %, dan yang berpendidikan S3 sebanyak 4 orang atau 10%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebahagian dosen berpendidikan S2 yaitu sebanyak 36 orang atau 90%.

### 4. Lama Dosen mengajar

Tabel.6 Lama menjadi Dosen

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1-5	14	35%
6-10	14	35%
11-15	4	10%
16 ketas	8	20%
Jumlah	40	100%

Sumber : data diolah 2017

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa dari 40 dosen yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, dosen yang mengajar selama 1-5 tahun sebanyak

14 orang atau 35%, 6-10 tahun sebanyak 14 oarang sebanyak 35%, 11-15 tahun sebanyak 4 oarang atau 10% dan yang mengajar 16 tahun ketas yaitu 8 orang atau 20%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa 1-5 tahun lama mengajar dan 6-10 tahun sama yaitu 14 orang atau 35%.

## B. Analisis Deskriptif dan perhitungan skor variabel X dan Y

### 1. Analisis Deskriptif variabel stress kerja (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel stres kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel stres kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Tanggapan responden variabel stres kerja (X1)

NO	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1_1					5	12,5	13	32,5	22	55	63
2	X1_2					2	5	21	52,5	17	42,5	65
3	X1_3					9	22,5	24	60	7	17,5	82
4	X1_4			4	10	10	25	21	52,5	5	12,5	96
5	X1_5			10	25	13	32,5	9	22,5	8	20	97
6	X1_6					13	32,5	19	47,5	8	20	85
Rata – Rata												81,33

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel stress kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan nilai rata-rata yaitu 81,33

## 2. Analisis deskriptif variabel kepuasan kerja (X2)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 tanggapan responden variabel kepuasan kerja (X2)

NO	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2_1	8	20	20	50	8	20	3	7,5	1	2,5	151
2	X2_2	16	40	21	52,5	3	7,5					173
3	X2_3	9	22,5	24	60	5	12,5	2	5			160
4	X2_4	11	27,5	23	57,5	2	5	4	10			161
5	X2_5	17	42,5	21	52,5	1	2,5	1	2,5			174
6	X2_6	18	45	20	50	2	5					176
Rata – Rata												165,83

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan nilai rata-rata yaitu 165,83.

### 3. Analisis deskriptif variabel Kualitas pengajaran (Y)

Tabel 9 tanggapan responden terhadap variabel kualitas pengajaran

NO	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	24	60	16	40							184
2	Y2	27	67,5	9	22,5	4	10					183
3	Y3	17	42,5	22	55	1	2,5					176
4	Y4	18	45	20	50	2	5					176
5	Y5	10	25	23	57,5	6	15	1	2,5			163
Rata – Rata												176,4

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kualitas pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan nilai rata-rata yaitu 176,4.

### C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### 1. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.30.

Tabel 10 Uji Validitas

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja (X1)	X1_1	0.565	Valid
	X1_2	0.659	Valid
	X1_3	0.643	Valid
	X1_4	0.564	Valid
	X1_5	0.695	Valid
	X1_6	0.614	Valid
Kepuasan kerja (X2)	X2_1	0.761	Valid
	X2_2	0.838	Valid
	X2_3	0.850	Valid
	X2_4	0.855	Valid
	X2_5	0.712	Valid
	X2_6	0.560	Valid
Kualitas pengajaran (Y1)	Y1	0.516	Valid
	Y2	0.615	Valid
	Y3	0.693	Valid
	Y4	0.595	Valid
	Y5	0.757	Valid

Sumber : output SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid,

yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai *R*tabel.

## 2. Uji reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, dimana instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach alpha* sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11 uji realibalitas

No	Variabel	<i>cronbach alpha</i>	Hasil
1	Stres kerja	0.666	Reliabel
2	Kualitas pengajaran	0.853	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0.634	Reliabel

Sumber : output SPSS 22, 2017

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbact Alpha* yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

#### D. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh positif variabel stress kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kualitas pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 12

##### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	12.464	2.873		4.338	.000
	X1	.023	.098	.034	.233	.817
	X2	.373	.083	.656	4.509	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 22 2017

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.464 + 0,023 X1 + 0,373 X2$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

a = 12.464 merupakan nilai konstanta, jika nilai X1 dan X2 dianggap 0 maka nilai dari loyalitas adalah sebesar 12.464.

b1 = 0,023 artinya variabel stress kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kualitas pengajaran dan apabila variabel stress kerja meningkat, maka kualitas pengajaran akan meningkat sebesar 0,023.

$b_2 = 0,373$  artinya variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kualitas pengajaran dan apabila variabel kepuasan kerja meningkat, maka kualitas pengajaran akan meningkat sebesar 0,373

## E. Uji Hipotesis

### 1. Uji F ( Serempak)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serempak/ bersama-sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 13 hasil uji F

#### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.136	2	30.068	12.811	.000(a)
	Residual	86.839	37	2.347		
	Total	146.975	39			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 22 2017

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 12.811 sedangkan hasil Ftabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) adalah sebesar 2,86. Hal ini berarti Fhitung > Ftabel (12.811 > 2,86). Pada tabel di atas kita juga dapat melihat bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

kualitas pengajaran atau dapat dikatakan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kualitas pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

## 2. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap prestasi kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 14 hasil uji t  
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	12.464	2.873		4.338	.000
X1	.023	.098	.034	.233	.817
X2	.373	.083	.656	4.509	.000

a Dependent Variable: KUALITAS PENGAJARAN

Sumber : output SPSS 22 2017

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing dimensi variabel independen secara parsial:

### 1. Dimensi Variabel stress kerja (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk dimensi variabel stres kerja (X1) terhadap Kualitas pengajaran (Y) diperoleh nilai thitung = 0,233 dengan tingkat signifikansi 0,817. Dengan batas signifikansi ( $\alpha$ )

= 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) < 0,817, maka hipotesis tidak dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel stress kerja (X1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kualitas pengajaran (Y).

## 2. Dimensi Variabel kepuasan kerja (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk dimensi variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kualitas pengajaran (Y) diperoleh nilai thitung = 4.509 dengan tingkat signifikansi 0,00. Dengan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) < 0,00, maka hipotesis dapat diterima. Hal ini berarti dimensi variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kualitas pengajaran (Y).

## F. Pembahasan

Secara umum hasil pengujian variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kualitas pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal ini berarti hipotesis dapat diterima, karena kualitas pengajaran memiliki pengaruh secara simultan .

### 1. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kualitas pengajaran

Hasil perhitungan sistematis menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kualitas pengajaran

pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan baik secara simultan maupun parsial. Dari persamaan regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,373 dengan tingkat signifikan 0,000.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Malayu Hasibuan 2002). Beberapa responden menyarankan untuk ditingkatkan karena seperti yang kita ketahui bersama bahwa dengan memberikan perhatian kepada prestasi belajar Mahasiswa tentu saja akan sangat membantu Mahasiswa dalam menyikapi hasil belajarnya. Mahasiswa akan menjadi lebih bergairah dalam belajar karena merasa diperhatikan oleh sang Dosen. Apalagi bila Dosen menggunakan pendekatan preventif yang berarti apabila sudah melihat gejala-gejala yang mengarah pada hal-hal yang buruk berkaitan dengan prestasi belajar Mahasiswa, Dosen dengan sigap mendiskusikannya dengan Mahasiswa guna mencari jalan agar Mahasiswa tersebut dapat kembali ke jalur yang tepat.

## 2. Pengaruh variabel stress kerja ( $X_1$ ) terhadap kualitas pengajaran

Hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan Dimensi variabel stress kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kualitas pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dari persamaan regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel *tangible* Sebesar 0,023 dengan tingkat signifikan 0,817.

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Danang Sunyoto, 2012). Sebagai mana yang telah dibahas sebelumnya, stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Danang Sunyoto, 2012: 16). Terjadinya stres kerja lebih dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek –aspek pekerjaannya yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Malayu Hasibuan 2002: 202). Beberapa responden menyarankan untuk memperbaiki sistem pembagian kelas yang lebih baik agar dosen bisa mengatur waktunya sendiri agar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang optimal. Juga mempersiapkan peralatan alat tulis yang memadai dan bahan-bahan habis pakai yang dirasa kurang di dalam kelas dan masalah sistem informasi yang ditawarkan Fakultas agar lebih baik lagi agar Dosen dan Mahasiswa karena apabila bahan-bahan tersebut sulit didapatkan maka akan menghambat proses perkuliahan.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan untuk mengetahui dimensi dari variabel kualitas layanan mana yang paling berpengaruh dari rumusan masalah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji serampak/simultan (Uji F) maka hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Berdasarkan uji parsial (Uji t), hasil penelitian membuktikan bahwa dimensi dari variabel independen stress kerja, memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kualitas pengajaran. Sedangkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

## **B. Saran**

1. Untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang tinggi, dosen perlu dorongan dengan meningkatkan mutu stres kerja (menekan tingkat stres kerja) terutama di wilayah perbaikan dalam penyusunan jadwal kuliah dan dukungan pelayanan seperti kemudahan memperoleh bahan-bahan habis pakai. Karena hasil penelitian aspek kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kenyamanan lingkungan ternyata yang paling tinggi meningkatkan stres kerja. Untuk hal tersebut institusi hendaknya memberikan pelayanan yang baik agar bisa menekan tingkat stres kerja dosen. Di samping itu aspek beban kerja dan konflik peran juga tidak boleh dikesampingkan dan harus terus dijaga agar tetap stabil demi meningkatnya mutu kualitas pengajaran.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen agar mencapai kualitas pengajaran yang optimal perlu dilakukan diantaranya dengan menjaga semua hak-hak dosen diberikan dengan baik dan tepat waktu, meningkatkan gaji secara berkala di institusi sangat diharapkan oleh dosen sebagai wujud dihargainya etos kerja, juga selalu menjaga hubungan yang baik antar sesama dosen dengan mengadakan pertemuan-pertemuan non formal agar hubungan selalu terjaga dengan baik.
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data untuk melakukan penelitian sejenis tentang faktor-faktor lain yang memengaruhi kualitas pengajaran dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri* . Jakarta : Liberty
- Diana, Nana. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang* : Karawang
- Handoko, Hani. 2005. *Metode Kasus dalam Pengajaran (Manajemen), Makalah Disampaikan pada Lokakarya Peningkatan Kemampuan Penyusunan dan Penerapan Kasus untuk Pengajaran* : Semarang
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Malayu, Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mardiana T. 2001. Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja. *Jurnal Siasat Bisni (JSB)*. Vol.II, No.6.
- Mesiono. 2013. *Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kab. Deli Serdang* : Delin Serdang
- Mutmainnah, Sri. 2008. *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Panen Lestari Medan* Vol.III No : 1 Maret. Universitas Negeri Medan
- PB, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta : ORYZA
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizations Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbin, Stephen P, dan Timothy A.Judge.2006. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta

- Sarmadi. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Jurusan Farmasi Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang* : Palembang
- Schwartz, Michelle. 2013. *Predictors of Students Satisfaction*. Toronto : The Learning and Teaching Office
- Sudiro, Achmad. 2008. *Pengaruh Timbal-Balik antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja dan Karir Dosen* : Malang
- Sugiyono. 2006, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta..
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Zeithaml, Valarie A., A. Parasuraman, dan Leonadr L. Berry. 1988. *SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality*. UK : Cambridge

[www.bps.go.id/](http://www.bps.go.id/)

[www.dikti.go.id/](http://www.dikti.go.id/)

[www.dikti.kemdikbud.go.id](http://www.dikti.kemdikbud.go.id)

# LAMPIRAN

Yth. Bapak/Ibu Dosen

Universitas Muhammadiyah Makassar

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar, maka saya:

Nama : Firman Rizaldi Narsal

NIM : 10572 04633 13

Prodi : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari Bapak/Ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner penelitian (terlampir). Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kualitas Pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar”.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/Ibu dalam pekerjaan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Firman Rizaldi Narsal

## KUESIONER

**Petunjuk pengisian:**

**Berikan tanda centang (✓) pada salah satu kotak pilihan yang paling sesuai dengan jawaban anda.**

1. Jenis kelamin                     Pria                     Wanita

2. Umur

25 – 35 tahun                     46 – 55 tahun

36 – 45 tahun                     56 tahun keatas

3. Pendidikan Terakhir

Master (S2)                     Doktor (S3)

4. Berapa Lamakah Anda Menjadi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

1 – 5 tahun                     11 – 15 tahun

6 – 10 tahun                     16 tahun keatas

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom pada setiap pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan persepsi anda.

**Keterangan:**

- a. **SS** = Sangat Setuju
- b. **S** = Setuju
- c. **KS** = Kurang Setuju
- d. **TS** = Tidak Setuju
- e. **STS** = Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan Pimpinan Fakultas.					
2	Saya merasakan adanya konflik dengan rekan dosen lain karena perbedaan cara mengajar.					
3	Saya memperoleh peralatan mengajar yang kurang memadai untuk bekerja.					
4	Saya kurang mendapatkan penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab dalam struktur organisasi Fakultas.					
5	Saya merasakan kesulitan terkait waktu yang diberikan pimpinan dalam					

	menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
6	Saya mengajar tidak sesuai disiplin ilmu saya.					

## 2. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya puas dengan sistem informasi yang diberikan Fakultas berkaitan dengan prestasi mengajar, kenaikan pangkat, dll.					
2	Saya puas dengan gaji dan kompensasi yang saya terima dari pekerjaan saya sebagai dosen.					
3	Saya merasakan kenyamanan dalam berinteraksi dengan dosen lain sehubungan dengan pekerjaan.					
4	Saya puas dengan waktu liburan yang diberikan Pimpinan Fakultas sehingga saya dapat meluangkan waktu dari berbagai aktivitas sebagai dosen.					
5	Saya merasakan sistem pemberian pangkat/jabatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis sudah sangat baik.					
6	Pimpinan Fakultas selalu memberikan kebijakan yang tidak merugikan Dosen.					

### 3. Variabel Kualitas Pengajaran (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dosen berpakaian rapi dan sopan sehingga menumbuhkan suasana belajar yang nyaman di dalam kelas.					
2	Dosen menggunakan bahasa yang menarik, jelas dan mudah dipahami.					
3	Dosen menggunakan metode belajar yang tepat dalam menunjang pemahaman materi kuliah.					
4	Dosen hadir dan mengakhiri perkuliahan dengan tepat waktu.					
5	Kesedian dosen untuk membantu mahasiswa yang mengalami masalah dalam perkuliahan.					

***Terimakasih Atas Kesediaan Anda dalam Mengisi Kuesioner Ini, Semoga Allah SWT Membalas Kebaikan Anda. Aamiin***

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.469(**)	.161	-.108	.205	.554(**)	.565(**)
	Sig. (2-tailed)		.002	.322	.509	.204	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.469(**)	1	.120	.416(**)	.232	.416(**)	.659(**)
	Sig. (2-tailed)	.002		.461	.008	.150	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.161	.120	1	.453(**)	.454(**)	.208	.643(**)
	Sig. (2-tailed)	.322	.461		.003	.003	.197	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	-.108	.416(**)	.453(**)	1	.239	.102	.564(**)
	Sig. (2-tailed)	.509	.008	.003		.137	.532	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.205	.232	.454(**)	.239	1	.172	.695(**)
	Sig. (2-tailed)	.204	.150	.003	.137		.289	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.554(**)	.416(**)	.208	.102	.172	1	.614(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.197	.532	.289		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.565(**)	.659(**)	.643(**)	.564(**)	.695(**)	.614(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.525(**)	.505(**)	.604(**)	.415(**)	.257	.761(**)
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000	.008	.110	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.525(**)	1	.721(**)	.709(**)	.595(**)	.339(*)	.838(**)
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.033	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.505(**)	.721(**)	1	.911(**)	.412(**)	.289	.850(**)
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.008	.070	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.604(**)	.709(**)	.911(**)	1	.344(*)	.232	.855(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.030	.150	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.415(**)	.595(**)	.412(**)	.344(*)	1	.682(**)	.712(**)
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.008	.030		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.257	.339(*)	.289	.232	.682(**)	1	.560(**)
	Sig. (2-tailed)	.110	.033	.070	.150	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.761(**)	.838(**)	.850(**)	.855(**)	.712(**)	.560(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.322(*)	.133	.035	.275	.516(**)
	Sig. (2-tailed)		.043	.414	.830	.086	.001
	N	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.322(*)	1	.195	-.013	.364(*)	.615(**)
	Sig. (2-tailed)	.043		.228	.937	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.133	.195	1	.605(**)	.342(*)	.693(**)
	Sig. (2-tailed)	.414	.228		.000	.031	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.035	-.013	.605(**)	1	.316(*)	.595(**)
	Sig. (2-tailed)	.830	.937	.000		.047	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.275	.364(*)	.342(*)	.316(*)	1	.757(**)
	Sig. (2-tailed)	.086	.021	.031	.047		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.516(**)	.615(**)	.693(**)	.595(**)	.757(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	40	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	6

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	40	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	6

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	40	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	5

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640(a)	.409	.377	1.532

a Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.136	2	30.068	12.811	.000(a)
	Residual	86.839	37	2.347		
	Total	146.975	39			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	12.464	2.873		4.338		.000
	X1	.023	.098	.034	.233		.817
	X2	.373	.083	.656	4.509		.000

a Dependent Variable: Y

Res	X1						X2						Y							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	3	2	3	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22
2	2	2	2	2	2	3	2	13	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	3	22
3	1	1	3	2	4	2	13	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	22
4	1	1	1	1	3	1	8	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	2	3	2	3	4	2	16	1	4	4	4	4	4	21	4	4	4	3	3	18
6	1	1	1	2	2	2	9	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	25
7	1	2	2	4	4	3	16	4	4	2	2	4	4	20	5	4	4	4	3	20
8	3	2	2	2	3	3	15	3	3	2	2	5	5	20	4	4	4	5	4	21
9	2	2	2	2	4	2	14	3	4	3	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
10	1	1	3	2	3	2	12	4	4	4	4	3	4	23	4	5	4	4	4	21
11	2	1	2	2	2	2	11	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22
12	1	1	1	1	1	2	7	4	4	4	4	4	3	23	4	3	5	5	4	21
13	2	2	2	2	3	3	14	4	5	4	4	5	4	26	4	5	5	5	3	22
14	1	2	3	3	3	2	14	3	4	4	4	4	5	24	5	5	5	5	4	24
15	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	2	3	16	4	3	3	3	2	15
16	2	1	1	1	2	2	9	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	4	5	23
17	1	2	2	3	5	1	14	3	5	4	4	5	5	26	4	5	5	5	4	23
18	2	1	2	2	4	2	13	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	23
19	1	1	3	3	2	2	12	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	5	22
20	1	1	1	1	1	1	6	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	22
21	3	2	2	2	2	3	14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	23
22	1	2	1	2	1	3	10	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	23
23	1	1	2	2	2	1	9	3	4	4	4	4	5	24	5	5	4	4	3	21
24	1	2	2	4	1	1	11	5	5	4	5	4	4	27	5	4	4	5	4	22
25	2	2	3	3	4	3	17	4	3	3	3	5	5	23	4	5	4	4	4	21
26	1	1	2	1	3	2	10	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	4	23
27	1	1	2	2	1	2	9	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	23
28	2	3	2	2	2	2	13	2	4	3	2	4	4	19	4	3	4	5	3	19
29	1	1	2	3	3	2	12	4	5	4	4	5	5	27	5	4	5	5	4	23
30	1	1	2	3	3	1	11	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	5	4	22
31	2	2	2	2	4	2	14	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	4	21
32	1	1	3	2	3	2	12	3	4	4	4	4	5	24	5	5	4	5	4	23
33	3	2	2	2	2	3	14	5	5	4	5	4	4	27	4	5	5	5	5	24
34	1	2	2	4	1	1	11	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25
35	2	2	3	3	4	3	17	3	5	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	25
36	1	2	1	2	1	3	10	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	4	4	21
37	1	1	2	2	2	1	9	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22
38	1	2	2	4	4	3	16	2	4	3	2	4	4	19	4	3	5	5	4	21
39	3	2	2	2	3	3	15	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	24
40	2	2	2	2	4	2	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3munismuh@plasa.com



Nomor : 345/Izn-05/C.4-VIII/III/1438/2017  
Lamp : 1 (satu) rangkap Proposal  
Hal : Izin Penelitian

23 Jumadil Akhir 1438 H  
22 Maret 2017 M

Kepada Yth,

Saudara : **FIRMAN RIZAL NARSAL**  
Nomor Pokok : **105 72 04633 13**  
Jurusan : **Manajemen**  
Di -

Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor : 236/05/C.4-II/III/1438/2017 tanggal 14 Maret 2017. Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di atas diizinkan untuk melakukan Observasi Lapangan / Penelitian / Pengambilan data dan diharuskan menyerahkan satu rangkap hasil penelitiannya yang berjudul;

“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kualitas Pengajaran pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar”

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 25 Maret s/d 25 Mei 2017

Sehubungan dengan hal tersebut, yang bersangkutan akan melaksanakan penelitian/ Pengabdian Masyarakat sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

Ketua LP3M,  
**Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.**  
NBM 101 7716

Tembusan yth;

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Dekan Fakultas dalam Lingkungan Unismuh Makassar
3. Arsip

## RIWAYAT HIDUP



Firman Rizaldi Narsal anak dari pasangan suami istri Faisal Amri dan Munarti Muin, anak pertama dari 3 bersaudara. Asal Wajo Kecamatan Pitumpanua Kelurahan Bulete. Penulis memulai pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 181 Bulete pada tahun 2003 dan tamat pada tahun 2008, pada tahun yang sama penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Pitumpanua dan tamat pada tahun 2010, di tahun yang sama pula penulis melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Sengkang, namun pindah ke SMA Negeri 1 Pitumpanua di semester ke 2 dan tamat pada tahun 2013. Sekarang penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2013.