BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Institusi

4.1.1 Sejarah Institut Teknologi Bandung (ITB)

Institut Teknologi Bandung (ITB), didirikan pada tanggal 2 Maret 1959. Kampus utama ITB saat ini merupakan lokasi dari sekolah tinggi teknik pertama di Indonesia. Walaupun masing-masing institusi pendidikan tinggi yang mengawali ITB memiliki karakteristik dan misi masing-masing, semuanya memberikan pengaruh dalam perkembangan yang menuju pada pendirian ITB.

Sejarah ITB bermula sejak awal abad kedua puluh, atas prakarsa masyarakat penguasa waktu itu. Gagasan mula pendirianya terutama dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga teknik yang menjadi sulit karena terganggunya hubungan antara negeri Belanda dan wilayah jajahannya di kawasan Nusantara, sebagai akibat pecahnya Perang Dunia Pertama. *De Techniche Hoogeschool te Bandung* berdiri tanggal 3 Juli 1920 dengan satu fakultas *de Faculteit van Technische Wetenschap* yang hanya mempunyai satu jurusan *de afdeeling der Weg en Waterbouw.*

Didorong oleh gagasan dan keyakinan yang dilandasi semangat perjuangan Proklamasi Kemerdekaan serta wawasan ke masa depan, Pemerintah Indonesia meresmikan berdirinya Institut Teknologi Bandung pada tanggal 2 Maret 1959 . Berbeda dengan harkat pendirian lima perguruan tinggi teknik sebelumnya di kampus yang sama, Institut Teknologi Bandung lahir dalam

suasana penuh dinamika mengemban misi pengabdian ilmu pengetahuan dan teknologi, yang berpijak pada kehidupan nyata di bumi sendiri bagi kehidupan dan pembangunan bangsa yang maju dan bermartabat.

FMIPA merupakan bagian dari ITB, maka visi dan misi fakultas ini tidak terlepas dari visi dan misi ITB. FMIPA didirikan jauh sebelum diresmikannya Institut Teknologi Bandung (ITB) pada tanggal 2 Maret 1959, yaitu pada tanggal 6 Oktober 1947 di kota Bandung sebagai *Faculteit van Exacte Wetenschap,* yang kemudian menjadi *Faculteit van Wiskunde en Natuur Wetenschap*, selanjutnya menjadi Faculteit Ilmu Pasti dan Ilmu Alam (FIPIA), dan sekarang menjadi Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA).

FMIPA mempunyai 15 kelompok keilmuan/keahlian (Aljabar, Analisis dan Geometri, Kimia Analitik, Astronomi, Biokimia, Matematika Kombinatorika, Matematika Industri dan Keuangan, Kimia Anorganik dan Fisik, Fisika Nuklir dan Biofisika, Kimia Organik, Fisika Sistem Kompleks, Fisika Elektronik Material, Fisika Magnet dan Fotonik, Statistik, Fisika Teoretik Energi Tinggi dan Instrumentasi) serta 13 program studi, mulai dari Astronomi, Matematika, Fisika dan Kimia pada tingkatan S1, S2 dan S3, serta Program Studi Aktuaria untuk S2. Saat ini FMIPA mempunyai 158 staf akademik tetap, dimana sekitar 83,5% staff bergelar Ph.D, termasuk 25 professor dari 158 staff dosen yang terbagi ke dalam beberapa kelompok keilmuan.

ITB sudah mencanangkan diri untuk menjadi pelopor dan pemandu ilmu dan sains, bekerjasama dengan institusi-institusi lain di Indonesia, sehingga menuntut FMIPA berada di garis depan dalam pengembangan itu. Khusus untuk

FMIPA, penekanan lebih kepada *basic science* dan matematika. Jadi, FMIPA saat ini memang telah diminta untuk menjaga *performance* ITB terutama untuk pengembangan *basic sciences* atau penelitian-penelitian fundamental. Disitulah peran FMIPA akan lebih banyak diharapkan oleh ITB. FMIPA juga mempunyai program-program penelitian yang semuanya merupakan fundamental riset yang mengandung 3 aspek :

- *Information technology* terutama dalam bidang *computational sciences*.
- *Biotechnology*, sebagai contoh di kimia terdapat biokimia dan kimia organik, di fisika terdapat biofisika, di matematika tentunya sebagai sarana *modelling* dan *structure*.
- *Nanosciences*, Aspek ini dikembangkan oleh program studi fisika dan kimia yang mengembangkan *new material* baik material alami maupun material sintetik.

Visi dan Misi

1. Visi dan Misi ITB
   a. Visi ITB

      Menjadi Perguruan Tinggi yang unggul, bermartabat, mandiri, dan diakui dunia serta memandu perubahan yang mampu meningkatkan kesejahteraan bangsa Indonesia dan dunia. (Sumber: 09/SK/I1-SA/OT/2011)

   b. Misi ITB

      Menciptakan, berbagi dan menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan kemanusiaan serta menghasilkan sumber daya insani yang unggul untuk

menjadikan Indonesia dan dunia lebih baik. (Sumber: 09/SK/I1-SA/OT/2011)

2. Visi dan Misi FMIPA

   a. Visi FMIPA

      Menjadi lembaga pendidikan tinggi dan pusat pengembangan matematika dan sains terkemuka yang menjadi pelopor dalam menentukan arah perkembangan matematika dan sains serta memberikan kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat dengan memperhatikan kelestarian lingkungan.

   b. Misi FMIPA

      - Melaksanakan pendidikan untuk menghasilkan lulusan berkualitas di bidang matematika dan sains.
      - Melaksanakan penelitian dan menyebarluaskan hasilnya untuk mengembangkan matematika dan sains.
      - Melaksanakan pelayanan yang profesional untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemanfaatan matematika dan sains dengan memperhatikan kelestarian lingkungan.

Kebijakan Dasar

- Sinergi antar strata, riset dan pembelajaran, antar disiplin ilmu, antar ITB dan masyarakat.
- Akuntabilitas yang didasari meritokrasi atau prestasi dan transparansi.
- Komitmen pada mutu, efisiensi dan efektifitas.
- Keunggulan melalui kreativitas, inovasi dan pembaruan atau perbaikan menerus.

Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)-ITB memakai logo atau lambang perguruan tinggi yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1
Logo Institut Teknologi Bandung

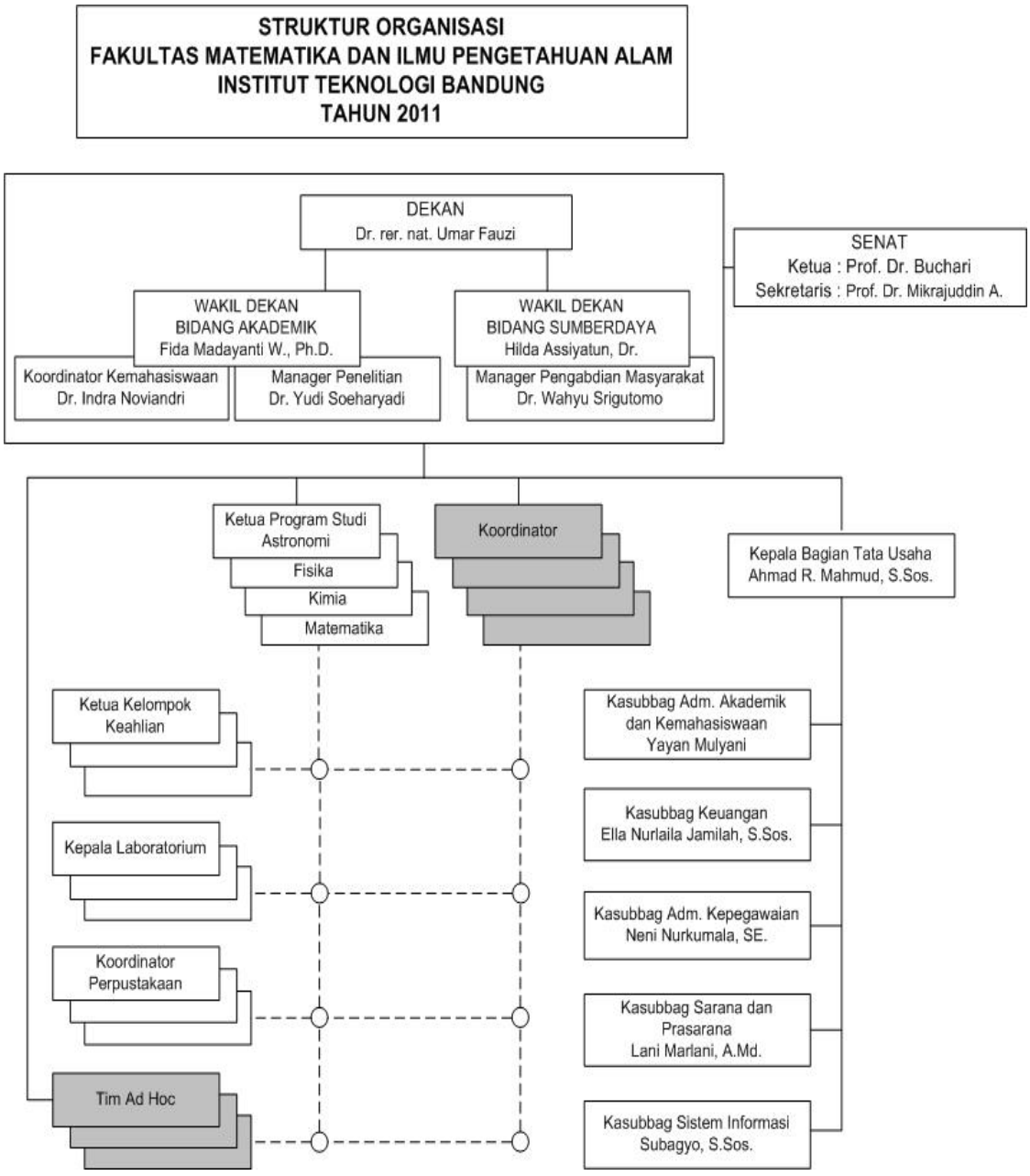
Makna Logo:

1. Ganesha sebagai lambang pengetahuan dengan atribut yang sama, hanya saja, arti yang dapat diambil lebih mendekati sifat kehidupan di ITB.
2. Cawan melambangkan ilmu yang tiada habis-habisnya yang dihimpun pada diri Ganesha
3. Gading yang dipatahkan menunjukkan pengorbanan diri untuk memecahkan masalah-masalah yang merintangi kemajuan ilmiah.
4. Tasbih melambangkan kebijaksanaan.
5. Selendang sebagai tanda kesucian.
6. Buku yang terbuka sebagai lambang ilmu pengetahuan

4.1.2 Struktur Organisasi Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) – Institut Teknologi bandung (ITB)

Dalam sebuah organisasi agar tarcapai susunan kerja yang baik ditiap kinerja anggotanya memerlukan sebuah struktur yang terencana dan dapat memperlihatkan alur kerja yang baik. Berdasarkan struktur organisasi di ITB,

Fakultas MIPA membawahi dan mengkoordinasikan Kegiatan Program Studi, Kelompok Keilmuan/Keahlian, Laboratorium dan Perpustakaan. Berikut gambaran lengkap struktur organisasi FMIPA ITB adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2

Struktur Organisasi

Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)-ITB

4.1.3 *Job Description*

Fakultas adalah unsur pelaksana akademik Universitas yang melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Institusi yang berada di bawah Rektor.

- Fakultas mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan pendidikan akademik dan/atau profesional dalam satu atau seperangkat cabang ilmu pengetahuan, agama, sains dan teknologi dan/atau seni budaya tertentu.
- Fakultas dipimpin oleh seorang Dekan yang bertanggung jawab langsung kepada Rektor.

Untuk lebih jelas dalam melihat hubungan yang tergambar dalam struktur organisasi, berikut ini dijabarkan mengenai tugas dan fungsinya sebagai berikut :

1. Tugas dan Fungsi Senat Fakultas

Senat Fakultas merupakan badan normatif tertinggi di Fakultas yang anggota-anggotanya terdiri dari tenaga pengajar dengan Jabatan Guru Besar ditambah dengan Dekan, Wakil Dekan, Ketua Jurusan, dan beberapa dosen sebagai perwakilan dari tiap jurusan.

Senat Fakultas mempunyai tugas merumuskan kebijaksanaan-kebijaksanaan dasar di tingkat fakultas dan fungsinya adalah untuk memberikan pengarahan, pengaturan, pengawasan, pengembangan, penilaian dan pertimbangan kepada pimpinan fakultas. Senat dipimpin oleh seorang Ketua yang dalam pekerjaan sehari-hari dibantu oleh seorang Sekretaris yang dipilih di antara para anggota senat.

2. Tugas dan Fungsi Dekan Fakultas

Penanggung jawab utama Fakultas memimpin pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administratif fakultas serta membina pelaksanaan akademik dan kerja sama akademik.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Dekan menyelenggarakan :

1. Melaksanaan peraturan/ketentuan dan kebijakan/urusan pendidikan dan pengajaran di FMIPA.
2. penetapan kebijakan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat di FMIPA.
3. penetapan program dan pelaksanaan anggaran.
4. pembinaan dan bantuan teknis pelaksanan kegiatan pendidikan dan pengajaran.
5. pelaksanan pengaturan dan fasilitasi kegiatan program-program studi (S-1 dan Pascasarjana) dan civitas academika.
6. penyelenggaraan dan pelaksanaan hubungan/kerjasama dibidang administrasi dan akademik.
7. pembinaan dan pengembangan tenaga pendidikan, mahasiswa dan tenaga administratif
8. pelaksanaan urusan administrasi FMIPA.
9. koordinasi pelaksanaan kegiatan.
10. pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan tugas.
11. penyusunan aturan, norma dan stándar, pedoman dan manual.

12. pengelola barang milik/asset yang menjadi tanggung jawabnya.
13. penyampaian laporan.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut Dekan dibantu oleh :

A. Wakil Dekan Bidang Akademik

Membantu Dekan dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan akademik, pengembangan profesi, pengembangan penelitian dan pengabdian masyarakat, pengajaran dan kerja sama akademik.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut Wakil Dekan Bidang Akademik dibantu oleh :

a) Koordinator Kemahasiswaan

Bertanggungjawab kepada Wakil Dekan bidang akademik dalam pelaksanaan tugas sebagai berikut:

a. Penanggungjawab penjadwalan, kelancaran pelaksanaan perkuliahan dan kegiatan akademik lain di FMIPA.
b. Penyusunan anggaran dan pengelolaan keuangan kegiatan kampus berkoordinasi dengan Kasubag Keuangan.
c. Penyusunan laporan kegiatan kampus
d. Berkoordinasi dengan Wakil Dekan Bidang Akademik melakukan upaya peningkatan, monitoring, evaluasi akademik

b) Manajer Penelitian

a. Merencanakan, mengatur dan mengkoordinir kegiatan penelitian dan pengembangan, yang ditugaskan oleh organisasi penelitian dari luar, untuk

mengembangkan cara yang baru atau memperbaiki proses yang sudah ada, produk-produk, pengetahuan, penggunaan barang-barang

b. Merencanakan seluruh penelitian dan program pengembangan dari suatu perusahaan atau organisasi, dengan menentukan sasaran dan pengaturan anggaran yang diperlukan
c. Memimpin dan mengurus kegiatan staf peneliti dan pengembangan
d. Menetapkan anggaran belanja pengelolaan, mengawasi pengeluaran dan memastikan penggunaan sumber-sumber secara efisien
e. Menetapkan dan mengatur cara penggunaan dan prosedur administrasi
f. Merencanakan dan mengatur cara-cara kerja setiap hari

c) Ketua-ketua Program Studi (Kimia, Fisika, Matematika dan Astronomi) sebagai unit pelaksana akademik yang membantu Wakil Dekan Bidang Akademik dalam pelaksanaan penyelenggaran dan pengembangan pendidikan akademik dan atau profesional.
d) Koordinator Akademik bertugas membantu Wakil Dekan Bidang Akademik dalam mengkoordinasikan proses kuliah yang dimaksud; dan mengkoordinasikan proses praktikum yang dimaksud dan mengelola laboratorium tempat praktikum tersebut diselenggarakan.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut Ketua Program studi dan koordinator dibantu oleh :

a. Kepala Laboratorium

1. Merencanakan dan mengadakan alat dan bahan untuk kegiatan praktikum sesuai usulan dari Penanggungjawab laboratorium, laboran dan teknisi.

2. Merencanakan dan mengadakan alat dan bahan untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai usulan dari Penanggungjawab laboratorium laboran dan teknisi.
3. Menginventarisasi alat dan bahan di laboratorium.
4. Melaksanakan perbaikan dan pemeliharaan fasilitas dan alat di laboratorium.
5. Memfasilitasi pengembangan KBK dan mengembangkan kerjasama dengan pihak luar untuk pemenfaatan dan peningkatan fasilitas laboratorium.

b. Koordinator Perpustakaan

1. Membuat perencanaan Strategis kegiatan-kegiatan perpustakaan
2. Mengkoordinasi semua kegiatan pelayanan perpustakaan yang ada di lingkungan perguruan tinggi
3. Menjalin kerjasama dengan instansi terkait baik di dalam maupun di luar negeri dalam rangka menyelenggarakan pelayanan perpustakaan
4. Mengelola sumber-sumber informasi penunjang kegiatan akademik yang ada di lingkungan universitas
5. Melakukan pembinaan dan usaha pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pustakawan dan karyawan perpustakaan
6. Membuat evaluasi pelaksanaan kegiatan perpustakaan
7. Membuat laporan secara periodik kepada Wakil Dekan Bidang Akademik FMIPA

c. Tim Ad Hoc

1. Mengevaluasi proposal usulan Program Studi FMIPA dan merekomendasikan penyempurnaannya.
2. Mengevaluasi kelayakan usulan Program Studi untuk disampaikan kepada Rektor melalui Wakil Rektor Bidang Akademik dan Wakil Dekan Bidang Sumber Daya.

B. **Wakil Dekan Bidang Sumber Daya**

Membantu Dekan dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijakan dibidang Administrasi Kekaryawanan, Administrasi Keuangan, Sistem Informasi dan Sarana dan Prasarana.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dibantu oleh :

a) Kepala bagian Tata Usaha yang melakukan pelaksanaan tugas-tugas ketatausahaan umum yang meliputi urusan umum dan rumah tangga serta Administrasi Kekaryawanan, Administrasi Keuangan, Sistem Informasi dan Sarana dan Prasarana.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut Kepala bagian Tata Usaha dibantu oleh :

1. Kepala Sub Bagian Administrasi Akademik
2. Kepala Sub Bagian Administrasi Kepegawaian
3. Kepala Sub Bagian Administrasi Keuangan
4. Kepala Sub Bagian Administrasi Sarana dan Prasarana

5. Kepala Sub Bagian Administrasi Sistem Informasi Pusat Pelayanan Data dan Informasi Akademik.

4.1.4 Aktivitas Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) – Institut Teknologi Bandung (ITB).

1. Menyelenggarakan Sistem pendidikan

Sistem Pendidikan di FMIPA- ITB terdiri dari tiga tahap atau strata, yaitu:

a. Sarjana atau Strata-1 (S1) yang dirancang selesai dalam 4 tahun dengan gelar Sarjana Sains.
b. Magister atau Strata-2 (S2) yang dirancang selesai dalam 2 tahun dengan gelar Magister Pengajaran Fisika, Magister Penggajaran Kimia, dan Magister Astronomi.
c. Doktor atau Strata-3 (S3) yang dirancang selesai dalam 3 tahun dengan gelar Doktor.

Pendidikan Program Sarjana di FMIPA-ITB mempunyai beban sekurang-kurangnya 144 SKS dan sebanyak-banyaknya 160 SKS yang terbagi dalam:

a. Tahap Persiapan Bersama dengan beban minimal 36 (tiga puluh enam) SKS.
b. Tahap Sarjana dengan beban minimal 108 (seratus delapan) SKS.

2. Program Studi

Penguasaan matematika dan sains merupakan kunci dalam pengembangan teknologi dan budaya di abad ini dan yang akan datang. FMIPA ITB telah ada sejak tahun 1947 dan kini memiliki kekuatan unik yang merupakan kombinasi beberapa cabang tradisional matematika dan sains dalam lima belas kelompok

keilmuan/keahlian : Astronomi, Fisika Material Elektronik, Fisika Magnetik & Fotonik, Fisika Sistem Komplek, Fisika Nuklir & Biofisika, Fisika Teoretik Energi Tinggi dan Instrumentasi, Kimia Analitik, Kimia Anorganik dan Fisik, Kimia Organik, Biokimia, Aljabar, Analisis dan Geometri, Matematika Industri dan keuangan, Matematika Kombinatorika, dan Statistika. Dengan kekuatan ini FMIPA ITB menyelenggarakan 13 program studi :

a. Astronomi (Program Sarjana , Magister, Magister Pengajaran, dan Doktor)
b. Matematika (Program Sarjana , Magister , Magister Pengajaran, dan Doktor)
c. Aktuaria (Magister)
d. Fisika (Program Sarjana , Magister , Magister Pengajaran, dan Doktor)
e. Kimia (Program Sarjana , Magister , Magister Pengajaran, dan Doktor)
f. Sains Komputasi (Magister)

Ketiga belas program studi tersebut memperoleh akreditasi tertinggi BAN dan dua diantaranya mendapatkan Program Hibah Kompetisi B : *Promoting Excellence*. Kelompok-kelompok keilmuan yang ada memiliki reputasi internasional, bekerja dalam atmosfer inovasi dan didukung oleh staf yang ahli (158 staf dosen dan peneliti dengan 83,5% Doktor termasuk 25 Profesor yang terbagi ke dalam beberapa kelompok keahlian/keilmuan), fasilitas terkini dan dana penelitian dari dana ITB, Dalam Negeri, industri serta Luar Negeri yang sangat memadai.

3. Jenis Pelayanan

a. Penelitian, melakukan penelitian-penelitian guna kepentingan pengembangan keilmuan dan penerapan langsung kepada masyarakat.

b. Pendidikan dan pelatihan, melakukan pelatihan dan kursus untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam rangka menumbuhkan motivasi mandiri serta memacu pembangunan masyarakat.
c. Jasa konsultasi, melakukan kegiatan-kegiatan konsultasi yang meliputi:studi, survey dan investigasi, perencanaan dan perancangan atau desain, pelaksanaan fisik dan jasa, manajemen dan supervisi proyek.
d. Manajemen haki, memberikan layanan konsultasi dan menyelenggarakan pelatihan untuk eksekutif perusahaan dalam bidang pengelolaan *sciences*; dan memberi layanan yang menyeluruh dalam menangani pengelolaan asset intelektual dalam pemanfaatan *sciences* yang dimiliki oleh suatu organisasi .
e. Kemitraan, mengembangkan jejaring (networking) serta menjadi jembatan antara kepakaran ITB dengan kebutuhan dari luar (institusi pendidikan, pemerintahan, industri, baik di dalam maupun di luar negeri).

4.2 Karakteristik Responden

Hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini didasarkan kepada data primer yang didapatkan pada tanggapan responden atas kuesioner yang diberikan. Untuk itu sangat perlu melakukan pembahasan mengenai karakteristik dari para responden. Responden sendiri diambil dari populasi karyawan yang bekerja di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB). Adapun analisa responden terhadap karakteristik tersebut dibagi

kedalam perbedaan status karyawan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja yang dimiliki.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden Berdasarkan Status Pegawai, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Karyawan	(f)	(%)
PNS	35	61,40
BHMN	17	29,82
Kontrak	5	8,77
Jumlah	**57**	**100,00**

Sumber : Hasil Pengolahan data

.

Karakteristik responden berdasarkan kepada status pegawai di FMIPA ITB, pada umumnya didominasi oleh para pegawai yang memiliki status sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) dengan jumlah mencapai 35 orang atau mencapai 61,40%. Sedangkan untuk pegawai yang memiliki status BHMN hanya mencapai 29,82% responden, dan untuk pegawai yang berstatus kontrak mencapai 8,77% dari seluruh responden yang terkumpul.

Dipandang dari sudut pegawai di lingkungan ITB pada khususnya, umumnya di lingkungan PTN di Indonesia, merasa lebih baik memiliki status PNS dibanding BHMN apalagi untuk status kontrak yang belum mendapatkan kepastian ikatan dengan institusi. Dengan menjadi PNS mereka berharap setelah masa pensiun hidupnya lebih tenang, atau setelah meninggal dunia dalam waktu 20 tahun janda dan anak-anak PNS masih merasakan kesejahteraan sebagai

keluarga abdi masyarakat. Keuntungan tersebut membuat para pegawai merasa lebih baik memiliki status PNS (Keputusan Mendiknas No. 042/U/2000).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden Berdasarkan Jenis Kelamin, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	(f)	(%)
Laki-laki	19	33,33
Perempuan	38	66,67
Jumlah	**57**	**100,00**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukan, lebih dari setengah responden yaitu 38 atau 66,67% responden berjenis kelamin perempuan. Sedangkan kurang dari setengah responden yaitu sebanyak 19 atau 33,33% responden berjenis kelamin laki-laki. Dilihat dari kecenderungan perilakunya diketahui kecenderungan yang ada menunjukan jika laki-laki lebih agresif dibandingkan wanita, perempuan biasanya memiliki sikap depensif dan kurang agresif. Senada dengan yang disampaikan oleh Robbins, (2007:65) “para wanita lebih koorperatif terhadap otoritas atasan dan pria lebih agresif serta lebih mungkin mengharapkan kesuksesan karir dibandingkan wanita”.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	(f)	(%)
SD	2	3,51
SMP	6	10,53
SMU	16	28,07
D1	2	3,51
D3	17	29,82
S1	13	22,81
S2	1	1,75
Jumlah	**57**	**100,00**

Sumber : Hasil Pengolahan data

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai FMIPA ITB di dominasi pada tingkat pendidikan D3 dengan 29,82%, tingkat pendidikan SMU 28,07% dan terakhir S1 dengan jumlah mencapai 22,81%. Sedangkan apabila dilihat dari tingkat pendidikan D3 ke bawah lebih dominan dengan total mencapai 61,40% responden, sedangkan tingkat pendidikan karyawan untuk S1 ke atas hanya sebesar 25,56% saja.

Pada dasarnya semakin tinggi tingkat pendidikan responden mengindikasikan semakin tingginya kemampuan intelektualnya dan pemahaman pegawai akan kompetensi dan komitmenpun meningkat dan pada akhirnya akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2007:43) yang menyatakan bahwa kemampuan intelektual

memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan tertentu.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden Berdasarkan Usia, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia karyawan	(f)	(%)
26 – 35 Tahun	11	19,30
36 – 45 Tahun	24	42,11
46 – 55 Tahun	21	36,84
>55 Tahun	1	1,75
Jumlah	**57**	**100,00**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa usia pegawai diketahui di dominasi dengan usia 36 sampai dengan 55 tahun, dengan persentase 36 sampai dengan 45 tahun sebesar 42,11% responden dan responden pada rentang usia 46 sampai dengan 55 tahun sebesar 36,84%. Dilihat kelompok usia pegawai menunjukan pada umumnya pegawai di FMIPA ITB di dominasi berada dalam rentang usia produktif.

Usia produktif individu di rentang usia 36 sampai dengan 55 tahun masih dapat memiliki kreativitas dan semangat yang tinggi serta lebih dinamis dalam upaya memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini menunjukan tahap *mastery stage* seperti yang diungkapkan oleh Harris dalam Marihot (2002:224) yang mengungkapkan bahwa terdapat tiga tahap karir dalam suatu organisasi yaitu:

entry stage, *mastery stage* dan *passage stage*. *Mastery stage* adalah tahap dimana seseorang karena pengalaman atau keahlian yang sudah didapat menginginkan jabatan baru yang biasaya lebih tinggi atau lebih menarik dan menantang.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang menjadi responden Berdasarkan Masa Kerja, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	(f)	(%)
<5 Tahun	11	19,30
6 – 15 Tahun	9	15,79
16 – 26 Tahun	21	36,84
26 – 35 Tahun	16	28,07
Total	**57**	**100,00**

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan kepada karakteristik masa kerja pegawai di FMIPA ITB pada umumnya berada pada rentang masa kerja 16 sampai dengan 26 tahun dengan persentase mencapai 36,84% responden, diikuti oleh rentang masa 26 sampai dengan 35 tahun dengan 28,07% responden, rentang masa kerja kurang dari 5 tahun dengan 19,3% reponden, dan terakhir adalah responden dengan masa kerja 6 sampai dengan 15 tahun dengan 15,79% responden. Tingginya masa kerja seorang pegawai menunjukan tingkat senioritas pegawai di lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu masa kerja pegawai menunjukan tingkat komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Senada dengan yang disampaikan Robbins dan Judge (2007:43) yang menyatakan

hubungan positif dari lama bekerja dengan loyalitas dan produktivitas kerja seorang karyawan.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja Pada Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung - ITB

Pada bagian ini akan disajikan tanggapan responden yang berjumlah 57 orang responden mengenai stres kerja pada Fakultas Matematka dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)-ITB, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mencakup indikator dari stres kerja. Pengukuran tingkat stres kerja dalam penelitian ini digunakan sebanyak sembilan indikator Keith Davis dan John W.Newstrom (2008:195), yang terdiri dari : beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi, iklim politis, wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, konflik dan ketaksaan peran, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, perubahan tipe, dan frustasi.

Tabel 4.6

Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja Pegawai

No	Indikator Stres Kerja	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Beban kerja yang berlebihan	369	570	64,74	Sedang
2	Tekanan atau desakan waktu	367	570	64,39	
3	Kualitas supervisi	355	570	62,28	
4	Iklim politis	355	570	62,28	
5	Melaksanakan tanggungjawab	357	570	62,63	
6	Konflik dan ketaksaan peran	360	570	63,16	
7	Perbedaan nilai perusahaan dan karyawan	358	570	62,81	
8	Perubahan tipe	364	570	63,86	
9	Frustasi	360	570	63,16	
TOTAL		3245	5130	63,26	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan kepada perbandingan skor aktual dan ideal yang menghasilkan persentase skor aktual yang menunjukan tingkat stres kerja pegawai di FMIPA ITB berada dalam kriteria sedang. Dilihat dari kriteria persentase tanggapan responden (Tabel 3.12) sebesar 63,26 % termasuk dalam kriteria sedang (52,01%-68,00%) . Stres kerja tersebut disebabkan oleh adanya beban kerja yang berlebihan yang didapatkan pegawai dalam melaksanakan fungsinya, hal ini dilihat dari persentase skor aktual tertinggi sebesar 369 atau 64,74% dari skor ideal 570 Artinya bahwa pegawai merasa beban pekerjaan yang mereka harus selesaikan cukup tinggi. Selain itu, Stres juga disebabkan adanya tekanan atau desakan waktu pengerjaan tugas yang diterima para pegawai sebesar 367 atau 64,39% dari skor ideal 570. Begitu juga dengan ketidakjelasan wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab dari para karyawan, sehingga menimbulkan

banyaknya konflik dan ketaksaan peran dari para karyawan, karena perbedaan antara nilai FMIPA ITB dan karyawan, yang berujung pada perubahan tipe atmosphere organisasi hal ini dilihat dari persentase skor aktual sebesar 364 atau 63,86% dari skor ideal 570, akan mengarah terhadap tinggi rendahnya tingkat frustasi, sehingga mempengaruhi tingkat stres di FMIPA ITB.

Stres kerja dari rendahnya tingkat kualitas supervisi, ataupun iklim politis yang kurang baik hal ini terlihat dari persentase skor aktual terendah dari instrument kualitas supervisi dan iklim politis sebesar 355 atau 62,28% dari skor ideal 570, cenderung mempengaruhi tingkat stres.

Selanjutnya analisis deskriptif juga dilakukan berdasarkan instrumen pengukuran variabel, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan pemahaman terhadap tingkat stress di FMIPA ITB, hasil analisis tersebut di awali pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja Yang Berlebihan

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
1	Kesesuaian dengan kemampuan fisik	(f)	0	18	37	1	1	57	186	64,73
		(%)	-	31,6	64,9	0,18	0,18	100		
2	Kesesuaian dengan keahlian.	(f)	0	17	37	1	2	57	183	
		(%)	-	29,8	64,9	0,18	0.35	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator beban kerja yang berlebihan, termasuk dalam kisaran klasifikasi sedang . sebesar 64,73%. Hasil tersebut menunjukan tingkat beban kerja sekarang ini dianggap karyawan telalu berlebihan, sehingga para karyawan mengalami kesulitan karena dianggap tidak sesuai dengan tingkat kemampuan fisik dan keahlian yang dimiliki para karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan skor didapat nilai sebesar 186 atau 65,26% dari skor ideal 285. Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan pada tabel data kumulatif jawaban responden untuk indikator kesesuaian beban kerja dengan kemampuan fisik, menghasilkan nilai komulatif yang berarti masuk kedalam katagori sedang. Artinya bahwa pegawai merasa beban pekerjaan yang mereka harus selesaikan tinggi., sedangkan nilai jumlah skor instrumen terendah dari indikator beban kerja yang berlebihan, ada pada instrumen mengenai tingkat kesesuaian beban kerja dengan keahlian sebesar 183 atau 64,21% dari skor ideal 285 yang berarti masuk dalam kategori sedang . Hasil menggambarkan beban kerja yang ada di FMIPA ITB dirasakan terlalu berat, sehingga tidak lagi sesuai dengan kemampuan fisik yang dimiliki oleh para karyawan.

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Tekanan Atau Desakan Waktu

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
3	Penyelesaian tugas sesuai dengan target	(f)	0	18	36	1	2	57	184	64,38
		(%)	-	31,6	63,2	0,18	0,35	100		
4	Tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu	(f)	0	17	37	1	2	57	183	
		(%)	-	29,8	64,9	0,18	0,35	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator Tekanan atau desakan waktu, termasuk dalam kisaran klasifikasi sedang sebesar 64,38% . Hasil tersebut menunjukan tingkat tekanan atau desakan waktu dirasakan memberatkan para karyawan, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugas sesuai dengan target yang ditetapkan atasan dan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan atasan.

Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator tekanan atau desakan waktu, ada pada instrumen mengenai tingkat penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan atasan sebesar 183 atau 64,21% dari skor ideal 570 . Hal tersebut menunjukan bahwa selama ini, para karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan para atasan. Sehingga akhirnya para karyawan cenderung memandang standar waktu yang ada sebagai tekanan terhadap mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Supervisi

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
5	Membimbing karyawan	(f)	0	19	37	1	0	57	189	62,28
		(%)	-	33,3	64,9	0,18	-	100		
6	Memberikan instruksi	(f)	2	12	29	7	7	57	166	
		(%)	0,35	32,1	50,9	12,9	12,3	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator kualitas supervisi, termasuk dalam kisaran klasifikasi sedang sebesar 62,28%. Hasil tersebut menunjukan tingkat kualitas supervisi yang ada belum mampu membimbing, serta memberikan instruksi secara baik dan benar kepada para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator kualitas supervisi, ada pada instrumen mengenai tingkat kemampuan supervisi dalam memberikan instruksi secara baik dan benar sebesar 166 atau 58,24% dari skor ideal 570. Hasil tersebut menunjukan selama ini para supervisi belum mampu memberikan instruksi yang dapat mengarahkan para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Mengenai Iklim politis

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
7	Kondisi iklim terhadap pola kerja	(f)	2	13	29	7	6	57	169	62,28
		(%)	3,51	22,81	50,88	12,28	10,53	100		
8	Mempengaruhi semangat kerja	(f)	0	18	36	3	0	57	186	
		(%)	-	31,58	63,16	5,26	-	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator Iklim politis, termasuk dalam kisaran klasifikasi sedang. Hasil tersebut menunjukan tingkat iklim politis dipandang dari tingkat pengaruh kondisi iklim yang terjadi terhadap pola kerja, serta tingkat perubahan kebijakan Undang-undang yang dapat mempengaruhi semangat kerja, belum mampu memberikan iklim politis yang sesuai dengan harapan organisasi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator iklim politis, ada pada instrumen mengenai tingkat pengaruh kondisi iklim yang terjadi terhadap pola kerja sebesar 169 atau 59,29% dari skor ideal 570. Hasil tersebut menunjukan selama ini kondisi iklim kerja yang ada, belum mampu menciptakan pola kerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Mengenai Wewenang

Untuk Melaksanakan Tanggungjawab

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
9	Kejelasan wewenang memadai untuk melaksanakan pekerjaan	(f)	2	13	30	7	5	57	171	62,63
		(%)	3,51	22,81	52,63	12,28	8,77	100		
10	Kemampuan karyawan untuk dapat mengambil keputusan	(f)	0	18	36	3	0	57	186	
		(%)	-	31,58	63,16	5,26	-	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, termasuk dalam kisaran klasifikasi sedang. Hasil tersebut menunjukan tingkat kejelasan wewenang yang

memadai untuk melaksanakan pekerjaan, serta tingkat kemampuan karyawan untuk dapat pengambilan keputusan, belum mampu menunjukan tingkat kewewenangan untuk melaksanakan tanggungjawab yang diberikan oleh pihak organisasi.

Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor instrumen terendah dari indikator wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, ada pada instrumen mengenai tingkat kejelasan wewenang yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan sebesar 171 atau 60% dari skor ideal 570. Hasil tersebut menunjukan pada dasarnya kewenangan yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan dirasakan belum cukup jelas. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakjelasan peran yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Mengenai Konflik Dan Ketaatan Peran

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
11	Kemampuan mengatasi konflik	(f)	4	13	28	7	5	57	175	63,15
		(%)	7,02	22,81	49,12	12,28	8,77	100		
12	Kemampuan mengatasi ketidakjelasan peran	(f)	0	17	38	1	1	57	185	
		(%)	-	29,82	66,67	1,75	1,75	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator konflik dan ketaatan peran, termasuk dalam kisaran klasifikasi sedang. Hasil tersebut menunjukan tingkat kemampuan karyawan dalam mengatasi

konflik didalam organisasi, serta tingkat kemampuan karyawan dalam mengatasi ketidakjelasan peran dalam organisasi masih dalam kategoris yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator konflik dan ketaksaan peran, ada pada instrumen mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam mengatasi konflik didalam organisasi sebesar 175 atau 61,40% dari skor ideal 570. Keberadaan tersebut membuat tingkat kemampuan karyawan dalam mengatasi konflik di dalam organisasi, bermuara pada terjadinya konflik di lingkungan kerja dan belum tingginya ketaatan karyawan terhadap peran yang dimilikinya.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Perbedaan
antara nilai perusahaan dan karyawan

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
13	Kemampuan memahami nilai-nilai	(f)	4	13	28	7	8	57	175	62,80
		(%)	0,70	22,8	49,1	12,3	0,88	100		
14	Kemampuan memahami perbedaan nilai	(f)	0	17	37	1	2	57	183	
		(%)	-	29,8	64,9	0,18	0,35	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, termasuk dalam kisaran klasifikasi sedang. Hasil tersebut menunjukan tingkat kemampuan karyawan untuk memahami nilai-nilai yang ada didalam organisasi, dan tingkat kemampuan karyawan untuk memahami perbedaan-perbedaan nilai – nilai antara perusahaan dan karyawan masih dalam kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil

pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, ada pada instrumen mengenai tingkat kemampuan karyawan untuk memahami perbedaan-perbedaan nilai – nilai antara perusahaan dan karyawan sebesar 175 atau 61,40% dari skor ideal 570.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Tipe

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
15	Kemampuan memahami perubahan organisasi	(f)	1	18	37	1	0	57	190	63,85
		(%)	0,18	31,6	64,9	0,18	-	100		
16	Kemampuan memahami peraturan/kebijakan	(f)	1	18	26	7	5	57	174	
		(%)	0.18	31.6	45.6	12.3	0.88	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator perubahan tipe, termasuk dalam kisaran klasifikasi sedang. Hasil tersebut menunjukan tingkat perubahan kemampuan karyawan untuk memahami perubahan yang terjadi dalam organisasi serta kemampuan karyawan untuk memahami peraturan/kebijakan didalam organisasi berada dalam kategori cukup tinggi.

Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator perubahan tipe, ada pada instrumen mengenai tingkat kemampuan karyawan untuk memahami peraturan/kebijakan didalam organisasi sebesar 174 atau 61,05% dari skor ideal 570. Kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami peraturan/ kebijakan didalam organisasi, membuat kurangnya kemampuan menghadapi perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Frustasi

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
17	Kewajaran frustasi sebagai dampak dari motivasi yg terhambat	(f)	1	18	26	7	5	57	174	63,15
		(%)	0,18	31,6	45,6	12,3	0,88	100		
18	Frustasi mempengaruhi pola kerja	(f)	0	18	37	1	1	57	186	
		(%)	-	31,6	64,9	0,18	0,18	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator Frustasi, termasuk dalam kisaran klasifikasi sedang. Hasil tersebut menunjukan tingkat kewajaran frustasi sebagai dampak motivasi yang terhambat dan tingkat frustasi dalam mempengaruhi pola kerja, berada dalam kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator frustasi, ada pada instrumen mengenai tingkat frustasi sebagai dampak dari motivasi yg terhambat sebesar 174 atau 61,05% dari skor ideal 570 . Kondisi tersebut menunjukan tingkat frustasi yang dialami para karyawan cenderung akan mempengaruhi pola kerja karyawan.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi Pada Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).

Tingkat komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama

organisasi tersebut. Pengukuran tingkat komitmen organisasi karyawan di FMIPA - ITB dalam penelitian ini digunakan sebanyak tiga indikator yang diungkapkan Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), yang terdiri dari tingkat komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Ketiga indikator tersebut dikembangkan menjadi dua belas (12) pertanyaan, dan dari seluruh pertanyaan tersebut diketahui terdapat satu instrumen yang tidak valid yaitu instrumen nomer 11.

Analisis deskriptif mengenai tingkat komitmen organisasi dalam penelitian ini diawali oleh, analisis deskriptif berdasarkan nilai persentase skor aktual dari indikator komitmen secara keseluruhan seperti berikut ini:

Tabel 4.16

Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Indikator Komitmen Organisasi	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Komitmen Afektif	745	1.140	65,35	
2	Komitmen Normatif	770	1.140	67,54	Cukup
3	Komitmen Berkelanjutan	747	1.140	65,53	
TOTAL		2262	3420	66,14	

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Berdasarkan perbandingan skor aktual dan skor ideal menghasilkan nilai persentase skor aktual dari masing-masing indikator komitmen organisasi. Nilai persentase skor tersebut menunjukan bahwa pada dasarnya tingkat komitmen organisasi karyawan di FMIPA – ITB berada dalam kategori cukup . Dilihat dari kriteria persentase tanggapan responden (Tabel 3.12) sebesar 66,14 % termasuk dalam kriteria sedang (52,01%-68,00%). Mengacu kepada nilai komitmen afektif

menunjukan belum tingginya ikatan emosional dan pengidentifikasian karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan di FMIPA – ITB.

Dilihat dari nilai persentase skor aktual dari indikator komitmen normatif yang berada dalam kategori cukup sebesar 770 atau 67,54%dari skor ideal 1140 menunjukan bahwa penilaian karyawan yang merasakan adanya kewajiban atau keharusan untuk tetap menjadi karyawan di FMIPA – ITB. Selain itu kategori indikator berkelanjutan pada kategori cukup tinggi menunjukan, keinginan pegawai untuk memajukan FMIPA – ITB karena pertimbangan pengorbanan atau kerugian yang harus ditanggung jika keluar dari FMIPA – ITB masih belum begitu tinggi.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Afektif

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
1	Kesenangan menghabiskan sisa karir di organisasi	(f)	1	27	18	6	5	57	184	65,35
		(%)	1,75	47,37	31,58	10,53	8,77	100		
2	Kepedulian terhadap permasalahan	(f)	1	24	20	8	4	57	181	
		(%)	1,75	42,11	35,09	14,04	7,02	100		
3	Emosional karyawan terhadap perusahaan.	(f)	1	28	20	7	1	57	192	
		(%)	1,75	49,12	35,09	12,28	1,75	100		
4	Keyakinan terhadap nilai-nilai dalam organisasi	(f)	0	27	21	8	1	57	188	
		(%)	-	47,37	36,84	14,04	1,75	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator komitmen afektif, termasuk dalam kisaran klasifikasi cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukan tingkat kesenangan dalam menghabiskan sisa karir di

organisasi, tingkat kepedulian terhadap permasalahan yang ada didalam perusahaan, tingkat emosional karyawan terhadap perusahaan merupakan nilai instrument tertinggi yaitu sebesar 192 atau 67,36 % dari skor ideal 285, dan tingkat keyakinan terhadap nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator komitmen afektif, ada pada instrumen mengenai tingkat kepedulian terhadap permasalahan yang ada didalam perusahaan yaitu sebesar 181 atau 63,5% dari skor ideal 285.

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Normatif

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% Skor
5	Perasaan untuk meninggalkan organisasi	(f)	0	30	20	7	0	57	194	67,57
		(%)	-	52,63	35,09	12,28	-	100		
6	Perasaan tepat untuk meninggalkan organisasi	(f)	0	28	22	6	1	57	191	
		(%)	-	49,12	38,60	10,53	1,75	100		
7	Perasaan komitmen untuk bertahan	(f)	1	27	23	4	2	57	192	
		(%)	1,75	47,37	40,35	7,02	3,51	100		
8	Keinginan bertahan sesuai dengan keinginan	(f)	0	29	21	7	0	57	193	
		(%)	-	50,88	36,84	12,28	-	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator komitmen normatif, termasuk dalam kisaran klasifikasi cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukan tingkat perasaan memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan saat ini dengan nilai instrument komitmen normative

tertinggi sebesar 194 atau 68,07% dari skor ideal 285, tingkat keinginan meninggalkan organisasi saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan, perasaan komitmen untuk bertahan dalam organisasi, dan tingkat keinginan untuk bertahan dalam organisasi sesuai dengan keinginan sendiri, berada dalam kategorisasi cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator komitmen normatif, ada pada instrumen mengenai tingkat perasaan bahwa tepat untuk meninggalkan organisasi saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan sebesar 191 atau 67,01 dari skor ideal 285.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Berkelanjutan

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% skor
9	Keinginan untuk tetap bertahan atas nilai-nilai ekonomis	(f)	0	15	36	6	0	57	180	65.53
		(%)	-	26,32	63,16	10,53	-	100		
10	Keberatan meninggalkan organisasi	(f)	0	30	21	6	0	57	195	
		(%)	-	52,63	36,84	10,53	-	100		
12	Manfaat jika bekerja dalam jangka waktu lama	(f)	1	25	17	12	2	57	182	
		(%)	1,75	43,86	29,82	21,05	3,51	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator Komitmen Berkelanjutan, termasuk dalam kisaran klasifikasi cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukan tingkat keinginan karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi didasarkan atas nilai-nilai ekonomis, tingkat

keberatan untuk meninggalkan organisasi merupakan nilai instrument komitmen berkelanjutan tertinggi yaitu sebesar 195 atau 68,42% dari skor ideal 285, dan tingkat manfaat yang diperoleh jika bekerja dalam jangka waktu lama, berada dalam kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen dari indikator komitmen berkelanjutan terendah, ada pada instrumen mengenai tingkat keinginan karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi didasarkan atas nilai-nilai ekonomis yaitu sebesar 180 atau 63,15% dari skor ideal 285.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pada Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB)

Pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini digunakan sebanyak lima indikator yang diungkapkan Stephen Robbins (2003:101) yaitu pekerjaan itu sendiri, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan sekerja. Analisis deksriptif mengenai tingkat kepuasan diawali oleh analisis deskriptif berdasarkan pada indikator kepuasan kerja.

Tabel 4.20

Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Pekerjaan itu sendiri	549	855	64,21	
2	Penyeliaan	567	855	66,32	
3	Upah Sekarang	546	855	63,86	Cukup
4	Kesempatan promosi	572	855	66,90	
5	Hubungan dengan rekan sekerja	559	855	65,38	
TOTAL		2793	4275	65,33	

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Berdasarkan kepada perbandingan skor aktual dan ideal yang menghasilkan persentase skor aktual yang menunjukan tingkat kepuasan kerja pegawai di FMIPA ITB berada dalam kriteria cukup tinggi. Dilihat dari kriteria persentase tanggapan responden (Tabel 3.12) sebesar 2973 atau 65,33 % dari skor ideal 4275 termasuk dalam kriteria cukup (52,01%-68,00%). Kondisi tersebut menunjukan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan sekerja, selama ini belum mampu menghasilkan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dimilikinya, hal ini dapat dilihat dari instrument Upah sekarang memiliki tingkat kepuasan terendah sebesar 63,86 % dari skor aktual 546, hal ini dikarenakan faktor adanya pengaruh perubahan iklim politis sehinga mempengaruhi terhadap tingkat kepuasan upah sekarang.

Selanjutnya analisis mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di FMIPA – ITB, dianalisis berdasarkan nilai skor aktual dari tanggapan masing-masing instrumen pengukuran indikator kepuasan kerja seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Itu Sendiri

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% skor
1	Tingkat beban pekerjaan yang dimiliki saat ini	(f)	0	25	24	7	1	57	187	64,21
		(%)	-	43,86	42,11	12,28	1,75	100		
2	Tingkat keinginan karyawan untuk terus belajar	(f)	2	17	26	11	1	57	179	
		(%)	3,51	29,82	45,61	19,30	1,75	100		
3	Tingkat tanggungjawab terhadap pekerjaan	(f)	1	21	26	7	2	57	183	
		(%)	1,75	36,84	45,61	12,28	3,51	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator Pekerjaan itu sendiri, termasuk dalam kisaran klasifikasi cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukan tingkat beban pekerjaan yang dimiliki saat ini, tingkat keinginan karyawan untuk terus belajar, dan tingkat tanggungjawab terhadap pekerjaan, berada dalam kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen dari indikator pekerjaan itu sendiri terendah, ada pada instrumen mengenai tingkat keinginan karyawan untuk terus belajar sebesar 179 atau 62,80 % dari skor ideal 285 Artinya bahwa karyawan telah cukup puas atas pekerjaan yang telah dilakukan

Tabel 4.22

Tanggapan Responden Mengenai Penyeliaan

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% skor
4	Pemberian dukungan dari atasan terhadap bawahan	(f)	0	17	36	4	0	57	184	66,32
		(%)	-	29,82	63,16	7,02	-	100		
5	Tingkat objektivitas atasan terhadap penilaian kinerja bawahan	(f)	1	26	25	4	1	57	193	
		(%	0,18	45,6	43,9	0,70	0,18	100		
6	Pemberian bantuan teknis oleh atasan kepada bawahan	(%)	1	25	24	6	1	57	190	
		(%)	0,18	43,9	42,1	10,5	0,18	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator penyeliaan, termasuk dalam kisaran klasifikasi cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukan tingkat pemberian dukungan dari atasan terhadap bawah, tingkat objektivitas atasan terhadap penilaian kinerja bawahan yang merupakan nilai instrument tertinggi dari indicator penyeliaan yaitu sebesar 193 atau 67,71% dari skor ideal 285, dan tingkat pemberian bantuan teknis oleh atasan kepada bawahan bawahan. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator penyeliaan, ada pada instrumen mengenai tingkat pemberian dukungan dari atasan terhadap bawahan sebesar 184 atau 64,56% dari skor ideal 285. Artinya pegawai telah cukup puas terhadap penyeliaan yang telah dilakukan oleh atasan.

Tabel 4.23

Tanggapan Responden Mengenai Upah

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% skor
7	Kepuasan dalam mencukupi kebutuhan hidup	(f)	2	17	24	13	1	57	177	63,86
		(%)	3,51	29,82	42,11	22,81	1,75	100		
8	Kepuasan terhadap gaji diterima sesuai beban kerja	(f)	1	21	27	5	3	57	183	
		(%)	1,75	36,84	47,37	8,77	5,26	100		
9	Kepuasan terhadap sistem penggajian dalam perusahaan	(f)	0	19	34	4	0	57	186	
		(%)	-	33,33	59,65	7,02	-	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator Upah Sekarang, termasuk dalam kisaran klasifikasi cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukan tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup, tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja, dan tingkat kepuasan terhadap sistem penggajian yang ada didalam perusahaan yang merupakan instrument tertinggi sebesar 186 atau 65,26% dari skor ideal 285 . Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator upah, ada pada instrumen mengenai tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup yaitu sebesar 177 atau 62,10% dari skor ideal 285.

Tabel 4.24

Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan promosi

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% skor
10	Kemampuan pegawai untuk mengembangan diri didalam organisasi	(f)	1	27	25	3	1	57	195	66,90
		(%)	0,18	47,4	43,9	0,53	0,18	100		
11	Kepuasan terhadap kesempatan promosi	(f)	0	21	30	6	0	57	186	
		(%)	-	36,84	52,63	10,53	-	100		
12	Kemampuan karyawan memperluas pengalaman kerja	(f)	1	33	13	6	4	57	192	
		(%)	0,18	57,9	22,8	10,5	0,70	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator Kesempatan promosi, termasuk dalam kisaran klasifikasi cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukan tingkat kemampuan karyawan untuk mengembangan diri didalam organisasi, tingkat kemampuan karyawan untuk memperluas pengalaman kerja didalam organisasi, dan tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator kesempatan promosi, ada pada instrumen mengenai tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan sebesar 186 atau 67,01% dari skor ideal 285. Artinya karyawan cukup puas dengan kesempatan promosi yang ada didalam institusi tetapi untuk lebih meningkatkan maka kesempatan untuk promosi harus ditingkatkan sebagai motivasi bagi pegawai.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan rekan sekerja

No	Instrumen	Ket	Skor 5	Skor 4	Skor 3	Skor 2	Skor 1	Jumlah	Skor Aktual	% skor
13	Kemampuan bekerja secara tim dengan rekan sekerja	(f)	1	33	13	6	4	57	192	65,38
		(%)	1,75	57,89	22,81	10,53	7,02	100		
14	Kemampuan bekerja dengan atasan	(f)	0	15	36	6	0	57	180	
		(%)	-	26,32	63,16	10,53	-	100		
15	Kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan sekerja	(f)	0	22	29	6	0	57	187	
		(%)	-	38,60	50,88	10,53	-	100		

Sumber : Kuesioner Penelitian Diolah

Hasil tabulasi pengklasifikasian menunjukan seluruh instrumen dari indikator Hubungan dengan rekan sekerja, termasuk dalam kisaran klasifikasi cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukan tingkat kemampuan bekerja secara tim dengan rekan sekerja, tingkat kemampuan bekerja dengan atasan, dan tingkat kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya bahwa karyawan telah merasa cukup puas atas jalinan kerjasama dengan rekan kerja untuk menunjang kelancaran dalam bekerja serta adanya dukungan yang diberikan rekan kerja atas pekerjaan yang sedang dilakukan

Berdasarkan hasil pengklasifikasian menunjukan, nilai jumlah skor istrumen terendah dari indikator hubungan dengan rekan sekerja, ada pada instrumen mengenai tingkat kemampuan bekerja dengan atasan sebesar 180 atau 63,15% dari skor ideal 285. Artinya bahwa pegawai merasa cukup puas atas kerjasama yang terjalin dengan atasan atas pekerjaan yang sedang dilakukan

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Korelasi Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Metode analisis data yang digunakan untuk melakukan analisis verifikatif dalam penelitian ini adalah, analisis jalur (*path analysis)* karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.26

Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	-.416	.561
	X1	-.416	1.000	-.147
	X2	.561	-.147	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.001	.000
	X1	.001	.	.138
	X2	.000	.138	.
N	Y	57	57	57
	X1	57	57	57
	X2	57	57	57

Berdasarkan nilai korelasi pada table 4.26 dapat dilihat bahwa Hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi sebesar -0,147 dan masuk dalam kategori rendah. Arah hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi menunjukan bahwa tingkat stres kerja yang rendah cenderung diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi, hal ini berpedoman pada interpretasi nilai koefisien korelasi 0,00-0,199.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar -0,147 dengan p = 0,138 (p >0,05), dimana hasil koefisien korelasi arah hubungan negatif rendah dan tidak signifikan (p >-1). Hasil kuesioner yang menunjukkan stres kerja yang rendah tidak mampu digunakan meningkatkan komitmen organisasi. Walaupun tidak selamanya stres kerja itu buruk bagi peningkatan komitmen organisasi, namun bukti penelitian ini menunjukkan stres kerja berkorelasi (berhubungan) dengan komitmen organisasi dan tidak signifikan.

Suprihanto dkk (2003) dalam Rivai dan Mulyadi (319:2010) mengemukakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya komitmen organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Karena dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Selain itu, Suprihanto (2000) menyebutkan bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat prestasi (kinerja) yang rendah (tidak optimum). Stres yang terlalu berlebihan akan menyebabkan karyawan frustasi dan dapat menurunkan prestasinya. Sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk berprestasi.

Didalam penelitian ini, responden pada umumnya didominasi oleh para pegawai yang memiliki status sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) dengan jumlah mencapai 35 orang atau mencapai 61,40%. Sedangkan untuk pegawai

yang memiliki status BHMN hanya mencapai 29,82% responden, dan untuk pegawai yang berstatus kontrak mencapai 8,77% dari seluruh responden yang terkumpul.

Dipandang dari sudut pegawai di lingkungan ITB pada khususnya, umumnya di lingkungan PTN di Indonesia, merasa lebih baik memiliki status PNS dibanding BHMN apalagi untuk status kontrak yang belum mendapatkan kepastian ikatan dengan institusi. Dengan menjadi PNS mereka berharap setelah masa pensiun hidupnya lebih tenang, atau setelah meninggal dunia dalam waktu 20 tahun janda dan anak-anak PNS masih merasakan kesejahteraan sebagai keluarga abdi masyarakat. Keuntungan tersebut membuat para pegawai merasa lebih baik dan nyaman memiliki status PNS sehingga dengan tingkat stres yang rendah komitmen yang dimiliki oleh pegawai relatif stabil.

Selanjutnya, Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja sebesar - 0,416 termasuk dalam kategori sedang atau cukup kuat. Arah hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja menunjukan bahwa tingkat stres kerja yang baik cenderung diikuti dengan peningkatan peningkatan kepuasan kerja, hal ini berpedoman pada interpretasi nilai koefisien korelasi 0,40 – 0,599 (sedang). Sedangkan hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,561 termasuk dalam kategori sedang (cukup kuat) dengan arah positif signfikan hal ini berpedoman pada interpretasi nilai koefisien korelasi 0,40-0,599 (sedang).

4.4.2 Koefisien Jalur Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Setelah diuraikan hubungan antar variable, selanjutnya akan diuji pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)-ITB, baik secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing-masing variable independen terhadap kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.27
Koefisien jalur Masing-Masing Variabel Independen
Terhadap Variabel Dependen

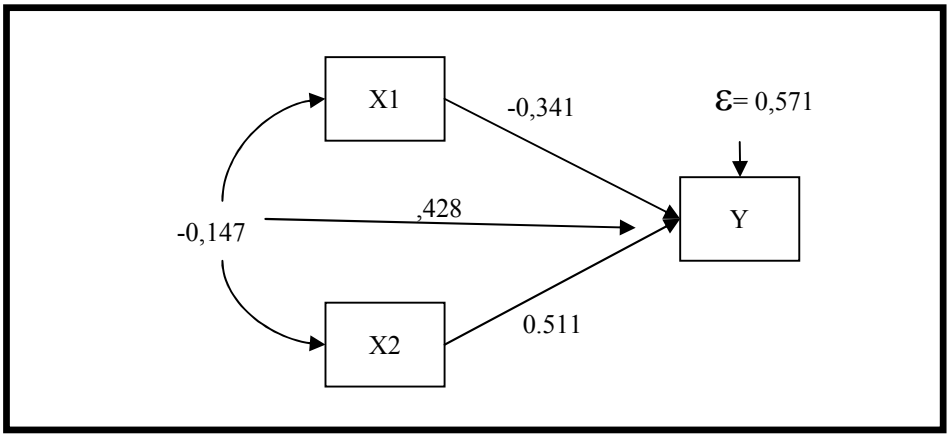
No	Jalur	Koefisien	thitung	Sig	Pengaruh Langsung	Tidak Langsung	R^2
1	X1 → Y	-0,341	-3,277	0,002	11,6%	2,56%	**14,16%**
2	X2 → Y	0,511	4,913	0,000	26,1%	2,56%	**28,66%**
Pengaruh total (R2)							**42,82%**

Melalui nilai koefisien determinasi (nilai R2) diketahui bahwa :

a. Secara parsial stres kerja memberikan pengaruh sebesar 14,16% terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)-ITB. Kemudian komitmen organisasi memberikan pengaruh sebesar 28,66% terhadap kepuasan kerja pada Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)-ITB.
b. Secara bersama-sama stres kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh sebesar 42,82% dalam meningkatkan kepuasan kerja pada Fakultas

Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)-ITB dan sisanya sebesar 57,18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kerangka pengujian maka dibuat struktur hubungan antar variable berdasarkan pada diagram jalur pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, maka secara garis besar model struktural yang akan diuji, dapat dilihat pada sebagai berikut :



Gambar 4.3 Diagram jalur Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Keterangan:
X1 = Stres Kerja
X2 = Komitmen Organisasi
Y = Kepuasan Kerja

Diagram jalur diatas dapat dituliskan dalam model sistematis sebagai berikut :

$$Y = -0{,}341X_1 + 0{,}511X_2 + 0{,}571\ \varepsilon$$

Model ini mengandung makna bahwa Pengaruh total stres kerja terhadap kepuasan adalah sebesar 14,16%, pengaruh total dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 28,66 % . Sedangkan pengaruh total secara bersama-sama stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan

kerja adalah sebesar = 14,16% + 28,66% = 42,8%. dan sisanya sebesar 57,18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk perhitungan pengaruh langsung adalah koefisien jalur dikuadratkan kemudian dikalikan dengan 100%.

1. Pengaruh dari Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di FMIPA- ITB terdiri dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*).
   a. Pencarian pengaruh langsung (*direct effect*) Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut

      $DE_{X1 \rightarrow Y} = (\rho_{11} Y)^2 \times 100\%$
      $DE_{X1 \rightarrow Y} = (-0{,}341)^2 \times 100\%$
      $DE_{X1 \rightarrow Y} = 11{,}6\%$

      Jadi diketahui pengaruh langsung adalah sebesar 11,6%

   b. Pencarian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut

      $IE_{X_1 \rightarrow Y}\ (\text{via } X_2) = (\rho_{11} X_1 \times r_{X_1 X_2} \times \rho_{12} X_2) \times 100\%$
      $IE_{X_1 \rightarrow Y}\ (\text{via } X_2) = (-0{,}341 \times -0{,}147 \times 0{,}511) \times 100\%$
      $IE_{X_1 \rightarrow Y}\ (\text{via } X_2) = 2{,}56\%$

      Jadi diketahui pengaruh tidak langsung adalah sebesar 2,56%

   c. Maka diketahui pengaruh total Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 11,6%+2,56%=14,16%.

      Jadi diketahui pengaruh total Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 14,16%.

2. Pengaruh langsung dari Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di FMIPA- ITB adalah:

   a. Pencarian pengaruh langsung (*direct effect*) Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut

      $DE_{X2 \rightarrow Y} = (\rho_{21} Y)^2 \times 100\%$
      $DE_{X2 \rightarrow Y} = (0{,}511)^2 \times 100\%$
      $DE_{X2 \rightarrow Y} = 26{,}1\%$

      Jadi diketahui pengaruh langsung adalah sebesar 26,1%

   b. Pencarian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut

      $IE_{X_2 \rightarrow Y}$ (via X_1) $= (\rho_{11} X_1 \times r_{X_1 X_2} \times \rho_{12} X_2) \times 100\%$
      $IE_{X_2 \rightarrow Y}$ (via X_1) $= (-0{,}341 \times -0{,}147 \times 0{,}511) \times 100\%$
      $IE_{X_2 \rightarrow Y}$ (via X_1) $= 2{,}56\%$

      Jadi diketahui pengaruh tidak langsung adalah sebesar 2,56%

   c. Maka diketahui pengaruh total Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah 26,1%+2,56%=28,66%.

      Jadi diketahui pengaruh total Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 28,66%.

3. Secara Bersama-sama stres kerja dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 42,82 % dan sisanya sebesar 57,18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Setelah dihitung ulang besarnya kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, selanjutnya dilakukan uji signifikasi untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih eksak dari hasil penelitian. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja. Pengujian hipotesis dimulai dari uji sub struktur pertama, dan dilanjutkan dengan uji sub struktur kedua dan selanjutnya (model lengkap).

4.4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Diduga bahwa stres kerja akan perpengaruh signifikan terhadap keuasan kerja pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) – ITB. Variabel Stres Kerja dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di FMIPA – ITB.

Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 ; $\rho = 0$: Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H_1 ; $\rho \neq 0$: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.28

Uji Signifikan Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

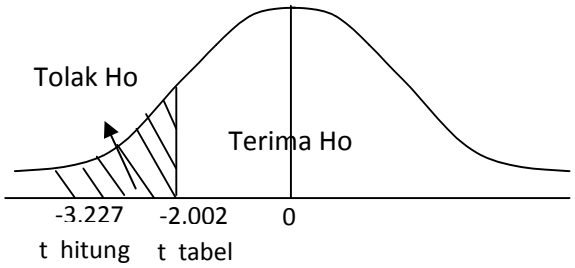
Jalur	Koefisien	R^2x_1y	t_{hitung}	t_{tabel}	P-Value	Kesimpulan
X1 ⟶ Y	-0,341	14,16%	-3,227	-2,002	< 0,002	signifikan

Sumber : Hasil Perhitungan

Hasil pengujian koefisien jalur secara parsial menunjukan nilai -0,341 untuk Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja di lingkungan FMIPA - ITB. Kondisi tersebut menunjukan Stres Kerja memiliki nilai negatif, dengan kata lain tingkat Stres kerja yang rendah akan membuat tingkat kepuasan kerja pegawai di FMIPA – ITB meningkat

Selanjutnya pengujian secara parsial diketahui dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} 2,002. Variabel Stres Kerja memiliki nilai t_{hitung} -3,227 sebesar (>-2,002), nilai tersebut menunjukan terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di FMIPA – ITB, maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai FMIPA-ITB. Kondisi tersebut menunjukan terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Besarnya pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di FMIPA – ITB adalah sebesar 14,16%.

Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.4
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Dari Gambar 4.3 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial dari X_1 terhadap Y, ingkat Stres kerja yang rendah akan membuat tingkat kepuasan kerja pegawai di FMIPA – ITB meningkat. Besarnya kontribusi atau pengaruh stres kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Akam (FMIPA)-ITB adalah 14,16% sedangkan sisanya 85,4% merupakan faktor lain yang diteliti.

4.4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).

Variabel Komitmen organisasi dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di FMIPA – ITB. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 ; $\rho = 0$: Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja.

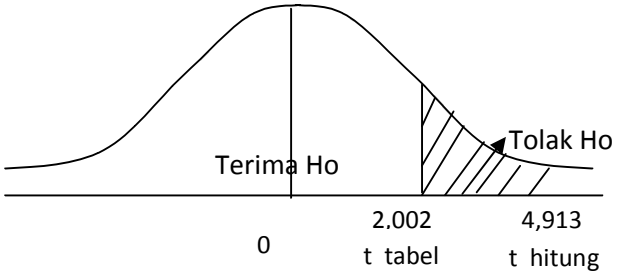
$H_1 ; \rho \neq 0$: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.29

Uji Signifikan Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Jalur	Koefisien	R^2x_2y	t_{hitung}	t_{tabel}	P-Value	Kesimpulan
X2 → Y	0,511	28,66%	4,913	2,002	0,000	signifikan

Hasil pengujian koefisien jalur secara parsial menunjukan nilai 0,511 untuk Komitmen dengan Kepuasan Kerja di lingkungan FMIPA - ITB berada dalam tingkat kategori sedang**.** Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t_{hitung} 4,913 sebesar (>2,002), nilai tersebut menunjukan terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan FMIPA – ITB. sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan FMIPA – ITB. Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.5
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh di daerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

4.4.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Institut Teknologi Bandung (ITB).

Pengujian hipotesis secara simultan adalah untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis penelitian pertama, dengan kesimpulan sementara. Ketika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan), namun ketika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 ; \rho = 0$, Secara simultan stres kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

$H_1 ; \rho \neq 0$, Secara simultan stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Table 4.30

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	921,220	2	460,610	20,238	,000[a]
	Residual	1229,019	54	22,760		
	Total	2150,240	56			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian secara simultan dapat diketahui dengan mengetahui nilai F_{hitung} dari hasil perhitungan yang dibadingkan dengan nilai $F_{tabel\ (0,05;2;57)}$ 20,238.

Tabel 4.31

Hasil Pengujian Simultan

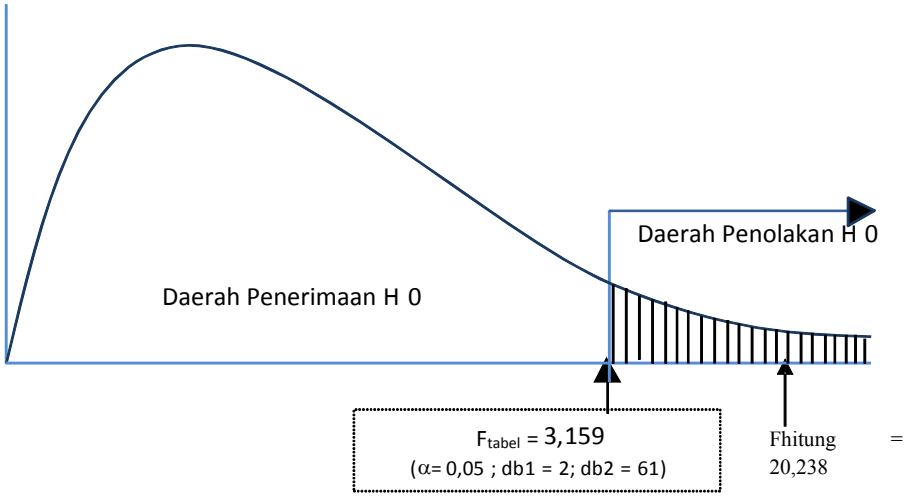
R^2	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Kesimpulan
0,428	20,238	3,159	0,000	**Signifikan**

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui nilai R^2 (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,428, maka dapat diketahui pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 42,8%. Nilai ini menunjukan besar pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja yaitu 42,8%, yang berarti sebesar 42,8% perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja disebabkan oleh perubahan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi.

Adapun nilai F_{hitung} adalah sebesar 20,238 ($>F_{tabel\ (0,05;2;57)}$ 3,159), maka kesimpulan akan hipotesis penelitian secara simultan dapat dikatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan):

> "Secara simultan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja".

Berdasarkan hasil temuan tersebut diketahui terdapat pengaruh signifikan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan FMIPA – ITB. .



Gambar 4.6
Uji F Pengujian Hipotesis secara Simultan
Dengan $\alpha = 5\ \%$

Hasil pengujian hipotesis simultan di atas didukung oleh hasil penilaian dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan *(adjusted R^2)* yakni sebesar 0.428 atau 42,8%. sekaligus menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu 0,572 atau 57,2 %.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan. Hasil ini mengandung arti bahwa model teoritis yang diajukan sejalan dengan kondisi empirisnya.