

KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA DAN DAYA TAHAN STRESS TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI STAIN KEDIRI Munifah

Abstraksi

Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola pegawai yang dimiliki oleh suatu lembaga agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan lembaga yang bersangkutan, karena itulah kebutuhan dan kepuasan pegawai perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai, daya tahan stress pegawai, sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dan juga untuk mengetahui sumbangan efektif daya tahan stress terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri. Dari penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif ini ditemukan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah tinggi, dan daya tahan stresnya adalah cukup, sedangkan sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja tersebut lebih tinggi dibandingkan dari sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel daya tahan stress terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai STAIN Kediri. Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan faktor kepuasan kerja tersebut agar prestasi kerja pegawai meningkat dan tujuan lembaga bisa tercapai secara maksimal.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Daya tahan stres, Sumbangan efektif, Prestasi kerja.

I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia manajemen ada pepatah yang mengatakan bahwa pimpinan yang berhasil adalah pimpinan yang mampu mendapatkan pembantu-pembantu atau karyawan-karyawan yang berprestasi, sehingga mampu memberikan kontribusi yang besar untuk lembaga. Karyawan adalah orang yang membantu pimpinan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang ada untuk mencapai tujuan lembaga, sehingga proses pencapaian tujuan tersebut berjalan secara lebih efektif dan efisien.

Di dalam sejarah perkembangan manajemen, khususnya manajemen pendidikan banyak ditemukan penelitian yang membuktikan begitu pentingnya prestasi kerja bagi sebuah lembaga. Susilo Martoyo menyatakan: "Prestasi kerja mendasari semua kegiatan pengembangan karir, dan kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja"⁴. Bahkan T. Hani Handoko juga menyatakan bahwa salah satu tujuan utama daripada program pengembangan dan latihan adalah untuk meningkatkan prestasi kerja.⁵

Usaha peningkatan prestasi kerja memang sangatlah penting, dan usaha tersebut merupakan suatu pekerjaan yang tidak mudah. Hal itu dapat dimengerti, karna banyak faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja itu sendiri. Sehubungan dengan hal itu, T. Hani Handoko menyatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja terdiri dari : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, ekonomi, tehnik, serta perilaku lainnya. Dan dua kondisi penting bagi peningkatan produktifitas karyawan yaitu kepuasan kerja dan daya tahan terhadap stress.⁶

Mencermati faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja memiliki hubungan dengan sistem kebutuhan manusia itu sendiri, yang menurut Abraham Maslow kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan dihargai, dan kebutuhan aktualisasi diri. Jadi, pada umumnya manusia selalu mengarahkan segala aktifitasnya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut secara efektif, baik pemenuhan kebutuhan tingkat mendasar (fisik) maupun kebutuhan tingkat tinggi (aktualisasi diri).⁷ Namun yang lebih utama adalah kontribusi dari kegiatan tersebut terhadap pencapaian tujuan yang lebih tinggi dan lebih bermanfaat yaitu tujuan lembaga, yang meliputi antara lain: kestabilan staf, kekompakan kerja, dan peningkatan efektifitas kerja.

Dan yang dimaksud dengan efektifitas kerja di sini adalah bilamana suatu pekerjaan mampu memberikan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu mampu merealisasikan tujuan lembaga dalam aspek yang dikerjakan.

⁴ Susilo Martoyo. *Manajemen sumber Daya Manusia*. 1998. Jogjakarta BPEF. Hal. 79

⁵ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. 1999. Jogjakarta: BPFE. Hal. 68

⁶ Idem Hal. 193

⁷ Gito Sudarno Indriyo. *Prinsip Dasar Manejemen*. 1990. Jogjakarta: BPFE. Hal. 168

Untuk menjelaskan tentang hubungan kebutuhan dengan prestasi kerja dapat dilakukan dengan menggunakan pokok pikiran sebagai berikut: *pertama*, bahwa secara umum seseorang bekerja disebabkan adanya keinginan atau kebutuhan; *kedua*, bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan selanjutnya. Dengan demikian kebutuhan dapat dipandang sebagai kondisi perasaan dan menjadi kekuatan yang mendorong (motivasi) seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai, diperlukan perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan lembaga terhadap faktor-faktor tersebut di atas.

Berkaitan dengan teori Maslow tersebut, ada teori *dua faktor* yang dikemukakan oleh Herzberg. Teori Herzberg membicarakan tentang usaha mencari penyebab dari rasa puas dan rasa tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya sehingga akan dapat diusahakan bagaimana tindakan untuk menciptakan perasaan puas yang dapat mendorong para pegawai untuk lebih giat dalam bekerja. Sebagai kesimpulan dari teori ini adalah bahwa prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua rangkaian kondisi atau faktor, faktor pertama disebut “faktor motivator” dan faktor kedua disebut “faktor pemelihara”. Artinya, faktor utama penyebab kepuasan kerja adalah adanya motivasi, dan untuk menjaga agar perasaan puas yang telah dimiliki tetap terjaga diperlukan faktor pemelihara kepuasan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka untuk menciptakan kepuasan para pegawai diperlukan cara-cara yang tepat untuk menangani kedua faktor tersebut. Untuk faktor motivasi atau pemuas, menuntut upaya peningkatan atau penambahan; sedangkan untuk faktor pemelihara atau penyebab ketidakpuasan, menuntut upaya pengurangan sekecil-kecilnya. Dan sebaiknya upaya tersebut dilakukan secara bersamaan. Artinya, kepuasan kerja diwujudkan dengan cara menambah atau meningkatkan faktor-faktor yang merupakan daya pendorong ke arah kepuasan kerja dengan diiringi kegiatan mengurangi faktor-faktor yang menyebabkan seseorang tidak puas dalam pekerjaannya.

Menurut Thomas J. Sergiovanni dan Gorton faktor-faktor yang termasuk motivator adalah pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan jabatan; sedangkan yang termasuk faktor pemelihara ketidakpuasan adalah gaji, hubungan dengan sejawat, hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, kemungkinan berkembang, tehnik supervisi, kebijakan penyelenggaraan lembaga, kondisi kerja, dan jaminan keamanan kerja.⁸

⁸ Gortron AG. *School administration, College and Opportunity for Leadership*. 1977. Dubuque Iowa: WMC. Brown Company Publisher. Hal. 204

Menurut Oemar Hamalik, dalam proses manajemen hendaknya pimpinan memperhatikan prinsip menggerakkan motivasi dan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan melalui peningkatan faktor pemuas dan mengurangi faktor penyebab rasa tidak puas atau kondisi yang tidak menyenangkan.⁹

Kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu kepuasan kerja akan nampak dalam sikap dan perilaku positif atau negatif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya menunjuk kepada kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan itu sendiri.

Salah satu penyebab dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sehubungan dengan hal itu maka gejala yang timbul antara lain adalah: kelupaan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas hasil, masalah disiplin, dan berbagai kesulitan lainnya. Gejala-gejala seperti di atas mengisyaratkan bahwa masalah kepuasan kerja adalah masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap manajer/pimpinan. Artinya seorang manajer/pimpinan harus berupaya untuk menciptakan suatu iklim dan lingkungan kerja yang dapat menyenangkan para karyawan, sehingga akan tercipta kepuasan kerja.

Bertolak dari uraian di atas, maka dalam pengertian sederhana dapat dijelaskan bahwa apabila seorang pegawai telah memiliki perasaan senang terhadap tugas dan pekerjaannya, maka pegawai yang bersangkutan adalah pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja relatif baik. Sedangkan kesenangan yang dimaksud di sini adalah kesenangan yang selalu terkait erat dengan unsur-unsur yang mendasar pada diri seorang individu itu sendiri, yaitu meliputi unsur fisik, psikis, dan lingkungan dari pegawai yang bersangkutan.

Disisi lain menurut T. Hani Handoko “stress adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”. Susilo Martoyo menyatakan stress adalah setiap reaksi jasmani dan rohani terhadap setiap perubahan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketegangan fisik dan psikis seseorang sebagai akibat adanya tuntutan untuk menyesuaikan diri (adaptasi) dengan tantangan maupun kesempatan yang dihadapi berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan kondisi yang demikian itu ada kemungkinan dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja.

⁹ Oemar hamalik. *Psikologi Manajemen*. 1993. Bandung: Trigendakarya.
Hal. 80

Setiap orang mempunyai peluang untuk stres, hanya saja besarnya tingkat stres bagi setiap orang tentunya tidak sama. Bagi orang yang memiliki daya tahan tinggi maka kemungkinan untuk stres sangat kecil, dan gejala kecil yang dialami itu tidak menimbulkan pengaruh yang berarti. Sebaliknya bagi orang yang memiliki daya tahan rendah, maka kondisi yang dialaminya bisa mengakibatkan pengaruh yang besar terhadap timbulnya stres. Menurut T.Hani Handoko penyebab stres adalah: beban kerja yang berat, tekanan atau desakan waktu, iklim politik kerja yang tidak aman, kualitas supervisi yang jelek, kurangnya umpan balik pelaksanaan kerja, kurangnya wewenang dan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan nilai lembaga dan nilai karyawan, dan adanya berbagai bentuk perubahan.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas, yaitu pentingnya peranan kepuasan kerja dan daya tahan stres terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, maka kami mengadakan penelitian ini. Sedangkan alasan STAIN Kediri dijadikan obyek penelitian adalah karena pertimbangan sebagai berikut: (1) Reward yang diberikan oleh pimpinan STAIN secara teori sudah cukup banyak, terutama untuk pemenuhan kebutuhan fisik. Namun tampaknya dalam survey awal reward tersebut belum mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya; (2) Dengan adanya pimpinan yang baru merupakan kesempatan untuk memulai menciptakan budaya baru yang mampu meningkatkan etos kerja pegawai, yang salah satunya adalah melalui pembentukan kebijakan yang bisa menimbulkan motivasi positif bagi pegawai; (3) Pegawai di STAIN Kediri tidak terlalu banyak, sehingga jenjang perintah tidak terlalu panjang dan juga human relation mudah dilakukan sehingga kesempatan untuk memahami kepuasan kerja pegawai juga lebih mudah diwujudkan; (4) Perkembangan STAIN Kediri bisa dikatakan mengarah pada suatu kondisi yang baik, hal itu perlu diimbangi dengan peningkatan manajemen sumber daya manusia terutama dalam pembinaan pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kepuasan kerja pegawai STAIN Kediri ?
2. Bagaimanakah daya tahan stres pegawai STAIN Kediri ?
3. Bagaimanakah prestasi kerja pegawai STAIN Kediri ?

¹⁰ T. Hani Handoko.Hal. 116

4. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai STAIN Kediri ?
5. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara daya tahan stres terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri ?
6. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan daya tahan stres terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri ?
7. Berapakah besarnya sumbangan efektif (SE) kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri ?
8. Berapakah besarnya sumbangan efektif (SE) daya tahan stres terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan tersebut di atas, maka tujuan yang ingin diperoleh setelah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kepuasan kerja pegawai STAIN Kediri.
2. Mengetahui daya tahan pegawai STAIN Kediri terhadap stres kerja.
3. Mengetahui prestasi kerja pegawai STAIN Kediri.
4. Mengungkapkan dengan jelas hubungan kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai STAIN Kediri.
5. Mengungkapkan dengan jelas hubungan daya tahan stres dengan prestasi kerja pegawai STAIN Kediri.
6. Mengungkapkan dengan jelas hubungan kepuasan kerja dan daya tahan stres terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri.
7. Mengetahui besarnya sumbangan efektif dari kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri.
8. Mengetahui besarnya sumbangan efektif dari daya tahan stres terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri.

D. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bahan masukan bagi pimpinan tentang kondisi pegawai agar bisa memberikan perhatian terhadap budaya organisasi yang ada dan memahami tentang kebutuhan pegawai yang sesungguhnya baik kebutuhan tingkat mendasar (fisik) maupun kebutuhan tingkat tinggi (aktualisasi diri).
2. Bahan pertimbangan bagi pimpinan sehingga bisa menemukan tindakan antisipatif untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di lembaganya, baik melalui upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai maupun melalui mengurangi sesuatu yang bisa menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai.

3. Sebagai bahan kajian untuk menyusun suatu kondisi kerja yang lebih kondusif yang bisa mengurangi rasa stres pegawai sehingga kinerjanya dapat maksimal.
4. Bahan masukan bagi pengembangan ilmu yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
5. Sebagai informasi bagi pegawai tentang prestasi kerja yang telah mereka laksanakan sekaligus sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Keterbatasan dari penelitian ini adalah berkaitan dengan faktor tenaga, dana, dan waktu yang dimiliki peneliti, selain itu pegawai dalam penelitian ini hanya dibatasi pada lingkup pegawai struktural saja (bukan dosen).

Perlu juga ditegaskan disini bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah gambaran tentang sikap dan perasaan positif atau negatif, senang atau tidak senang yang dimiliki oleh seorang pegawai. Munculnya sikap atau perasaan tersebut adalah respon terhadap kondisi pekerjaan dan suasana lingkungan kerja termasuk hubungan manusiawi yang ada di lembaga. Indikasinya adalah bilamana seorang pegawai merasa sangat senang/positif terhadap apa yang dikerjakannya dan lingkungan dimana yang bersangkutan bekerja, hal ini berarti pegawai yang bersangkutan juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan yang dimaksud dengan daya tahan terhadap stres kerja adalah kekuatan atau kemampuan seorang pegawai di dalam menghadapi tantangan, hambatan, atau keraguan sehingga tidak mengalami kondisi yang menegangkan emosi, proses berfikir, dan fisik (stres) yang berpengaruh terhadap pekerjaannya. Untuk mengetahui hal itu dapat dilihat melalui besar dan kecilnya gejala-gejala stres kerja yang dialami oleh setiap pegawai. Indikasinya adalah bilamana seorang pegawai menunjukkan gejala stres yang rendah/kecil berarti memiliki daya tahan stres yang tinggi/kuat, sebaliknya bilamana pegawai menunjukkan gejala-gejala stres yang tinggi/besar berarti pegawai tersebut memiliki daya tahan terhadap stres kerja yang rendah/lemah.

E. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan dari segi rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model korelasional. Hal ini sesuai dengan pendapat Fraenkel dan Wallen bahwa penelitian korelasional atau penelitian asosiasi yaitu untuk meneliti kemungkinan hubungan antar variabel, dengan demikian akan diketahui koefisien korelasinya atau derajat hubungan antara peubah. Sesuai dengan pendapat Arikunto bahwa

penelitian korelasional adalah penelitian yang ingin mengungkapkan tentang hubungan antar variabel.

Dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Kepuasan kerja dan daya tahan terhadap stres adalah variabel independen dan masing-masing diberi simbol variabel X1 dan X2, sedangkan prestasi kerja merupakan variabel dependen dengan simbol Y.

Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai struktural STAIN Kediri yang jumlahnya 24 orang. Karena jumlahnya hanya sedikit, maka penelitian ini tidak menggunakan sampel (penelitian populasi).

Data utama yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif dalam wujud angka-angka. Jadi data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah serangkaian angka-angka yang menggambarkan tentang kepuasan kerja, daya tahan terhadap stres, dan prestasi kerja pegawai.

Untuk memperoleh data yang dimaksud, maka tehnik utama dan yang paling tepat digunakan adalah *angket* (kuisioner). Angket tersebut dibagikan kepada setiap responden untuk dijawab/diisi, kemudian angket dikumpulkan secara serentak. Untuk melengkapi data tersebut, peneliti masih mencari data penunjang lain baik mengenai kondisi lembaga maupun mengenai kondisi pegawai. Data penunjang tersebut diperoleh dengan menggunakan metode interview dan dokumentasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Berdasarkan sifat dan tujuannya, penelitian ini menggunakan tiga jenis angket (kuisioner): yaitu (1) kuisioner untuk memperoleh data tentang kepuasan kerja dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Smith; (2) kuisioner untuk memperoleh data tentang daya tahan stres kerja dengan mengadopsi dan memodifikasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Martha Davis¹¹; dan (3) kuisioner untuk memperoleh data tentang prestasi kerja dengan mengadopsi dan memodifikasi dari instrumen yang dihasilkan oleh Martoyo Susilo.¹²

Formulasi yang digunakan untuk uji coba validitas butir, dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir tes dengan skor total, dengan menggunakan formula korelasi *Product Momen dari Pearson*. Suatu butir soal dianggap valid apabila koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Sedangkan uji coba reliabilitas instrumen dipergunakan metode split half dengan formula korelasi dari Spearman-Brown, dengan konsekwensi

¹¹ Martha Davis. *Panduan Relaksasi dan Reduksi Stress*. 1995. Jakarta:EGP. Hal.65

¹² Susio Martoyo. 1998. Hal.116

apabila koefisien korelasi 0,70 ke atas maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Untuk memenuhi persyaratan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan dua jenis pengujian yang dianggap penting. Kedua pengujian dimaksud adalah pengujian normalitas dan pengujian linieritas, karena salah satu syarat yang perlu diperhatikan dalam analisis data dengan statistik parametric adalah data yang dianalisis paling tidak mendekati distribusi normal.

Sehubungan dengan itu, untuk menguji normalitas akan digunakan teknik Chi Kuadrat . Konsekwensinya, apabila hasil hitung lebih kecil dari nilai dalam tabel pada $df = N - 1$ pada taraf signifikan tertentu (dalam hal ini dipergunakan 5%), sehingga data yang diperoleh benar-benar normal. Untuk ini maka rumus yang digunakan adalah :

$$\chi_o^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Sedangkan uji linieritas digunakan dengan membuat diagram pencar dari nilai-nilai variabel dependen, selanjutnya ditarik sebuah garis lurus terhadap kedua pencaran nilai dari kedua variabel tersebut. Jadi, jika pencaran nilai-nilai kedua variabel dapat dihampiri dengan garis lurus juling kiri atau juling kanan maka kedua variabel tersebut dapat dikatakan linier. Bilamana pengujian di atas memenuhi syarat, maka dilanjutkan dengan analisis data *teknik korelasi parsial dan analisis regresi ganda*.

Teknik korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua buah peubah setelah mengontrol peubah lainnya. Tujuan penggunaan teknik korelasi parsial adalah untuk dapat menemukan harga korelasi murni terlepas dari pengaruh variabel-variabel kontrol yang lain. Dengan demikian dapat ditemukan koefisien korelasi yang murni antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dengan mengabaikan efek daya tahan terhadap stres. Disamping itu dapat ditemukan juga koefisien korelasi yang murni antara daya tahan stres dengan prestasi kerja dengan mengabaikan efek dari pada kepuasan kerja.

Adapun rumus yang digunakan untuk variable kepuasan kerja (X1) adalah :

$$r_{1y-2} = \frac{r_{1y} - (r_{12})(r_{2y})}{\sqrt{(1 - r_{12}^2)(1 - r_{2y}^2)}}^{13}$$

¹³ Suharsimi arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. 1995. Jakarta: Rineka Cipta. Hal. 78

Selanjutnya pengujian signifikansi $r_{1y} - 2$ menggunakan uji t dengan rumus :

$$t = r \frac{\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Adapun rumus yang digunakan untuk variable daya tahan stress (X2) adalah :

$$R_{2y-1} = \frac{r_{2y} - (r_{12})(r_{1y})}{\sqrt{(1-r_{12}^2)(1-r_{1y}^2)}}$$

Selanjutnya pengujian signifikansi $r_{2y} - 1$ menggunakan uji t dengan rumus :

$$t = r \frac{\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Analisis Regresi Ganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar Sumbangan Efektif dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), di samping untuk mencari koefisien korelasi antara variabel-variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Adapun rumus Regresi Linier dengan dua prediktor (X_1, X_2) adalah sebagai berikut :

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Dimana :

Y = Kriteria

X = Prediktor

a = Bilangan koefisien prediktor

K = Bilangan konstan

Koefisien prediktor a_1 dan a_2 dicari dari persamaan :

$$\sum X_1y = a_1 \sum X_1^2 + a_2 \sum X_1X_2$$

$$\sum X_2y = a_1 \sum X_1X_2 + a_2 \sum X_2^2$$

Selanjutnya untuk menghitung koefisien korelasi X_1 dan X_2 secara bersamaan dengan Y dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1y + a_2 \sum x_2y}{\sum y^2}}$$

Dimana: $r_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2

a_1 = Koefisien prediktor X_1

a_2 = Koefisien prediktor X_2

$$\begin{aligned}\sum x_1y &= \text{Jumlah produk antara } X_1 \text{ dengan } Y \\ \sum x_2y &= \text{Jumlah produk antara } X_2 \text{ dengan } Y \\ \sum y^2 &= \text{Jumlah produk antara } X_3 \text{ dengan } U\end{aligned}$$

Selanjutnya untuk menguji signifikansi $r_y (1,2)$ dipergunakan rumus uji F sebagai berikut :

$$F_{\text{reg}} = \frac{r^2(N-m-1)}{m(1-r^2)}$$

Dimana :

F_{reg} = Harga F garis regresi

N = Cacah kasus

m = Cacah prediktor

r^2 = Hasil kuadrat pangkat dua koefisien korelasi X_1 dan X_2 dengan Y.

Pengujian signifikansi menggunakan db = m banding N – m – 1 yaitu 2 banding 7 dan pada taraf signifikansi 0.5 (95% taraf kepercayaan). Sebagai konsekuensinya adalah apabila F_{reg} hitung > F_{reg} tabel, maka koefisien korelasi X_1 dan X_2 dengan Y atau $r_y (1,2)$ signifikan. Sehubungan dengan itu maka Sumbangan Efektif (SE) dari X_1X_2 terhadap Y dapat diprediksikan yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$SE\%X_1 = SR\%X_1 \times R^2$$

$$SE\%X_2 = SR\%X_2 \times R^2$$

Dimana :

SE% X_1 = Sumbangan Efektif X_1 terhadap Y dalam persen

SE% X_2 = Sumbangan Efektif X_2 terhadap Y dalam persen

SR% X_1 = Sumbangan Relatif X_1 dalam persen

SR% X_2 = Sumbangan Relatif X_2 dalam persen

R^2 = Kuadrat pangkat dua $r_y (1,2)$

Untuk mendapatkan nilai SR% X_1 dan SR% X_2 dicari dengan cara sebagai berikut :

$$SR\%X_1 = \frac{a_1 \sum X_1y}{a_1 \sum X_1y + a_2 \sum x_2y} \times 100\%$$

$$SR\%X_2 = \frac{a_2 \sum X_2y}{a_1 \sum X_1y + a_2 \sum x_2y} \times 100\%$$

Pengujian hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini semuanya ditetapkan pada taraf signifikansi 0.5 (taraf kepercayaan 95%). Untuk keperluan analisis data akan diperlukan program SPSS / PC+.

II

Hasil Penelitian

Dari hasil angket yang telah diberikan kepada responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, telah diperoleh sebaran nilai sebagaimana berikut dibawah ini:

TABEL I
SEBARAN NILAI ANGKET TIGA VARIABEL

Resp	X ₁ (kepuasan kerja)	X ₂ (Daya tahan stres)	Y (prestasi kerja)	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ .X ₂	Y ²	X ₂ .Y
1	20	22	24	400	484	440	576	528
2	25	21	25	625	441	525	625	525
3	25	18	25	625	324	450	625	450
4	16	21	19	256	441	336	361	399
5	26	18	26	676	324	468	676	468
6	19	13	26	361	169	247	676	338
7	21	16	24	441	256	336	576	384
8	19	19	23	361	361	361	529	437
9	24	21	26	576	411	480	676	520
10	23	20	28	529	400	460	784	560
11	21	21	22	441	441	441	484	462
12	23	25	26	529	625	575	676	650
13	24	20	25	576	400	480	625	500
14	27	24	29	729	576	648	841	696
15	25	26	23	625	676	650	529	598
16	22	21	25	484	441	462	625	525
17	22	21	25	484	441	462	625	525
Juml	382	346	421	8718	7200	7821	10509	8565

Berdasarkan sebaran nilai angket dari tiga variabel yang ada dalam Tabel I tersebut di atas, terdapat nilai terendah yaitu 13 dan nilai tertinggi yaitu 29. dari nilai terendah dan tertinggi tersebut dapat ditentukan skala interval dan juga kriterianya sebagai berikut:

29 – 32	=	Sangat tinggi
25 – 28	=	Tinggi
21 – 24	=	cukup
17 – 20	=	Rendah
13 – 16	=	Sangat rendah

1. Kepuasan Kerja Pegawai

Data yang diperoleh mengenai kepuasan kerja para pegawai STAIN Kediri adalah 22,47 yang berarti masuk dalam kategori cukup. Artinya kepuasan kerja pegawai STAIN Kediri adalah cukup.

Dari indikator-indikator kepuasan kerja pegawai STAIN Kediri, ditemukan beberapa hal sebagai berikut:

kepuasan kerja pegawai lebih banyak pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri terutama karena kesesuaian pekerjaan dengan bidang yang dikuasai oleh pegawai yang bersangkutan dan juga karena puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Dari indikator lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh aspek teman kerja dan human relation yang baik. Hal tersebut sangat wajar karena pegawai STAIN Kediri tidak banyak sehingga human relation mudah dilaksanakan selain itu jenjang birokrasi tidak terlalu panjang.

Sedangkan dari aspek insentif dan jenjang jabatan, para pegawai STAIN Kediri merasa kurang puas. Terutama karena tidak proporsional dengan beban kerja masing-masing pegawai yang notabene tidak sama.

Dari kenyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa walaupun kepuasan kerja pegawai tersebut termasuk kategori cukup, tetapi kepuasan itu lebih banyak berasal dari faktor pemuas dari pegawai itu sendiri yang memang sangat tinggi, sedangkan faktor pemelihara kepuasan dari lembaga sangat rendah. Hal tersebut tidak jauh beda dengan pendapat Herzberg yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai itu lebih banyak berasal dari pegawai itu sendiri, sedangkan faktor pemelihara kepuasan bagi pegawai yang berupa insentif, jenjang karir atau jabatan dan juga pembinaan profesionalisme pegawai. Padahal apabila kedua faktor tersebut diberikan secara bersamaan hasilnya akan lebih maksimal.

Menurut Gorton, faktor pemuas yang dapat menimbulkan motivasi bagi pegawai adalah; pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan jabatan. Sedangkan faktor pemelihara kepuasan agar motivasi pegawai tersebut tetap berkembang adalah; pemberian gaji yang proporsional, kondisi yang memungkinkan untuk berkembang, hubungan dengan sejawat dan juga dengan atasan maupun bawahan, teknik pembinaan (supervisi) yang diberikan, kebijakan penyelenggaraan organisasi, dan juga kondisi keamanan kerja. Oleh karena itu, yang perlu diperhatikan dan disadari oleh pimpinan adalah bahwa faktor kepuasan kerja dari pegawai (faktor I) bisa hilang jika tidak diikuti dengan memberikan dan memfasilitasi tersedianya faktor pemelihara kepuasan kerja (faktor II) oleh pimpinan lembaga yang bersangkutan.

2. Daya Tahan Stres Pegawai

Data yang diperoleh mengenai daya tahan stress pegawai STAIN Kediri dengan menggunakan rumus yang sama dengan item 1 diperoleh nilai 20,35 apabila dikonsultasikan dengan skala diatas maka termasuk katagori kurang. Artinya, pegawai STAIN kediri mempunyai daya tahan stress yang rendah.

Dari data yang diperoleh, sumber-sumber stress pegawai STAIN Kediri berdasarkan prosentase prioritas menunjukkan bahwa sumber stress yang tertinggi adalah karena beban kerja, tekanan dan desakan waktu, kualitas supervisi yang kurang bagus, berbagai bentuk perubahan, adanya perbedaan nilai lembaga dengan nilai karyawan, umpan balik pelaksanaan kerja yang kurang, peranan ganda, dan yang terakhir adalah konflik antar pribadi dan antar kelompok.

Berdasarkan hasil penelitian tentang prioritas sumber stress tersebut dapat diterjemahkan bahwa sumber stress pegawai lebih banyak bersumber dari pihak pimpinan lembaga terutama yang berkaitan dengan job diskription atau kebijakan pembagian tugas dan juga kualitas pembinaan yang kurang. Hal tersebut perlu mendapat perhatian lebih dari penyelenggara STAIN Kediri untuk mengurangi sumber-sumber stress tersebut melalui berbagai kebijakan lembaga.

3. Prestasi Kerja Pegawai

Data yang diperoleh mengenai prestasi kerja pegawai STAIN Kediri dengan menggunakan rumus yang sama dengan item 1 diperoleh nilai 24,7. Jika nilai tersebut dikonsultasikan dengan skala diatas, maka termasuk katagori tinggi. Artinya, pegawai STAIN kediri mempunyai prestasi yang tinggi.

Parameter untuk mengukur prestasi pegawai tersebut meliputi unsur kecakapan kerja, kualitas hasil pekerjaan, inovasi, pelaksanaan tanggung jawab, prakarsa, kejujuran, kesabaran, keaktifan masuk, penilaian teman kerja tentang perilaku pegawai yang bersangkutan, dan kerjasama.

Dari unsur-unsur tersebut, prestasi kerja pegawai STAIN Kediri lebih banyak berada dalam aspek kecakapan kerja, pelaksanaan tanggung jawab, kejujuran, kesabaran, kerjasama, prakarsa, dan keaktifan masuk. Dengan demikian, hal tersebut perlu ditindak lanjuti oleh pimpinan melalui pemeliharaan dan peningkatan aspek-aspek yang sudah baik, dan juga perlu pembenahan dan peningkatan terhadap aspek-aspek yang belum baik terutama pada keaktifan masuk dan kerjasama pegawai. Dengan diperhatikannya hal-hal tersebut di atas, maka keefektifan kerja, kestabilan

staf, dan kekompakan kerja dapat menjadi sarana bagi pencapaian tujuan lembaga.

4. Hubungan Positif antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja

Untuk mengetahui hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dengan mengabaikan daya tahan stress, datanya dianalisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{ly} - 2 = \frac{r_{ly} - (r_{12})(r_{2y})}{\sqrt{(1 - r_{12}^2)(1 - r_{2y}^2)}}$$

Setelah masing-masing unsur dicari nilainya maka telah ditemukan nilai sebagai berikut:

$$r_{ly} = 0,75$$

$$r_{12} = 0,315$$

$$r_{2y} = 0,03$$

Kemudian unsur-unsur tersebut dimasukkan dalam rumus di atas dan diperoleh nilai 0,78. Setelah dikonsultasikan dengan nilai tabel product moment maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai hitung lebih besar daripada nilai table, berarti hipotesa diterima. Artinya, dengan mengabaikan unsur daya tahan stress kerja, tetap ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan peningkatan prestasi kerja pegawai STAIN Kediri. Kesimpulannya, apabila pegawai STAIN Kediri memiliki kepuasan kerja maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

5. Hubungan Positif antara Daya Tahan Stres dengan Prestasi kerja

Data mengenai hubungan positif antara daya tahan stress pegawai STAIN Kediri dengan prestasi kerja dianalisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ly} - 2 = \frac{r_{ly} - (r_{12})(r_{2y})}{\sqrt{(1 - r_{12}^2)(1 - r_{2y}^2)}}$$

Dari penghitungan awal masing-masing unsur diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned}r_{1y} &= 0,03 \\ r_{12} &= 0,315 \\ r_{2y} &= 0,03\end{aligned}$$

Selanjutnya nilai nilai yang telah diperoleh tersebut dianalisis dengan rumus tersebut di atas, dan dari proses penghitungan diperoleh hasil 0,021. Setelah hasil penghitungan tersebut dikonsultasikan dengan nilai table, hasilnya menunjukkan bahwa nilai hitung lebih kecil dari nilai tabel, artinya hipotesa ditolak. Kesimpulannya, dengan mengabaikan keberadaan kepuasan kerja, daya tahan stres tidak mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja pegawai STAIN Kediri.

6. Hubungan Positif antara Kepuasan Kerja dan Daya Tahan Stress dengan Prestasi Kerja

Untuk mengetahui hubungan positif antara kepuasan kerja dan daya tahan stress terhadap prestasi kerja secara bersamaan (koefisien korelasi X_1 dan X_2 secara bersamaan dengan Y) dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$r_y(1,2) = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Dari hasil penghitungan masing-masing unsur diperoleh nilai:

$$\begin{aligned}a_1 &= -0,528 \\ a_2 &= -0,168 \\ \sum X_1^2 &= 135 \\ \sum X_2^2 &= 158 \\ \sum X_1 \cdot X_2 &= 46 \\ \sum x_1 y &= 79 \\ \sum x_2 y &= -3 \\ \sum y^2 &= 83\end{aligned}$$

Setelah nilai yang diperoleh tersebut dianalisis dengan rumus yang ada, maka diperoleh hasil penghitungan 0,70. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan nilai table, dan ternyata nilai hitung lebih besar dari nilai tabel, yang berarti hipotesa diterima. Kesimpulannya, secara bersamaan antara kepuasan kerja dan daya tahan stress mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri.

7. Sumbangan Efektif Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Secara khusus, sumbangan efektif unsur kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri diketahui dengan melalui penghitungan hasil nilai unsur-unsur yang ada kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus :

$$\boxed{SE\%X_1 = SR\%X_1 \times R^2}$$

Dari proses penghitungan tersebut diperoleh hasil 50,2 %. Artinya variable kepuasan kerja mempunyai sumbangan efektif terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri sebesar 50%.

8. Sumbangan Efektif Daya Tahan Stres Terhadap Prestasi Kerja

Secara khusus, sumbangan efektif unsure daya tahan stress terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri diketahui dengan melalui penghitungan hasil nilai unsur-unsur yang ada kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus :

$$\boxed{SE\%X^2 = SR\%X_2 \times R^2}$$

Dari proses penghitungan tersebut diperoleh hasil 0,6 %. Artinya variable kepuasan kerja mempunyai sumbangan efektif terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri sebesar 0,6 %.

Jadi kalau dibandingkan antara sumbangan efektif kepuasan kerja dengan daya tahan stress kerja terhadap prestasi kerja STAIN Kediri, adalah lebih besar sumbangan dari variable kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja pegawai lebih berperan bagi peningkatan prestasi kerja pegawai daripada daya tahan stres.

III

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai STAIN Kediri adalah cukup. Hal tersebut dilihat dari indikator relevansi pekerjaan, lingkungan kerja, insentif, dan pengembangan karir.
2. Daya tahan stres pegawai STAIN Kediri adalah rendah. Hal tersebut dilihat dari indikator beban kerja, keamanan kerja, kepemimpinan, konflik, dan perbedaan prinsip.

3. Prestasi kerja pegawai STAIN Kediri adalah tinggi. Hal tersebut dilihat dari indikator profesionalisme, kualitas hasil pekerjaan, inovasi, akhlak, kedisiplinan, dan kerjasama.
4. Dengan mengabaikan unsur daya tahan stress, ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai STAIN Kediri. Sehingga tanpa adanya daya tahan stress pun jika kepuasan kerja pegawai meningkat, maka prestasi kerjanya juga bisa meningkat.
5. Dengan mengabaikan unsur kepuasan kerja, daya tahan stress tidak mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri. Sehingga tanpa adanya kepuasan kerja, daya tahan stress tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri.
6. Secara bersamaan, kepuasan kerja dan daya tahan stress mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja pegawai STAIN Kediri.
7. Sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai STAIN Kediri adalah 50,2 %. Sedangkan sumbangan efektif daya tahan stress terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai STAIN Kediri adalah 0,6 %. Jadi sumbangan efektif kepuasan kerja lebih besar bagi peningkatan prestasi kerja pegawai daripada daya tahan stress.

Saran-Saran

Untuk tindak lanjut dari hasil penelitian ini disarankan kepada Pengelola STAIN Kediri bahwa kepuasan kerja pegawai STAIN Kediri perlu dipelihara dan dikembangkan melalui berbagai aspek baik oleh pimpinan maupun oleh pegawai itu sendiri. Pemeliharaan dan pengembangan kepuasan kerja tersebut berupa pemenuhan kebutuhan pegawai, baik kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan mendapat penghargaan, dan kebutuhan untuk kesempatan mengaktualisasikan diri agar tercipta kestabilan staf, keefektifan kerja dan kekompakan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan jika prestasi pegawai bagus, maka pada akhirnya dapat memberikan kontribusi pada lembaga untuk meningkatkan pencapaian tujuan lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsini. 1995. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakteki*, Jakarta : Rineka Cipta .
- Dajan Anto. 1972. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid I, Jakarta : LP3ES.
- Davis Martha. 1995. *Panduan Relaksasi dan Reduksi Stres*, Jakarta : EGC.
- Dahar Willis. 1988. *Teori-teori Belajar*, Jakarta : Dikti.
- Davis Keith & Newstrom, W. John. 1966. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Donosoepetro Marsetio. 1983. *Manajemen Dalam Pengetrapan dan Pendidikan*, Surabaya : UNAIR.
- Gito Sudarmo Indriyo, 1983. *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Gorton. AG. 1977. *School Administration, College and Opportunity For Leadership*, Dubuque, Iowa : WM. C. Brown Company Publisher.
- Hamalik Oemar. 1993. *Psikologi Manajemen*. Bandung : Trigenda Karya
- Handoko Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi – 2), Yogyakarta : BPFE.
- Irawan Prasetya. 1994. *Teori Belajar, Motivasi dan Ketrampilan Mengajar*, Jakarta : Dikti.
- Mc. Grath T. 1998. *Terapi Stres*. Jakarta : Obor.
- Mc. Connel. 1983. *Understanding Human Behavior; An Instructional to Psychology*. New York : CBS Publishing.
- Martoyo Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Pidarda Made. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : PT. Melton Putra.
- Sugiyono. 1999. *Statistika Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Salladien. 1989. *Konsep-konsep Pendidikan Terapan Analisis Korelasional*, Jakarta : Dikti.
- Sudjana. 1988. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.