

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN

Nining Wahyuningsih

Jurusan Perbankan Syariah , Insitut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, 45132, Indonesia

Received: 1 January 2016 Received in revised form: 15 February 2016 Accepted: 25 February 2016

Corresponding author: Nining Wahyuningsih; Jurusan Perbankan Syariah, Cirebon;

Email: niningwningsih30@gmail.com

ABSTRACT

One of the problems facing the organization is the low quality of human resources. Number of human resources greater if properly empowered and effectively will give an advantage in achieving organizational goals. Organizational goals will be achieved when employees merndapat satisfaction in work. In creating human resources capable of competing on the rapid changes in the human resources needs to be fostered by the Quality of Work Life. Quality. Components of the Quality of Life work consists of participation of employees, career development, conflict resolution, communication, health, safety, health, work environment, adequate compensation and a sense of pride. Job satisfaction is the general attitude of workers who assess the difference between the amount that should he get by the number obtained. Formulation of the problem in this research are: 1) is there any influence of Quality of Work Life on job satisfaction Lecturer at the Faculty of Sharia and Islamic Economics IAIN Sheikh Nurjati Cirebon. 2) What Factors Quality of Work Life the dominant influence on job satisfaction Lecturer at the Faculty of Sharia Economic and Islam IAIN Sheikh Nurjati Cirebon. The data used is data Quantitative and methods of research using descriptive method. Data collection techniques in this study using a standard scale questionnaire using Likert scale. Test Multiple Linear Regression $Y = 35.654 + 0.751 X_2 + 0,926X_6$ variables that most affect job satisfaction lecturers are working environment with a coefficient of 0.926, the second variable that affects job satisfaction is career development with a coefficient of 0.751 Adjusted R Square figures or coefficient of determination of 0.421 means a variation of job satisfaction can be explained by the variable QWL From ANOVA or F test, obtained F count was 16.295 with a significance level of 0.000 for 0.000 probability less than 0.05, the regression model can be used to predict job satisfaction or work environment and development career together Lecturer effect on job satisfaction.

Keywords: *Quality of Work Life, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Salah satu masalah yang dihadapi organisasi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila diberdayakan secara tepat dan efektif akan memberikan suatu manfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai bila para karyawannya merndapat kepuasan dalam bekerja. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing atas perubahan yang pesat maka Sumber daya manusia perlu dibina dengan Quality of Work Life. Quality. Komponen dari Quality of work Life terdiri dari partisipasi pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, kesehatan lingkungan kerja, kompensasi yang layak serta rasa kebanggaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan dengan jumlah yang didapat. Rumusan masalah dalam penelitian ini

adalah: 1) adakah pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja Dosen pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon. 2) Adakah Factor-faktor *Quality of Work Life* yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dosen pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Jenis data yang digunakan adalah data Kuantitatif dan metode penelitian menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Uji Regresi Linier Berganda $Y = 35,654 + 0,751 X_2 + 0,926 X_6$ Variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja dosen adalah lingkungan kerja dengan koefisien sebesar 0,926, Variabel kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir dengan koefisien sebesar 0,751 Angka Adjusted R Square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,421 berarti variasi dari kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel QWL Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 16,295 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja atau lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen.

Kata Kunci: *Quality of Work Life, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang dihadapi organisasi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila diberdayakan secara tepat dan efektif akan memberikan suatu manfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai bila para karyawannya merndapat kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan dengan jumlah yang didapat. Konsep kepuasan kerja menjadi tidak mudah karena berhubungan dengan perasaan dan persepsi manusia. (Robbins:1993). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal, 2003: 457)

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing atas perubahan yang pesat maka Sumber daya manusia perlu dibina dengan *Quality of Work Life*. *Quality of Work Life* merupakan suatu konsep yang makin populer pada suatu organisasi yang ingin maju. *Quality of work Life* dimaknai sebagai sesuatu yang berhubungan dengan akibat pekerjaan terhadap kesejahteraan individual sebagaimana sesuatu yang berhubungan dengan peningkatan efektivitas organisasi (Umstot,1988). Komponen dari *Quality of work Life* terdiri dari partisipasi pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, kesehatan lingkungan kerja, kompensasi yang layak serta rasa kebanggaan.

IAIN Syekh Nurjati merupakan satu-satunya Perguruan Tinggi Negeri yang ada di Cirebon. Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam merupakan salah satu dari tiga fakultas yang terdapat pada IAIN Syekh Nurjati Cirebon, memiliki tiga Program Studi yaitu Ahwal Al Syaksiyah, Muamalat/ Hukum Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah. Fakultas merupakan unsure pelaksana akademik di Institut yang mempunyai tugas Wahyuningsih (2016) Pengaruh *Quality*..

sebagai penyelenggara kegiatan akademik dalam satu rumpun ilmu. Visinya (Profil Fakultas Syariah, 2013:7) adalah unggul, mandiri serta kompetitif dalam pengembangan ilmu hukum dan ekonomi syariah yang berbasis akhlakul karimah. Adapun Misinya adalah: 1) Menyelenggarakan proses pembelajaran dengan mengacu pada percepatan pengembangan kualitas akademik, pendidikan penelitian dan pengabdian masyarakat secara professional terarah dan terencana dengan semangat pengembangan akademik. 2) Menyelenggarakan proses akademik dalam bentuk kajian keilmuan sebagai basis kekuatan mutu pendidikan, serta mengembangkan dan menumbuhkan semangat penelitian dan pengabdian sesuai dengan bidang kesyariahan. 3) Menyelenggarakan proses akademik dengan berorientasi pada pengembangan minat dan bakat serta potensi civitas akademik sehingga memiliki daya kompetitif dan keterampilan yang memadai. 4) Melakukan pencerahan keilmuan bidang syariah sehingga civitas akademika Fakultas Syariah memiliki skill dan kompetensi unggulan dalam bidang kesyariahan. 5) Memperluas jalinan kerja sama lintas instansi akademik maupun non akademik dalam rangka memberikan kontribusi bagi penyelenggaraan program program study yang ada di Fakultas Syariah.

Sebagai institusi pendidikan yang mempunyai banyak pangsa pasar dan telah menghasilkan output atau lulusan yang cukup banyak, maka perlu dilakukan upaya-upaya untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari Dosen dan Pegawai untuk mencapai Visi dan Misi yang telah dirumuskan.. Berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mencapai visi, misi dan tujuan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam antara lain mengadakan pelatihan-pelatihan bagi dosen dan pegawai, mengadakan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Penjaminan Mutu untuk menilai kinerja Dosen dalam bentuk Indeks Kinerja Dosen (IKD), adanya Unit Pelayanan Kesehatan, dan lain-lainnya.

Salah satu *stake holder* yang mempunyai peranan cukup besar terhadap maju mundurnya suatu organisasi adalah Dosen. Kinerja dosen mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja organisasi, oleh karena itu harus dikelola supaya dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Beragamnya bidang keilmuan dan pengalaman dalam bekerja menuntut organisasi dalam hal ini adalah Perguruan Tinggi untuk dapat menciptakan kepuasan kerja diantaranya adalah dengan memperhatikan faktor-faktor *Quality of Work Life*.

Quality of Work Life menurut William B Werther dan Keith Davis, “*Quality of Work Life* adalah kegiatan atau usaha organisasi yang dilakukan secara sistematis (berencana dan terarah) dalam memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada para pekerja untuk ikut serta pada kegiatan organisasi, sehingga menjadi kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Werther & Davis (1989), “Perusahaan yang memiliki *Quality of Work Life* artinya bahwa mereka memiliki supervise yang bagus, kondisi kerja yang baik, penggalan dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan menarik, menantang serta penuh *reward*”.

Menurut Davis & Newstrom (1989), “*Quality of work Life* mengacu pada kecenderungan atau ketidacenderungan orang-orang terhadap lingkungan kerja. Elemen-elemen dari program *Quality of Work* Wahyuningsih (2016) Pengaruh Quality..

Life misalnya keterbukaan komunikasi, system *reward* yang adil, perhatian pada *job-security* karyawan, dan membuka partisipasi dalam *job design/* rancangan pekerjaan”.

Menurut Saraji dan Dargahi (2006), “Sebuah kualitas kehidupan kerja yang baik adalah hal yang sangat penting dan mendasar di dalam perusahaan untuk menarik dan mempertahankan para karyawan atau pekerjanya. sehingga banyak manajer perusahaan yang berusaha mengurangi ketidakpuasan kualitas kehidupan kerja para karyawan”.

Menurut Davis dan Newstrom (1989), “Tujuan dasar *Quality of Work Life* adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang sebaik mungkin bagi semua anggota organisasi guna mendukung kesehatan ekonomi perusahaan”.

Hackman and Oldham (1976), “*they describe as psychological growth needs as relevant to the consideration of quality of working life. Several such needs were identified: skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback*”.

Taylor (1979), “*Identified the essential component of quality of work Life as basic extrinsic nature of the work it self. A number of other aspects could be added, including: individual power, employee participant in the management, fairness and equity, social support, use of one’s present skills, self development, a mainingfull future at work, social relevance of the work of product, effect on extra work activities*”.

Ada sembilan faktor *Quality of Work Life* menurut Cacsio (Nawawi, 2005).yaitu:

Partisipasi pekerja.

Dilingkungan suatu perusahaan, karyawan perlu diikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu organisasi perlu melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikut sertakan pegawai dalam rangka memikirkan langkah-langkah yang akan ditempuh. Disamping itu pula dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan, yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi, tetapi juga untuk memperoleh masukan dan mendengarkan saran-saran/pendapat pegawai.

Pengembangan karir

Dilingkungan suatu perusahaan, karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karier masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan diluar organisasi atau pada lembaga pendidikan yang lebih tingg. Disamping itu dapat ditempuh melalui penilaian karya (pelaksanaan pekerjaan) untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan

secara objektif. Pada giliran berikutnya dapat ditempuh dengan mempromosikannya untuk memangku jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi tempatnya bekerja.

Penyelesaian konflik

Dilingkungan suatu perusahaan, karyawan memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik, baik konflik antar individu maupun konflik organisasi, secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja pegawai. Untuk itu perlu mengatur cara menyampaikan keluhan secara terbuka, kesediaan mendengarkan review antar karyawan yang mengalami konflik, atau melalui proses banding pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik manajer atasannya.

Komunikasi

Dilingkungan suatu perusahaan, karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pegawai dan disampaikan tepat waktu, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu organisasi dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pegawai, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi organisasi, seperti bulletin, majalah dan lain-lain.

Kesehatan kerja

Dilingkungan suatu perusahaan, karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan fisik agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Jika. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan Pusat kesehatan, pusat perawatan gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, Program rekreasi dan Program konseling /penyuluhan bagi para karyawan.

Keselamatan lingkungan

Dilingkungan suatu perusahaan, karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pegawai terutama dari segi fisik/jasmaniah, membentuk tim yang dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi karyawan yang mengalami kecelakaan,

Keselamatan kerja

Dilingkungan suatu perusahaan, karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya sebagai pekerja tetap dengan memiliki tugas-tugas regular dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan pegawai mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pension.

Kompensasi yang layak

Dilingkungan suatu perusahaan, karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan system dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung yang kompetitif dan dapat mensejahterakan kehidupan pegawai sesuai posisi/ abatnya di organisasi dan status social ekonominya di masyarakat.

Kebanggaan

Dilingkungan suatu perusahaan, karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempat bekerja termasuk pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga pegawai pada perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo atau lambang, kalender, jaket almamater, dan lain-lain. Disamping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mengikut sertakan pegawai, kepedulian terhadap masalah-masalah lingkungan sekitar.

Locke (Berry,1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya.

Keith Davis (1985:96) dalam A.Anwar Prabu (2007: 117) bahwa, “*Job satisfaction is the favoriablness or unfavorableness with employees view their work*”, (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki (1977:98) mendefinisikan kepuasan kerja “ *is the way an employee feels about his or her job*”, (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Menurut Luthan (2006:243) mendefinisikan bahwa: “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang”. Menurut Stephen P Robbins (2008:99), “Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.”

Mathis and Jacson (2000) dalam Sopiah (2008: 170), "Job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience." (Kepuasan Kerja adalah merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja). Menurut Stephen P Robbins (2001,149-150) factor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah:

1. Kerja yang secara mental menantang Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik pekerjaan mereka. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.
2. Ganjaran yang pantas Para pekerja menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka
3. .Kondisi kerja yang mendukung Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugas dengan baik.
4. Rekan kerja yang mendukung. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Studi mendapatkan bahwa kepuasan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul *Pengaruh Quality of work life terhadap kepuasan Kerja Dosen (Studi kasus pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon)*

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dosen Tetap pada Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon sebanyak 53 orang yang terdiri dari 14 dosen pada Jurusan Al Ahwal Assaksiyah, 17 dosen pada jurusan Muamalah Ekonomi Islam dan 20 orang Dosen pada jurusan Perbankan Syariah. Sedangkan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel apabila jumlah populasi relative kecil. (Sugiyono: 2008)

Instrumen penelitian

Table 1: Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator
Factor-faktor <i>Quality of Work Life</i> : Partisipasi (X ₁)	1. Dosen diikut sertakan dalam pengambilan keputusan 2. Kerja sama dalam tim 3. Menyelenggarakan pertemuan

	4. Mendengarkan saran/pendapat dosen
Pengembangan karir (X ₂)	5. Kejelasan pengembangan karir 6. Penawaran memangku jabatan 7. Pelatihan / pendidikan 8. Promosi jabatan
Penyelesaian konflik (X ₃)	9. Menyampaikan keluhan secara terbuka 10. Kesiapan mendengarkan review antar pegawai yang konflik 11. Pertukaran pendapat/proses banding pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan atasannya 12. Ketua tim dapat mengelola konflik
Komunikasi (X ₄)	13. Informasi disampaikan tepat waktu 14. Informasi disampaikan dalam pertemuan langsung 15. Informasi yang diterima akurat 16. Sarana publikasi organisasi
Kesehatan kerja (X ₅)	17. Pusat kesehatan & pusat perawatan gigi 18. Program senam kebugaran 19. Program rekreasi 20. Program konseling
Lingkungan kerja (X ₆)	21. Jaminan keamanan lingkungan kerja 22. Komite keamanan lingkungan kerja 23. Jadwal dan jam kerja yang sesuai 24. Program keselamatan kerja
Kompensasi yang layak (X ₇)	25. System kompensasi yang mensejahterakan kehidupan pegawai 26. Kompensasi yang adil 27. Status sosial ekonomi di masyarakat 28. Tunjangan yang memuaskan
Kebanggaan (X ₈)	29. Bangga bekerja pada organisasi 30. Bangga pada identitas organisasi 31. Partisipasi terhadap kehidupan berbangsa & bernegara 32. Partisipasi dalam masalah lingkungan sekitar
Kepuasan Kerja (Y)	1. Kerja yang secara mental menantang 2. Ganjaran yang pantas 3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung 4. Kondisi rekan kerja yang mendukung

Teknis Analisis Data

Uji instrument penelitian

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut data yang diperoleh dari hasil penelitian, terlebih dahulu akan diuji Validitas dan Reliabilitas.

Uji Validitas.

Uji validitas yaitu . untuk mempermudah perhitungan validitas, digunakan dengan bantuan computer menggunakan software SPSS dengan metode *korelasi pearson product moment*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Nilai validitas didapatkan dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan nilai r_{hitung} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. rumus yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r^{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{St} \right]$$

Dimana:

r^{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total

k = Jumlah item

Suatu instrument dikatakan reliable jika memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,60 . (Ghozali, 2001:129)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistic yang akan dipergunakan (Supardi, 2014:134). Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pada uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Pedoman untuk pengujian hipotesis adalah:

H_0 diterima jika nilai *p-value* pada *Asimp. Sig (2-tailed)* > 0,05

H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* < 0,05.

Uji Heteroskedastisitas,

Uji heteroskedastisitas diketahui dari *scatter plot*, jika tidak ada pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi,

Untuk mendeteksi adanya gejala autokorelasi adalah dengan melihat nilai *Durbin-Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

Asumsi penggunaan analisis *Durbin Watson* jika digunakan untuk autokorelasi tingkat pertama dan model regresi yang ada mempunyai *intercept* (konstanta) serta tidak terdapat variabel lagi.

Uji Multikolinearitas, mendeteksi adanya multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap predictor. Jika VIF *predictor* tidak melebihi 10, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Supardi, 2014: 157).

Rumus untuk menentukan nilai VIF sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)} \quad j = 1, 2, 3, \dots, k$$

Keterangan:

VIF = nilai Variance Inflation Factor

Tol_j = nilai tolerance variabel bebas j

R_j = koefisien korelasi antara variabel bebas j dengan variabel bebas lainnya

Hipotesis yang diuji:

H₀ : Terjadi multikolinearitas antara variabel bebas

H₁ : Tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas

Criteria pengujian untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas sebagai berikut: “jika nilai Tol ≤ 0,1 atau nilai VIF ≥ 10, diterima H₀ atau dikatakan terjadi multikolinearitas”.

Uji linier berganda

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linier Berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Intercept / konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, b₆, b₇, b₈ = Koefisien regresi variable bebas

X₁ = Partisipasi dosen

X₂ = Pengembangan karir

X₃ = Penyelesaian konflik

X₄ = Komunikasi

X₅ = Kesehatan kerja

- ,X₆ = Lingkungan kerja
 ,X₇ = Kompensasi yang layak
 ,X₈ = Kebanggaan
 e = Tingkat kesalahan

Uji hipotesis

Uji t

Uji t (Uji Parsial), digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable terikat.

Rumus pengujian t:

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

Dimana:

- r² = Koefisien determinasi
 n = Jumlah sampel

Adapun criteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika t_{hitung} > t_{table}, berarti H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika t_{hitung} < t_{table}, berarti H₀ ditolak dan H_a diterima

Uji F

Uji F (Uji Simultan), digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Rumus pengujian F:

$$f = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

K= jumlah variabel bebas

Adapun criteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika F_{hitung} > F_{table}, berarti H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika F_{hitung} < F_{table}, berarti H₀ ditolak dan H_a diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden

Karakteristik responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan pendidikan terakhir serta berdasarkan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin bahwa jumlah responden wanita sebesar 19% dan jumlah responden pria sebesar 81%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen FSEI adalah pria. Berdasarkan pendidikan terakhir bahwa sebagian besar dosen FSEI pendidikan terakhir jenjang S2 sebesar 81% sedangkan S3 sebesar 19%. Berdasarkan usia bahwa jumlah responden dengan usia 30-39 tahun sebesar 35%, usia 40-49 tahun sebesar 49%, usia 50-59 tahun sebesar 14%, sedangkan usia diatas 60 tahun sebesar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia dosen pada FSEI tergolong usia produktif. Berdasarkan pendidikan terakhir bahwa sebagian besar dosen FSEI pendidikan terakhir jenjang S2 sebesar 81% sedangkan S3 sebesar 19%. Berdasarkan masa kerja bahwa sebagian besar dosen FSEI mempunyai masa kerja 11-15 tahun yaitu sebesar 35 %, sedangkan masa kerja 1-5 tahun sebesar 23%, masa kerja 6-10 tahun masa kerja sebesar 21%, masa kerja 16-20 tahun masa kerja sebesar 12% dan sebagian kecil masa kerja diatas 21 tahun sebesar 9%.

Analisis kepuasan kerja dosen

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kepuasan kerja sebanyak 67,45 % responden menyatakan setuju tentang kerja yang secara mental menantang, Responden menyatakan setuju sebanyak 54,65% untuk ganjaran yang pantas,. Persepsi dosen terhadap kondisi lingkungan kerja yang mendukung sebanyak 44,77% menyatakan setuju, Sedangkan responden menyatakan 70,37% setuju atas dukungan rekan kerja. Sehingga sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap kepuasan kerja.

Analisis persepsi dosen terhadap faktor-faktor *quality of work life*

Berdasarkan hasil jawaban responden bahwa persepsi dosen terhadap partisipasi sebesar 58,72% menyatakan setuju. persepsi dosen terhadap pengembangan karir sebesar 45,92% menyatakan setuju. persepsi dosen terhadap penyelesaian konflik sebesar 54,07% menyatakan setuju. persepsi dosen terhadap komunikasi sebesar 58,72%. persepsi dosen terhadap kesehatan kerja sebesar 46,5% menyatakan setuju dosen terhadap lingkungan kerja sebesar 47,07% menyatakan setuju. persepsi dosen terhadap kompensasi sebesar 57,55% menyatakan setuju. persepsi dosen terhadap kebanggaan sebesar 52,32% menyatakan setuju. Sehingga sebagai besar persepsi dosen terhadap faktor-faktor *quality of work life* menyatakan setuju.

Analisis regresi linier berganda

Berdasarkan hasil output SPSS 17, uji regresi linier berganda menggunakan metode stepwise dengan tingkat kepercayaan 95%. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 21,214 + 0,852 X_2 + 0,813X_6 + 0,743X_8$$

Konstanta sebesar 21,214 .menyatakan bahwa jika tidak ada pengembangan karir, lingkungan kerja dan kebanggaan, maka kepuasan kerja sebesar 21,214 satuan, koefisien regresi 0,852 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,852 satuan dengan faktor lingkungan kerja dan kebanggaan dianggap tetap. Koefisien regresi 0,813 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,813 satuan dengan faktor pengembangan karir dan kebanggaan dianggap tetap. Koefisien regresi 0,743 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kebanggaan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,743 satuan dengan factor lingkungan kerja dan pengembangan karir dianggap tetap.

Factor *quality of work life* yang paling mempengaruhi kepuasan kerja dosen adalah pengembangan karir dengan koefisien sebesar 0,852, semakin meningkat pengembangan karir maka kepuasan kerja dosen akan meningkat pula. Factor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dengan koefisien sebesar 0,813, jika pengembangan karir meningkat maka kepuasan dosen akan meningkat pula. Factor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kebanggaan dengan koefisien sebesar 0,743

Koefisien Determinasi sebesar 0,336 berarti variasi dari kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel *Quality of Work Life* sedangkan sisanya sebesar 32,6% (100% - 33,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel bebas. Hipotesisnya H_0 = koefisien regresi tidak signifikan dan H_1 = koefisien regresi signifikan. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas, jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Dilihat pada kolom Sig pada *table Coefficiens* bahwa lingkungan kerja mempunyai angka 0,004 sehingga $0,004 < 0,05$ oleh karena itu lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Begitu juga pengembangan karir mempunyai angka Sig sebesar 0,011 sehingga $0,016 < 0,05$ oleh karena itu pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja dan kebanggaan angka Sig sebesar $0,040 < 0,05$, jadi kebanggaan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Dari F test, didapat F hitung adalah 22,237 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, pengembangan karir dan kebanggaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh antara factor *quality of work life* terhadap kepuasan kerja Dosen. Factor *quality of work life* yang berpengaruh secara signifikan adalah lingkungan kerja, pengembangan karir dan kebanggaan. Sedangkan *factor quality of work life* yang lain seperti partisipasi, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, kompensasi yang layak, tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Factor-faktor *quality of work life* yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen adalah pengembangan karir dengan koefisien sebesar 0,852, semakin meningkat pengembangan karir maka kepuasan kerja dosen akan meningkat pula. Factor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dengan koefisien sebesar 0,813, jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan dosen akan meningkat pula. Factor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kebanggaan dengan koefisien sebesar 0,743, jika kebanggaan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Profil Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2013
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2014. *Menguasai Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Schuler, R. S. & Jackson, S. E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi abad ke-21*, Edisi keenam jilid 2, Jakarta: Erlangga.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supardi. 2014. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian, Konsep Statistika yang lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Werther, W. B. & Davis, K. 1989. *Human Resources and Personnel Manajemen 3rd edition*. New York: Mcgraw Hill.