

**PENGARUH GENDER DAN PENGALAMAN MENGAJAR
TERHADAP TEKANAN KERJA DI KALANGAN DOSEN
AKUNTANSI**

(Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi
Swasta di Kabupaten Jember)

SKRIPSI



Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Oleh :

Yulliya Rahmawati

NIM. 990810301250

Hadiah
Pembelian
Terima : Tgl 23 DEC 2003
No. Induk :

Klasifikasi:
Klasifikasi : 378.111
RAH
P

c₁

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2003**

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH GENDER DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP TEKANAN
KERJA DI KALANGAN DOSEN AKUNTANSI
(STUDI EMPIRIS PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI DAN PERGURUAN
TINGGI SWASTA DI KABUPATEN JEMBER)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Yulliya Rahmawati

N.I.M. : 990810301250

Jurusan : Akuntansi / S-1

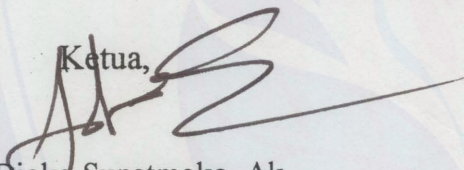
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

12 Nopember 2003

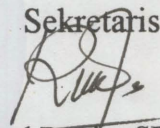
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan
guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas
Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

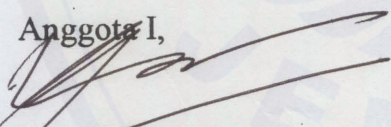
Ketua,


Drs. Djoko Supatmoko, Ak
NIP.131 386 654

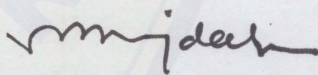
Sekretaris,


Ahmad Roziq, SE, MM, Ak
NIP.132 163 904

Anggota I,



Dra. Yosefa Sayekti, M.Com, Ak
NIP.131 884 898

Anggota II,


M. Miqdad, SE, MM, Ak
NIP.132 133 391



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,


Drs. H. Liakip, SU
NIP. 130 531 976



LEMBAR PERSETUJUAN

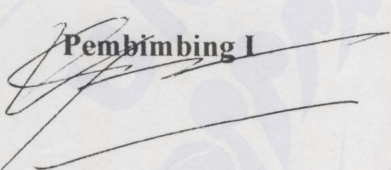
Judul Skripsi : Pengaruh *Gender* dan Pengalaman Mengajar Terhadap Tekanan Kerja Di Kalangan Dosen Akuntansi (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember).

Nama : Yulliya Rahmawati

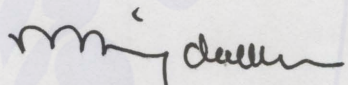
NIM : 990810301250

Jurusan : Akuntansi

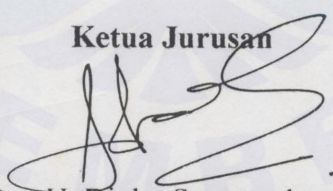
Pembimbing I


Dra. Yosefa Sayekti, M.Com, Ak
NIP 131 884 898

Pembimbing II


M. Miqdad, SE, MM, Ak
NIP 132 299 104

Ketua Jurusan


Drs. H. Djoko Supatmoko, Ak
NIP 131 386 654

Tanggal Persetujuan :

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Yulliya Rahmawati
NIM : 990810301250
Jurusan : Akuntansi /S-1

Menyatakan bahwa

Judul Skripsi : Pengaruh *Gender* dan Pengalaman Mengajar Terhadap Tekanan Kerja Di Kalangan Dosen Akuntansi (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember).

Adalah murni hasil karya penulis dan bukan merupakan penjiplakan dari karya penelitian lain.

Penulis,

(Yulliya Rahmawati)

MOTTO

"Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhan-Mu-lah hendaknya kamu berharap" (QS. ALAM NASYRAH: 6-8)

"Mana saja orang yang diberi ilmu oleh Allah kemudian menyimpannya, maka besok di hari kiamat Allah akan mengekangannya dengan kekangan api neraka" (HR. Thabrani)

"Barang siapa yang kedatangan ajalnya, sedang ia masih menuntut ilmu, maka ia akan bertemu dengan Allah dimana tidak ada jarak antara dia dan antara para Nabi kecuali satu derajat kenabian" (HR. Thabrani).

"Bukanlah dinamakan kaya orang yang banyak harta bendanya, tetapi yang dinamakan kaya ialah kaya jiwanya" (HR. Bukhari Muslim dari Abu Hurairah)

"Barang siapa yang memberi kemudahan kepada orang yang sedang kesulitan, maka Allah akan memudahkan kepadanya di dunia dan di akhirat" (HR. Ibnu Majah dari Abu Hurairah).

"Sering kali akal adalah topeng. Jika engkau berhasil membuatnya menangis, maka engkau akan menemukan kecerdasan yang ternodai atau pertempuran kepintaran" (Kahlil Gibran)

"Engkau tidak bisa memiliki masa muda dan pengetahuan pada waktu yang sama. Karena masa muda adalah kehidupan yang sangat hiruk pikuk untuk diketahui dan pengetahuan adalah pencarian yang sangat sibuk terhadap kehidupan" (Kahlil Gibran)

PERSEMBAHAN

Pada kesempatan kali ini kupersembahkan karya ku kepada:

Allah SWT, yang telah memberiku banyak kesempatan untuk hidup, beribadah, dan berikhtiar *in this beautifull world*

Ayahanda dan Ibunda terima kasih yang tiada habisnya atas semua dukungan, semangat, kepercayaan, doa, dan kasih sayang yang tak terbalaskan

Adik-adikku Lusia dan Lisya, apa yang kalian berikan sangat berharga buat hidupku

Buat sahabat-sahabatku tercinta Ayu Widuri, Hapsari Ambar S., Alina Mulkania, Kalian anugrah terindah yang pernah kumiliki. Persahabatan akan selalu menjadi tanggung jawab yang manis, tanpa menanggung keuntungan.

ABSTRACT

The objective of this research was to empirically study the effect of gender and teaching experience on work stress. The main factors contributing to work stress i.e. student misbehavior, workload, time and resources difficulties, professional work, and interpersonal poor relationship. The five factors that contribute to work stress based on demographic criteria (gender and teaching experience).

This research was conducted merely for the university lecturers from both State and Private University to be resident in Jember. The universities are Jember University, Muhammadiyah University, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala (Economic College of Mandala), STIKEN, and Akademi Akuntansi Jember (Accountancy Academy of Jember). The sample was taken by purposive sampling technique. The sample was counted using Slovin formula and the researcher got 29 respondents as a sample. The instruments for this research was adapted from the Teacher Stress Inventory by Boyle et al (1995) and it was modified by Mokhtar (1998), and then modified by researcher to fulfill the objective and situation of study. The questionnaire consisted of two parts i.e. part A was about demographic criteria (gender and teaching experience) and part B was about the work stress factors. The hypothesis analysis technique used linear regression and multiple regression analysis. In this opportunity, the researcher also used the classic assumption test, among others: normality test, multikolinearity test, homogeneity test. The independent variables used in this research is gender and teaching experience. The dependent variable used in this research is work stress.

The result of the research shows that the first hypothesis is there is no effect of significantly among gender and work stress with linear r of 0.013 and p value of 0,563. The second hypothesis is there is no effect of significantly among teaching experience and work stress with linear r of 0,000 and p value of 0,976. The third hypothesis showed the gender and teaching experience together have not effected of significantly on work stress with multiple r of 0,013 and p value more than 0,05.

Key Word: *Gender, teaching experience, work stress, and the main factors to work stress.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *gender* dan pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja. Faktor-faktor utama tekanan kerja terdiri dari penyimpangan perilaku mahasiswa, beban tugas, keterbatasan waktu dan sumber daya, dan hubungan antar personal yang buruk. Berdasarkan ciri demografi responden (*gender* dan pengalaman mengajar), kelima faktor tersebut menyebabkan tekanan kerja.

Penelitian dilakukan pada dosen akuntansi Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember. Perguruan tinggi tersebut adalah Universitas Jember, Universitas Muhammadiyah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala, STIKEN, dan Akademi Akuntansi Jember. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Sampel penelitian diperoleh sebesar 29 responden yang dihitung dengan rumus Slovin. Instrumen pada penelitian ini diadopsi dari *Teacher Stress Inventory* milik Boyle *et al* (1995) yang dimodifikasi oleh Mokhtar (1998). Selanjutnya dimodifikasi oleh peneliti untuk memenuhi tujuan dan situasi penelitian pada institusi pendidikan tinggi. Instrumen penelitian terdiri dari dua bagian yakni bagian A berisi ciri demografi responden dan bagian B berisi faktor-faktor tekanan kerja. Uji asumsi klasik yang dilakukan antara lain: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji homoskedastisitas. Variabel independen yang diuji terdiri dari dua variabel, yaitu *gender* dan pengalaman mengajar. Variabel dependennya yaitu tekanan kerja..

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *gender* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja dengan nilai r sebesar 0,013 dan $p \text{ value} > 0,05$. Pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengalaman mengajar tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja dengan nilai r sebesar 0,000 dan $p \text{ value} > 0,05$. Kemudian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *gender* dan pengalaman mengajar secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja dengan nilai r sebesar 0,013 dan $p \text{ value} > 0,05$.

Kata kunci: *Gender*, pengalaman mengajar, tekanan kerja, dan faktor-faktor utama tekanan kerja.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH GENDER DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP TEKANAN KERJA DI KALANGAN DOSEN AKUNTANSI (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember)” yang digunakan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini baru dapat terselesaikan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Drs. H. Liakip, SU** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak **Drs. H. Djoko Supatmoko, Ak** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu **Dra. Yosefa Sayekti, M.Com, Ak** selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak **M. Miqdad, SE, MM, Ak** selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak **Drs. Wasito, MSi, Ak**, Ibu **Dra. Siti Maria, MSi, Ak**, Bapak **Rohman Effendi SE, MSi, Ak**, Bapak **Alwan Sri K., SE, MSi, Ak**, Bapak **Alfi Arif, SE, Ak**, Bapak **Agung Budi S.,SE, Ak**, serta segenap pengajar dan sivitas akademika yang tidak bisa disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah memberikan pendidikan, bimbingan, pengajaran serta bantuan kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Keluargaku tercinta (Bapak **Echwan Sahir** dan Ibu **Hartati**), terima kasih atas dukungan, doa, semangat, kepercayaan, dan kasih sayang yang tak terbalaskan

serta bantuan dalam bentuk materiil yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Adik-adikku tersayang "**Lusia**" (jadi orang yang sabar dong) dan "**Lisya**" (nggak boleh bawel ya), apa yang kalian berikan padaku sangat berharga makasih ya.
7. Sahabat-sahabatku tercinta di M-10 "**Kenangan adalah sebuah bentuk dari pertemuan, tolong jangan dilupakan**". Untuk **Ayu** (jangan lupa besanan denganku ya), **Hapsari** (makasih udah jadi ibu kos yang baik, sekali-kali boleh ngredit' kan), **Alina** (yang rukun sama tetangganya biar dia nggak kesepian dan merasa hampa), **Oemix** (kerjakan skripsimu, jangan ngerjakan skripsinya orang lain melulu *and* cepetan lulus sama-sama yoo).
8. Buat teman-temanku **Aning, Pipit cewek, Melani** (makasih buat transportasinya yaaaa plus bantuan yang lainnya selama cari data), **Vera "Peya"** (cepatan lulus yooo thanks juga udah mau nganterin aku), **Ruly R.** (Kamu ngilang kayak ditelan bumi aja, *but* makasih ya atas bantuannya nerjemahin bahasa Melayu dan yang lain-lain).
9. Segenap staf dan pengajar di Universitas Muhammadiyah, STIE Mandala, STIKEN, dan Akademi Akuntansi Jember selaku pihak yang telah memberi banyak kesempatan serta bantuan dalam pengumpulan data untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga besar Wisma Perjuangan Bangka III/24, yang telah memberiku semangat, perhatian, dan do'a dalam setiap langkahku untuk menuntut ilmu dan berorganisasi.
11. Teman-teman **angkatan '99** yang paling suka rame namun mengesankan, kompak selalu *and keep going* aja ('makasih buat kebersamaannya, siapa yang mengkoordinir pembuatan *mailing list*-nya').

12. Bamboo Leo Crew (**mas Pepenk, mas Edy dan mas Doni**), trims atas bantuannya selama ini.
13. Almamaterku tercinta.
14. Semua pihak yang tidak dapat kusebutkan satu persatu yang telah ikut berperan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan taufik dan hidayahnya serta melipat gandakan pahala bagi mereka yang telah penulis sebutkan di atas.

Di dalam skripsi ini walaupun penulis telah berusaha sebaik-baiknya, namun penulis mengakui masih terdapat kekurangan-kekurangan dalam penyusunannya. Karena itu penulis mohon maaf sebesar-besarnya.

Akhirnya penulis mengharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pihak lain yang berkepentingan pada umumnya.

Jember, Juli 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Landasan Teoritis	7
2.2.1 Tekanan Kerja	7
2.2.2 Ciri demografi Terpilih	8
2.2.2.1 Gender	8
2.2.2.2 Pengalaman Mengajar	9
2.2.3 Faktor-faktor Tekanan Kerja	11
2.2.3.1 Penyimpangan Perilaku Mahasiswa	11
2.2.3.2 Beban Tugas	11

2.2.3.3 Keterbatasan Waktu dan sumber Daya.....	12
2.2.3.4 Keperluan Penghargaan.....	13
2.2.3.5 Hubungan Antar Personal yang Buruk.....	14
2.3 Model Penelitian	15
2.4 Hipotesis.....	15
III. METODOLOGI PENELITIAN	17
3.1 Jenis dan Sumber Data	17
3.2 Populasi dan Sampel	17
3.3 Definisi Operasional dan Pengukurannya	18
3.3.1 Tekanan Kerja	18
3.3.2 Gender	20
3.3.3 Pengalaman Mengajar	20
3.4 Teknik Analisis Data.....	21
3.4.1 Statistik Deskriptif.....	21
3.5 Uji Kualitas Data.....	21
3.5.1 Uji Validitas	21
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	21
3.6 Diagnosis Model	22
3.6.1 Uji Normalitas	22
3.6.2 Otokorelasi.....	22
3.6.3 Multikolinearitas.....	23
3.6.4 Homoskedastisitas	23
3.7 Analisis Hipotesis	23
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	25
4.1 Populasi dan Sampel Penelitian	25
4.2 Karakteristik Umum Responden	26
4.3 Statistik Deskriptif.....	27
4.4 Uji Kualitas Data.....	29
4.4.1 Uji Validitas	29
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	31
4.5 Analisis Statistik.....	31

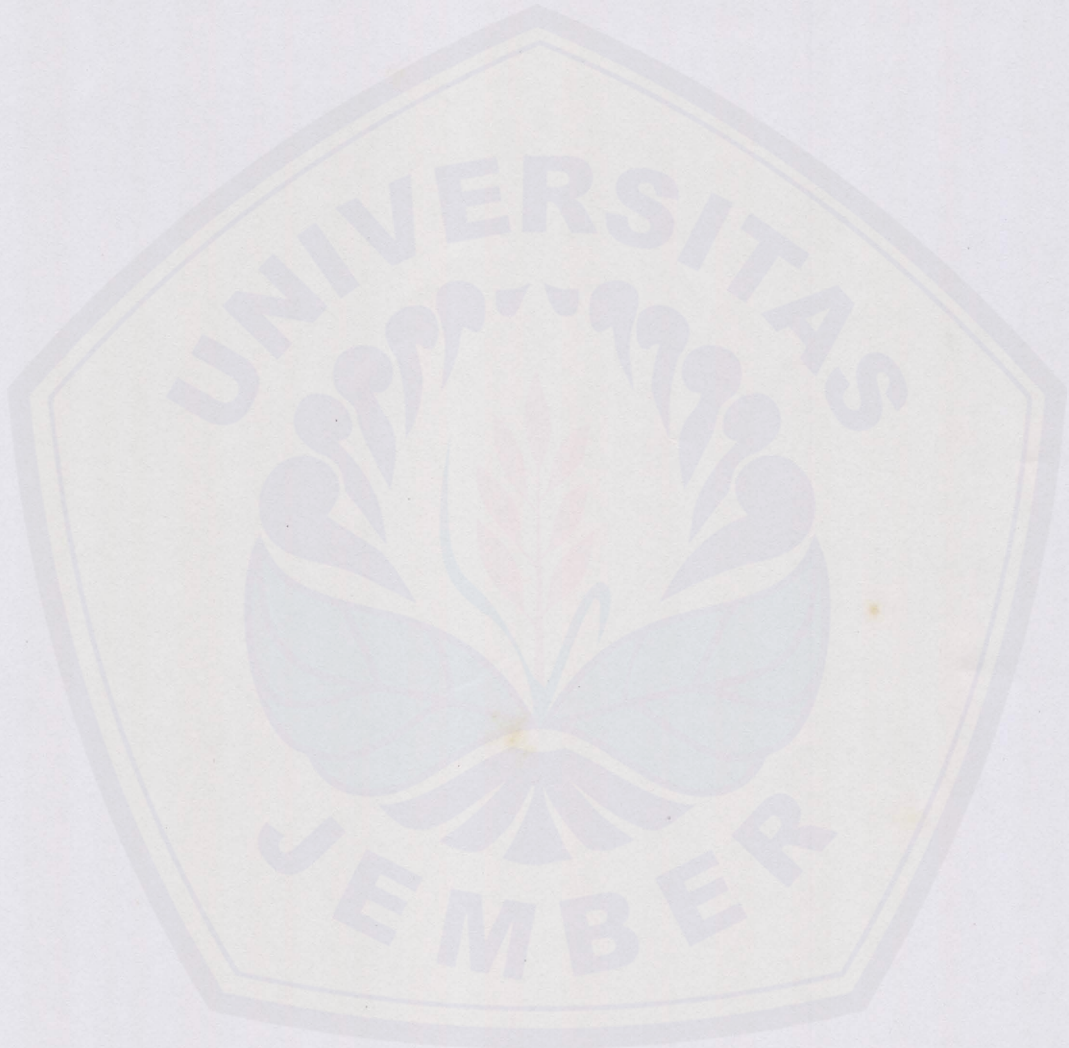
4.5.1 Analisis Faktor	31
4.5.2 Asumsi Klasik	33
4.5.2.1 Uji Normalitas	34
4.5.2.2 Multikolinearitas.....	34
4.5.2.3 Homoskedastisitas	35
4.6 Analisis Hipotesis.....	36
4.6.1 Hasil Pengujian Hipotesis	36
4.6.1.1 Pengaruh Gender terhadap Tekanan Kerja	36
4.6.1.2 Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Tekanan kerja.....	39
4.6.1.3 Pengaruh Gender dan Pengalaman Mengajar terhadap Tekanan Kerja.....	40
V. KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	41
5.1 Kesimpulan.....	41
5.2 Keterbatasan.....	42
5.3 Implikasi.....	42
5.4 Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA.....	44
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Perincian <i>Item-item</i> Instrumen	19
Tabel 4.1 Populasi Dosen Akuntansi Di Kabupaten Jember.....	25
Tabel 4.2 Tingkat Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner.....	26
Tabel 4.3 Ciri Demografi Responden.....	27
Tabel 4.4 Tekanan Kerja	28
Tabel 4.5 Validitas Variabel Tekanan Kerja.....	30
Tabel 4.6 Reliabilitas Variabel Tekanan Kerja	31
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Faktor untuk KMO	32
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Faktor untuk MSA	32
Tabel 4.9 Hasil Proses <i>Factoring</i> dalam Analisis Faktor.....	33
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	34
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	35
Tabel 4.12 Hasil Uji Homoskedastisitas	35
Tabel 4.13 Hasil Regresi untuk Hipotesis I.....	36
Tabel 4.14 Hasil Regresi untuk Hipotesis II	37
Tabel 4.15 Hasil Regresi untuk Hipotesis III.....	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian.....	15



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil *Pilot Test* untuk Validitas dan Reliabilitas Tekanan Kerja
- Lampiran 3 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Faktor Analisis
- Lampiran 5 Hasil Regresi Hipotesis I
- Lampiran 6 Hasil Regresi Hipotesis II
- Lampiran 7 Hasil Regresi Hipotesis III
- Lampiran 8 Kartu Konsultasi
- Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Adanya pendapat bahwa sistem pendidikan tinggi nasional di Indonesia belum mampu menghasilkan *output* yang berkualitas tampaknya merupakan masalah yang terus mendera dunia pendidikan tinggi. Berbagai pandangan kurang menyenangkan tentang dunia pendidikan tinggi datang dari berbagai unsur masyarakat. Salah satu masalah yang menjadi isu krusial saat ini yaitu adanya proses belajar mengajar yang cenderung hanya mentransfer ilmu pengetahuan. Mahasiswa tidak dirangsang untuk berpikir kritis dan kreatif. Hal ini dapat terjadi karena proses pengajaran tidak disertai dengan proses komunikasi dua arah yang memungkinkan terjadinya dialog.

Hal yang sama terjadi pula dalam dunia pendidikan akuntansi. Dalam dunia pendidikan akuntansi diperparah lagi dengan adanya kesenjangan antara suasana di kelas dan kondisi praktik di dunia profesi akuntan. Suasana pengajaran pendidikan akuntansi di kelas pada perguruan tinggi seringkali *text book minded*, yaitu mengajar berdasarkan apa yang ada dalam buku saja tanpa pernah mengetahui praktiknya. Dalam transfer keilmuan, hal ini berakibat pada *output* yang hanya akan mengetahui teori saja (Fakhri, 1999). Sedangkan kondisi praktik dalam dunia akuntansi menunjukkan banyaknya akuntan yang seringkali mendapat kecaman dari berbagai pihak terkait dengan kinerjanya dalam masyarakat bisnis. Menurut Bambang Subianto profesi akuntan memang menempati peran dan kedudukan yang penting bagi masyarakat bisnis karena pendapat akuntan akan menjadi pegangan penting bagi masyarakat seperti manajemen, pemegang saham, perbankan, dan pajak. Sehingga wajar apabila masyarakat bukan hanya menuntut profesionalisme akuntan, tetapi yang lebih penting adalah independensi, integritas, dan moral akuntan (Parwito, 1998).

Terkait dengan moral akuntan, sebenarnya akuntan pendidik mempunyai andil sangat besar dalam terbentuknya moral tersebut. Hal ini dapat dilihat pada struktur proses produksinya yang mana akuntan pendidik merupakan 'ibu kandung' berbagai profesi akuntan lainnya. Seorang akuntan publik dididik oleh akuntan

pendidik, akuntan manajemen dididik oleh akuntan pendidik, akuntan pajak dididik oleh akuntan pendidik. Dengan demikian persaingan profesi yang semakin ketat dan persaingan ekonomi secara global menuntut akuntan pendidik untuk menghasilkan para akuntan yang lebih bermutu dan berkualitas.

Namun realita kondisi akuntan pendidik sebagai bagian dari profesi akuntan menghadapi berbagai masalah yang kurang lebih sama dengan berbagai latar belakang ilmu profesi pendidik lainnya. Berbagai masalah tersebut diantaranya beban kurikulum S1 akuntansi yang berat, arah kurikulum S1 akuntansi yang belum jelas, sarana dan prasarana pendidikan yang kurang memadai, adaptasi perkembangan teknologi yang lambat dan berbagai masalah lainnya. Selain itu menurut Bambang Sudibyo dalam pembukaan Simposium Nasional Akuntansi III (SNA-III) di kampus Universitas Indonesia Depok pada tanggal 5 September 2000 menyatakan bahwa pendidikan semata tidak membuat suatu bangsa mandiri. Pendidikan hanya memasarkan ilmu yang sudah ada dan bersifat klise. Pendidikan lebih mengemban fungsi sosial dari ilmu itu sendiri. Walaupun fungsi pendidikan akuntansi sudah terjadi di Indonesia, tetapi belum mampu membuat dunia akuntansi Indonesia mandiri terhadap dunia akuntansi asing. Hal ini merupakan malapetaka yang terjadi di Indonesia bahwa guru bisa membuat pintar muridnya tetapi tidak membuat muridnya tercerahkan. Dalam proses pencerahan itu sang guru memperluas wawasannya dan mempertajam visi murid ke depan. Dari situlah si murid dapat mandiri menentukan cita-citanya. Tetapi yang terjadi justru pendidikan direduksi sekedar kursus. Inilah yang menurunkan derajat pahlawan tanpa tanda jasa, dan pahlawan tanpa tanda jasa hanya pantas disandang oleh mereka yang berhasil mencerahkan (Suharto, 2000). Dari pernyataan tersebut nampak jelas bahwa proses pemahaman, pembelajaran dan proses pencerahan dalam pendidikan sangat penting sekali.

Selain itu adanya perilaku dari para akuntan tidak terlepas dari didikan para akuntan pendidiknya. Untuk itu perlu disoroti pula perilaku akuntan pendidik sebagai teladan bagi para calon akuntan didikannya. Fenomena ini sedikit banyak bermula dari tekanan kerja yang dialami para akuntan pendidik atau dalam hal ini dosen akuntansi. Tekanan kerja dapat mempengaruhi perilaku dosen akuntansi

yang sering dihadapkan pada beban tugas dan tanggungjawabnya untuk mendidik dan mencerahkan didikannya agar dihasilkan suatu keluaran berupa para akuntan yang profesional dengan tingkat independensi, integritas dan moral yang baik. Mereka juga dituntut untuk mendidik dan mengarahkan didikannya dengan suatu metode pengajaran tertentu sehingga para calon akuntan atau mahasiswa akuntansi tersebut nantinya mampu berkembang tidak hanya mengandalkan kemampuan akademiknya saja namun dituntut pula untuk dapat bertanggungjawab atas segala permasalahan yang dihadapi pada masing-masing bidangnya. Tidak jarang pula para pendidik ini harus bertindak tegas, misalnya menghadapi perilaku mahasiswa yang bermacam-macam terhadap metode mengajar yang diterapkan sehingga bila pendidik tidak dapat mengatasi hal itu maka dapat menimbulkan tekanan kerja.

Banyak penelitian mengenai tekanan kerja pada pendidik berdasarkan faktor tekanan kerja antara lain perilaku pelajar, keterbatasan waktu dan sumber daya, suasana kerja dan hubungan antar staf (Boyle, Borg, Falzon, dan Boglini, 1995; Hart, Wearing dan Con, 1995; Kelly dan Berthelsen, 1995; dan Payne dan Furnham, 1987; dalam Mokhtar, 1998). Penelitian-penelitian tersebut menyatakan bahwa profesi pendidik adalah bidang profesi yang menghadapi tekanan kerja tinggi. Namun sedikit penelitian yang meneliti faktor-faktor tekanan kerja pendidik berdasarkan ciri demografi di Indonesia (khususnya *gender* dan pengalaman mengajar).

Model penelitian Boyle *et al* (dalam Mokhtar, 1998) sebelumnya mengasumsikan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan tekanan kerja pendidik adalah perilaku pelajar (*pupil misbehaviour*), keterbatasan waktu dan sumber daya (*time and resources difficulties*), kebutuhan penghargaan (*professional recognition needs*), hubungan antar personal yang buruk (*poor relationships*), dan beban tugas (*workload*). Dalam penelitian mereka atas 710 orang pendidik menghasilkan bahwa faktor penyumbang utama tekanan kerja pendidik adalah beban tugas dan penyimpangan perilaku pelajar.

Sedangkan dalam penelitian Mokhtar (1998) yang mengadopsi faktor-faktor tekanan kerja dari Boyle *et al* (1995) menyatakan bahwa penelitian atas 285 orang

pendidik menghasilkan faktor penyumbang utama tekanan kerja pendidik adalah dominan pada kelima faktor tersebut. Untuk faktor utama tekanan kerja berdasarkan ciri demografi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada umur, pengalaman mengajar dan *gender*.

Penelitian ini pada dasarnya adalah replika penelitian Mokhtar (1998) yang berjudul “Tekanan Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah: Satu Kajian di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman”. Alasan penelitian ini adalah ingin menguji kembali dengan sampel yang berbeda (disini peneliti mencoba mengambil sampel pada pendidik perguruan tinggi khususnya dosen akuntansi) dan instrumen tekanan kerja yang dimodifikasi berdasarkan ciri demografi yang ada di Indonesia (berdasarkan *gender* dan pengalaman mengajar).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan model Boyle *et al* (1995) peneliti ingin mengukur pengaruh tekanan kerja di kalangan dosen akuntansi berdasarkan ciri demografi seperti *gender* dan pengalaman mengajar. Pada penelitian Mokhtar (1998), hanya menjelaskan perbedaan antara variabel dependen dan variabel independen. Namun dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan uji regresi untuk menjelaskan sampai sejauh mana pengaruh hubungan antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

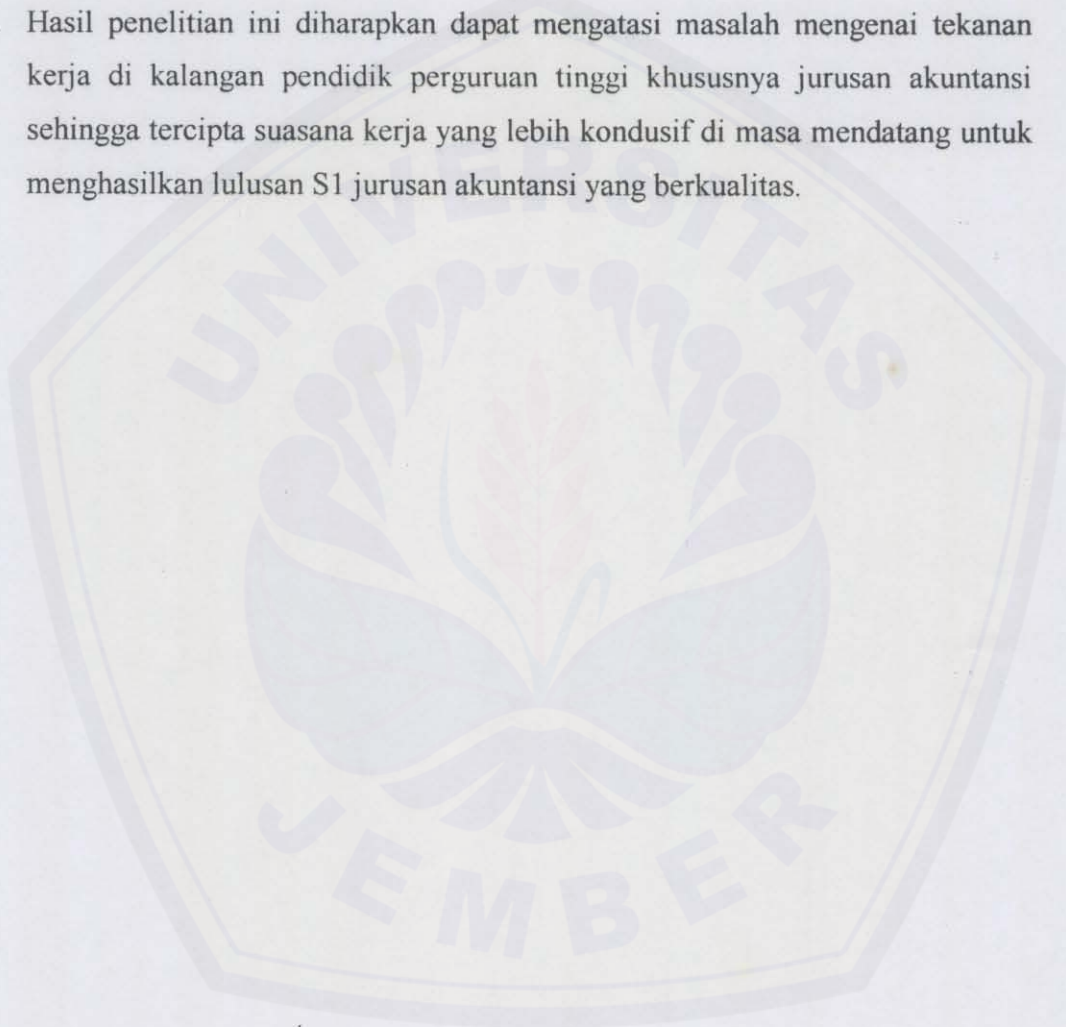
1. Apakah *gender* dan pengalaman mengajar secara terpisah berpengaruh terhadap tekanan kerja dosen akuntansi?
2. Apakah *gender* dan pengalaman mengajar secara bersama-sama berpengaruh terhadap tekanan kerja dosen akuntansi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *gender* dan pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan di bidang akuntansi pendidikan dan sebagai bahan penelitian selanjutnya.
2. Untuk memberi gambaran mengenai suasana kerja pendidik perguruan tinggi khususnya jurusan akuntansi di Kabupaten Jember.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengatasi masalah mengenai tekanan kerja di kalangan pendidik perguruan tinggi khususnya jurusan akuntansi sehingga tercipta suasana kerja yang lebih kondusif di masa mendatang untuk menghasilkan lulusan S1 jurusan akuntansi yang berkualitas.





II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Profesi pendidik adalah profesi yang menghadapi tekanan kerja tinggi. Ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu. Berbagai faktor yang menimbulkan tekanan kerja pada pendidik dirumuskan oleh Boyle *et al* (1995) antara lain:

- a) Penyimpangan perilaku pelajar (*pupil misbehavior*)
- b) Keterbatasan waktu dan sumber daya (*time and resources difficulties*)
- c) Keperluan penghargaan (*professional recognition needs*)
- d) Hubungan antar personal yang buruk (*interpersonal poor relationships*)
- e) Beban tugas (*workload*)

Boyle *et al* (dalam Mokhtar, 1998) dalam penelitian mereka atas 710 orang pendidik menghasilkan bahwa penyumbang utama tekanan kerja tersebut adalah beban tugas dan penyimpangan perilaku pelajar dibandingkan faktor-faktor yang lain.

Kelly dan Berthelsen (dalam Mokhtar, 1998) meneliti tekanan kerja di kalangan guru-guru prasekolah di Queensland, Australia. Penelitian mereka menghasilkan faktor-faktor penyumbang tekanan kerja di kalangan guru-guru tersebut adalah tekanan waktu, memenuhi keinginan murid-murid, melakukan tugas yang tidak berkaitan dengan pengajaran, hubungan interpersonal dan sikap, memenuhi keinginan orang tua murid.

Hert, Wearing dan Conn (dalam Mokhtar, 1998) meneliti hubungan antara kebijakan disiplin, penyimpangan perilaku pelajar (*pupil misbehavior*) dan tekanan kerja sehingga dihasilkan bahwa adanya perubahan kebijakan disiplin di sekolah mampu mengurangi tekanan kerja tetapi gagal untuk mengurangi masalah penyimpangan perilaku pelajar. Keadaan ini menggambarkan masalah tekanan kerja pendidik yang berlangsung terus karena masalah disiplin pelajar merupakan masalah utama.

Payne dan Furnham (dalam Mokhtar, 1998) juga menghasilkan bahwa guru perempuan secara signifikan menghadapi tekanan kerja yang tinggi dibandingkan

guru laki-laki untuk faktor penyimpangan perilaku pelajar. Tahap tekanan kerja juga tinggi untuk guru yang kurang berpengalaman dibanding guru yang telah lama mengajar. Bagi faktor keadaan kerja, guru yang mengajar antara 6 sampai 10 tahun mengalami tekanan kerja yang tinggi dibanding kumpulan guru yang berpengalaman kurang dari 6 tahun dan guru yang berpengalaman 11 tahun ke atas.

Penelitian Mokhtar (1998) menghasilkan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada tekanan kerja guru yang berumur 26 sampai 30 tahun dengan guru yang berumur lebih dari 41 tahun, yang mana guru yang berumur 26 sampai 30 tahun mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi dibanding guru yang berumur 41 tahun ke atas. Perbedaan signifikan juga terdapat pada guru yang berpengalaman mengajar yaitu yang mempunyai pengalaman mengajar 1 sampai 5 tahun mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi dibanding guru yang berpengalaman mengajar lebih dari 21 tahun. Perbedaan yang berarti juga terdapat pada faktor tekanan kerja yaitu penyimpangan perilaku pelajar yang mana guru perempuan lebih tertekan dibanding guru laki-laki dalam menghadapi penyimpangan perilaku pelajar. Faktor beban tugas memberi tekanan yang lebih tinggi kepada guru yang berumur 26 sampai 30 tahun dan guru yang berumur 36 sampai 40 tahun dibanding guru yang berumur lebih dari 41 tahun. Faktor penyimpangan perilaku pelajar memberi tekanan kerja yang lebih tinggi kepada guru yang berpengalaman mengajar 1 sampai 5 tahun dibanding guru yang berpengalaman mengajar 6 sampai 10 tahun, 16 sampai 20 tahun, dan lebih dari 21 tahun. Faktor keterbatasan waktu dan sumber daya memberi tekanan kerja yang lebih tinggi kepada guru yang berpengalaman mengajar 1 sampai 5 tahun daripada guru yang berpengalaman mengajar lebih dari 21 tahun.

2.2 Landasan Teoritis

2.2.1 Tekanan Kerja

Sebenarnya tidak ada definisi yang khusus mengenai istilah tekanan (*stress*) kerja. Para peneliti tidak mencapai kata sepakat secara tepat mengenai maksud

tekanan (*stress*) kerja (Mokhtar, 1998). Berdasarkan definisi kerja, *stress* merupakan suatu tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan tentang seseorang (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1985: 204).

Definisi kerja di atas memungkinkan untuk memusatkan perhatian atas kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber *stress* yang potensial. Kondisi semacam itu disebut penekan (*stressors*). Apakah *stress* tersebut dirasakan atau dialami oleh seseorang atau tidak akan bergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan. Selanjutnya, definisi tersebut menekankan suatu tanggapan adaptif. Sebagian besar tanggapan seseorang terhadap stimulus dalam lingkungan kerja tidak memerlukan adaptasi, dan karenanya bukan merupakan sumber *stress* yang benar-benar potensial. Suatu hal yang perlu diingat adalah keanekaragaman situasi yang tidak serupa—(upaya kerja, kejenuhan, ketidakpastian, ketakutan, timbulnya emosi)—dapat menimbulkan *stress*.

2.2.2 Ciri Demografi Terpilih

2.2.2.1 Gender

Echois dan Shadily (1996:265) mengartikan *gender* sebagai jenis kelamin yang terdiri dari pria dan wanita. *Gender* memerlukan perhatian karena nilai yang cukup lama dominan dalam kultur berbagai bangsa mengatakan bahwa pada dasarnya tempat wanita adalah “di dapur” yang berarti dalam banyak masyarakat peranan wanita yang utama yaitu mengurus rumah tangga. Akan tetapi dewasa ini tampak adanya pergeseran nilai tentang peranan wanita. Banyak faktor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran nilai tersebut. Tiga hal yang tampaknya menonjol ialah gerakan emansipasi, pendidikan wanita yang semakin meningkat dan pertimbangan ekonomi.

Telah umum diketahui bahwa di banyak masyarakat timbul gerakan emansipasi wanita yang intinya terlihat pada keinginan para wanita untuk

diperlakukan sama dengan pria dalam semua segi kehidupan, termasuk kehidupan berkarya. Makin tinggi tingkat pendidikan masyarakat termasuk pendidikan kaum wanita berarti tidak ada lagi tingkat gelar akademik yang tidak terjangkau oleh wanita karena dunia pendidikan memang tidak mengenal diskriminasi dalam memberikan kesempatan memperoleh pendidikan bagi para warga masyarakat. Salah satu konsekuensi logis yang diraih oleh para wanita di bidang pendidikan ialah keinginan memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya dengan berkarya di bidang yang sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilannya itu. Sebab itulah dewasa ini semakin banyak wanita yang dikenal sebagai wanita karier. Bahkan tidak sedikit di antara mereka memutuskan untuk memenuhi kepuasan hidup karena tekanan ekonomi dalam arti agar kebutuhan keluarga terpenuhi dengan lebih memuaskan (Siagian, 1995:82-84).

Berdasarkan konsep pembagian kerja (Tadjuddin dalam Narsa dan Supriyadi, 2001) menyatakan bahwa perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam pasar kerja dilatarbelakangi pemikiran mengenai pembagian kerja. Konsep pembagian kerja bukan bertujuan untuk menghakimi atau menentukan pembagian kerja yang sifatnya mutlak untuk tiap-tiap jenis kelamin. Konsep ini berpandangan secara luas, karena juga mengakui bahwa pembagian kerja dipengaruhi oleh faktor sosial budaya. Struktur sosial dan pasar kerja turut mewarnai perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam pasar kerja. Selain itu, masalah *gender* ini didukung oleh penelitian Laughlin, 1984; Payne dan Furnham, 1987; Trendall, 1989; dalam Mokhtar, 1998; yang menghasilkan bahwa pendidik atau guru perempuan menghadapi tekanan kerja lebih tinggi dibanding guru laki-laki. Namun penelitian H.C.Tan, 1996; Nuruddin, 1996; dalam Mokhtar, 1998; menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada tekanan kerja pendidik atau guru berdasarkan *gender*.

2.2.2.2 Pengalaman Mengajar

Pengalaman dapat didefinisikan sebagai keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidupnya (Anoraga dan Suyati, 1995:47). Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa

pengalaman mengajar adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami selama yang bersangkutan mengajar di suatu instansi tertentu. Pengalaman mengajar dapat dikatakan sebagai pengalaman kerja. Menurut Siagian (1995:90-92) secara umum dapat dikatakan bahwa setiap organisasi menginginkan para pekerjanya terus berkarya pada organisasi yang bersangkutan selama masa aktifnya. Tidak mustahil bahwa banyak orang meninggalkan organisasi karena iklim kerja yang dipandang kurang atau tidak serasi, baik antara seseorang dengan rekan kerjanya yang setingkat maupun dalam arti atasan dengan bawahan sehingga sudah barang tentu menimbulkan pertanyaan mengapa hal demikian sampai terjadi. Di sisi lain, semakin lama seseorang berkarya dalam suatu organisasi semakin banyak pengalamannya dan dengan banyaknya pengalaman tersebut maka ketrampilan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan sendirinya semakin tinggi. Begitu juga dengan pengalaman mengajar, semakin lama seseorang berkarya dalam profesi pendidik akuntansi semakin banyak pengalamannya. Dengan demikian pengalaman mengajar dosen akuntansi dalam institusi pendidikan tinggi tersebut sangat penting karena pengalaman mengajar dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan dosen akuntansi dalam berbagai segi kehidupan organisasional.

Selain itu menurut Siagian (1995:81) apabila umur dikaitkan dengan tingkat "kedewasaan" seseorang, yang dimaksud di sini adalah tingkat kedewasaan teknis—dalam arti ketrampilan dalam melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis, anggapan yang berlaku ialah bahwa makin lama seseorang berkarya atau makin banyak pengalaman seseorang maka kedewasaan teknisnya pun mestinya meningkat. Sedangkan kaitan umur dengan tingkat kedewasaan psikologis-bermakna semakin lanjut usia seseorang, yang bersangkutan diharapkan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berpikir secara rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari pandangan dan perilaku itu sendiri, dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis itu.

Selain itu, penelitian yang mendukung pernyataan Siagian tersebut dilakukan oleh Laughlin, 1984; Payne dan Furnham, 1987; Trendall, 1989; dalam Mokhtar, 1998; yang menghasilkan bahwa pendidik atau guru yang kurang berpengalaman menghadapi tekanan kerja yang tinggi daripada guru yang lebih berpengalaman. Namun penelitian Siti Rohani Md Sharif, 1991; Nuruddin, 1996; H.C.Tan, 1996; dalam Mokhtar, 1998; menghasilkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan terhadap tekanan kerja pendidik berdasarkan pengalaman mengajar.

2.2.3 Faktor-faktor Tekanan Kerja

2.2.3.1 Penyimpangan Perilaku Mahasiswa

Payne dan Furnham (dalam Mokhtar, 1998) mendapatkan bahwa guru perempuan secara signifikan menghadapi tekanan kerja yang tinggi dibanding guru laki-laki untuk faktor penyimpangan perilaku pelajar. Hal yang sama juga diungkapkan Laughlin (dalam Mokhtar, 1998) bahwa faktor penyimpangan perilaku memberikan tekanan kerja yang lebih tinggi kepada guru perempuan. Guru yang berumur kurang dari 26 tahun mengalami tekanan kerja yang tinggi dibanding kelompok umur yang lain untuk faktor tersebut. Dengan demikian faktor penyimpangan perilaku mahasiswa berdasarkan instrumen yang dimodifikasi dari Mokhtar (1998) meliputi mengendalikan mahasiswa mengenai masalah disiplin dalam perkuliahan, mengajar mahasiswa yang kurang memperhatikan saat pengajaran berlangsung, menghadapi mahasiswa yang tidak menyiapkan tugas, menghadapi mahasiswa yang kurang sopan, mengajar mahasiswa yang tidak mempunyai motivasi, menghadapi mahasiswa-mahasiswa yang membuat gaduh selama pengajaran, menghadapi mahasiswa yang tidak mengikuti arahan dan menghadapi sikap mahasiswa yang negatif terhadap materi perkuliahan.

2.2.3.2 Beban Tugas (*Workload*)

Siti Rohani Md Sharif (dalam Mokhtar, 1998) mendapati bahwa dari aspek demografi ternyata guru perempuan lebih tertekan dalam menjalankan tugas

dibanding guru laki-laki. Payne dan Furnham (dalam Mokhtar, 1998) dalam penelitiannya mengenai dimensi tekanan kerja guru sekolah menengah di West Indian, Barbados mendapati bahwa beban tugas yang tidak berkaitan dengan aktivitas pengajaran merupakan faktor yang dipersepsikan oleh kebanyakan guru mendatangkan tekanan kerja yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Cooper dan Kelly (dalam Mokhtar, 1998) dalam penelitiannya atas 2.368 responden yang terdiri dari berbagai tingkatan pendidik hingga beberapa institusi pendidikan tinggi di seluruh *England* mendapati dua macam masalah utama tekanan kerja yang salah satunya adalah beban kerja yang terlalu banyak. Beban kerja yang dimaksud adalah terlalu banyak tugas yang perlu dipersiapkan, waktu yang terlalu panjang dan tekanan waktu. Dengan demikian faktor beban tugas berdasarkan modifikasi dari instrumen yang digunakan oleh Mokhtar (1998) meliputi melakukan pekerjaan lain di luar tugas sebagai pengajar, memeriksa tugas dan kertas jawaban ujian mahasiswa, menyediakan materi perkuliahan, menyiapkan kerja pengajaran di rumah, menjadi dosen pengganti, banyaknya waktu untuk membuat persiapan bahan kuliah, dihadapkan pada tanggung jawab sebagai pengajar atas kegagalan mahasiswa dalam pemberian nilai akhir.

2.2.3.3 Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya (*Time and Resources Difficulties*)

Manthei *et al* (dalam Mokhtar, 1998) menyatakan bahwa masalah tekanan kerja pendidik juga sering dikaitkan dengan waktu yang tidak cukup untuk menyempurnakan kerja di sekolah, sikap pelajar, tuntutan kurikulum, hal-hal yang berhubungan dengan sekolah, penghargaan profesi yang rendah serta sikap dan pandangan masyarakat terhadap tugas dan kinerja pendidik. Hubungan yang sulit dengan pelajar yang bermasalah dan keterbatasan waktu menyebabkan tekanan kerja yang lebih tinggi kepada pendidik. Berdasarkan riset lapangan, Brigham Young University mengenali sepuluh perluasan kompetensi berdasarkan *skill* yang dibutuhkan untuk menambah pengajaran akuntansi dan bisnis, yakni (Fakhri, 1999):

- a) Komunikasi tertulis; kemampuan untuk menyajikan pandangan secara tertulis.
- b) Komunikasi lisan; kemampuan untuk menyajikan dan menjelaskan pandangan melalui debat dan diskusi.
- c) Kemampuan untuk mendengarkan secara efektif.
- d) Keahlian masyarakat; kemampuan untuk memahami dinamika kelompok dan bekerja sama secara efektif dengan orang lain.
- e) Kemampuan untuk memecahkan masalah.
- f) Kemampuan untuk mengatur dan membagi tugas.
- g) Berpikir kritis; kemampuan untuk memecahkan masalah yang tidak teratur dan bermacam-macam.
- h) Kemampuan untuk membaca, mengupas dan menentukan nilai pekerjaan yang tertulis.
- i) Bekerja di bawah tekanan; kemampuan untuk menyelesaikan secara efektif dengan beban tekanan dan batasan waktu.
- j) Teknologi; kemampuan untuk berkomunikasi, menciptakan, menganalisa dan memanipulasi data melalui teknologi dan akrab dengan program *software* dan *database* yang digunakan oleh profesional akuntansi.

Dengan demikian faktor keterbatasan waktu dan sumber daya berdasarkan modifikasi dari instrumen penelitian Mokhtar (1998) meliputi kekurangan alat bantu seperti *Overhead Projector* (OHP), spidol, penghapus papan tulis, tidak dapat menghabiskan materi seperti dalam silabus yang sudah dibuat, ruang kelas yang kurang nyaman untuk pengajaran, kurangnya waktu untuk memberikan perhatian kepada mahasiswa secara individu, masa istirahat untuk memenuhi jadwal mengajar selanjutnya terlalu singkat, jadwal mengajar yang terlalu padat dalam sehari, mengajar kelas yang mahasiswanya terlalu banyak, keadaan ruang dosen yang kurang nyaman.

2.2.3.4 Keperluan Penghargaan (*Professional Recognition Needs*)

Chei (dalam Mokhtar, 1998) meneliti tekanan kerja di kalangan 155 orang pendidik di sekolah menengah kerajaan dan swasta di Malaysia untuk faktor-faktor antara lain, kegaduhan kelas yang tinggi, kekurangan peluang kenaikan

pangkat, kekurangan alat pengajaran, jumlah waktu mengajar dan jumlah masing-masing kelas yang besar, kurangnya penghargaan atas kinerja yang dilakukan oleh pendidik dan gaji yang tidak mencukupi. H.C.Tan (dalam Mokhtar, 1998) meneliti tingkat tekanan kerja, masalah-masalah tekanan kerja dan hubungan antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja. Dari penelitian itu menunjukkan tingkat tekanan kerja guru berada pada tingkat tekanan kerja sedang. Kepuasan kerja untuk pendidik atau guru berada pada tingkat sedikit puas dan guru yang mungkin bertahan dalam profesi tersebut untuk masa 10 tahun yang akan datang berada pada tingkat sangat sedikit untuk bertahan.

Dengan demikian berdasarkan instrumen yang dimodifikasi dari Mokhtar (1998) untuk faktor keperluan penghargaan meliputi peluang kenaikan pangkat yang tipis dalam profesi pendidik perguruan tinggi, kerja-kerja pendidik yang kurang dihargai oleh pimpinan, gaji yang tidak sesuai, tidak mempunyai suara dalam membuat keputusan, kedudukan yang diperoleh dalam organisasi kurang menarik.

2.2.3.5 Hubungan Antar Personal yang Buruk (*Interpersonal Poor Relationships*)

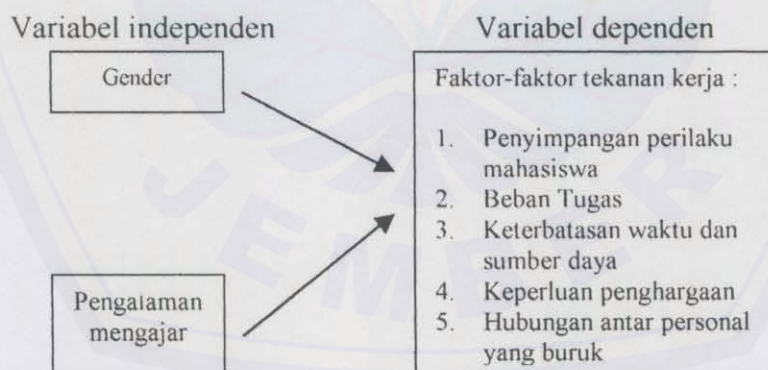
Hall dan Savery (dalam Mokhtar, 1998) mendapati bahwa tekanan kerja yang terlalu banyak membawa dampak buruk pada organisasi. Hasil yang mungkin terjadi adalah penurunan produktivitas, ganti rugi yang tinggi dan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Salah satu masalah tekanan kerja yang biasa dihadapi adalah campur tangan birokratik dari para pimpinan. Kurangnya otonomi dipersepsikan sebagai kurangnya peranan pekerja ke atas dan bagaimana kerja tersebut boleh dilakukan. Fenomena ini menunjukkan hubungan dan tuntutan pihak pimpinan dalam keadaan-keadaan tertentu yang membawa pada tekanan kerja bagi para pekerjanya. Cooper dan Kelly (dalam Mokhtar, 1998) dalam penelitiannya mendapati bahwa salah satu yang menjadi masalah utama dalam tekanan kerja adalah menangani hubungan antar staf. Hubungan antar staf mengacu pada masalah interpersonal di antara staf, staf yang tidak puas, dan kurangnya penghargaan untuk staf.

Dengan demikian faktor hubungan antar personal yang buruk berdasarkan instrumen yang dimodifikasi dari Mokhtar (1998) meliputi hubungan yang buruk dengan rekan-rekan kerja, sikap dan tingkah laku rekan kerja yang tidak menyenangkan, tidak mendapat dukungan dari rekan-rekan sekerja dalam mengendalikan aktivitas, tidak diberi kebebasan untuk memilih mata kuliah yang akan diajarkan dan hubungan yang buruk dengan atasan.

2.3 Model Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel independen yang meliputi *gender* dan pengalaman mengajar, sedangkan variabel dependennya terdiri dari faktor-faktor tekanan kerja yang meliputi penyimpangan perilaku mahasiswa, beban tugas, keterbatasan waktu dan sumber daya, keperluan penghargaan, hubungan antar personal yang buruk, dan di dalam masing-masing faktor terdapat item-item pengukur tekanan kerja. Model penelitian ditunjukkan pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model penelitian



Sumber: Mokhtar, 1998.

2.4 Hipotesis

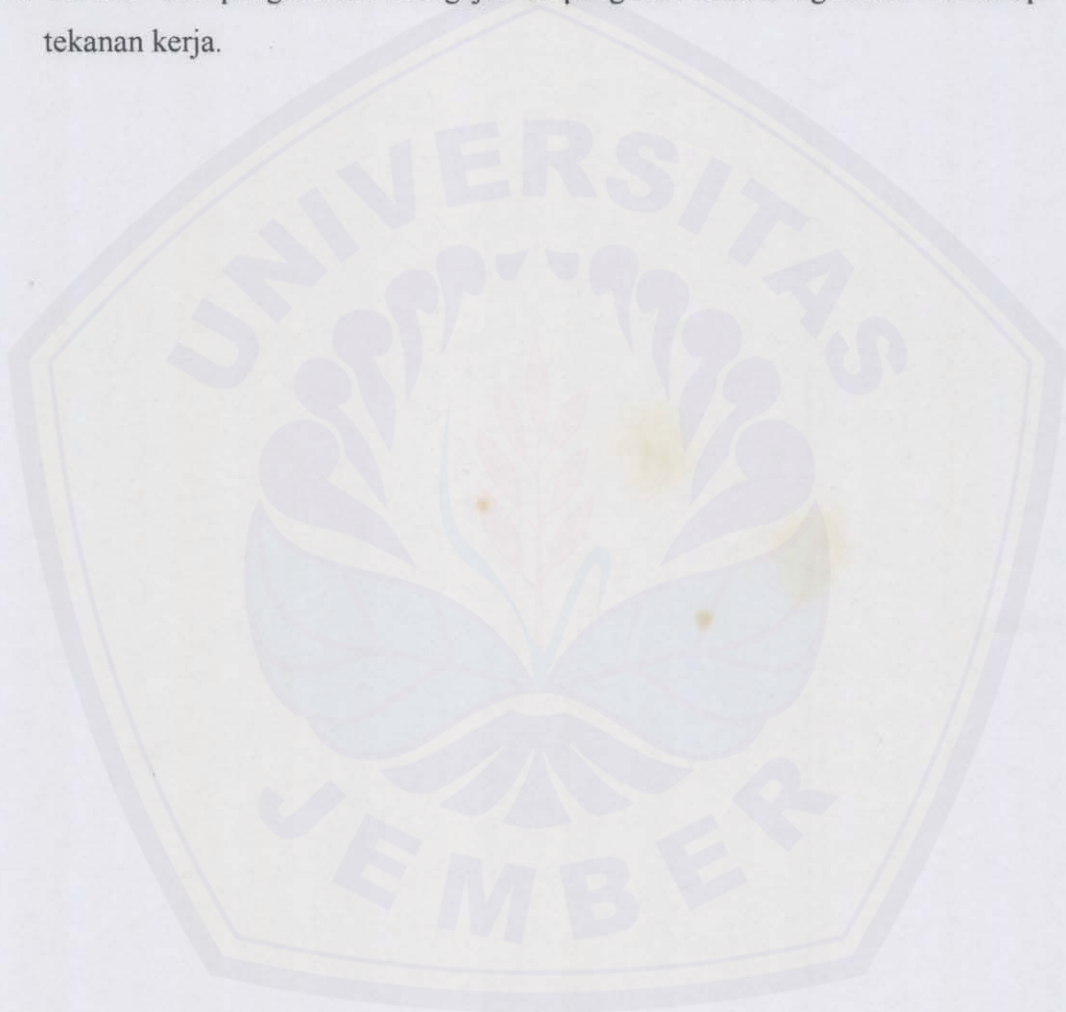
Hipotesis merupakan proposisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris sedangkan proposisi merupakan ungkapan atau pernyataan yang dapat dipercaya, disangkal atau diuji kebenarannya, mengenai konsep atau

construct yang menjelaskan atau memprediksi fenomena-fenomena (Indriantoro dan Supomo, 1999:72). Mengacu pada pengertian di atas peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Gender* berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja.

H2: Pengalaman mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja.

H3: *Gender* dan pengalaman mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja.





III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini berdasarkan data subyek (*Self-Report Data*) yaitu jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Indriantoro dan Supomo, 1999:145). Data dalam penelitian ini dilaporkan sendiri oleh responden secara individual berdasarkan respon tertulis sebagai tanggapan atas pertanyaan kuesioner yang diajukan oleh peneliti.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber asli yang khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Selanjutnya metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer ini adalah metode survei dengan teknik kuesioner. Penyampaian kuesioner dilakukan dengan memberikan secara langsung kepada responden dan digunakan pula teknik *snowball* yaitu dengan menitipkan kuesioner kepada beberapa dosen akuntansi untuk disebarakan pada instansinya masing-masing (dalam Kustono, 2001). Data sekunder diperoleh pada bagian kepegawaian dan pengajaran untuk menentukan jumlah populasi dosen akuntansi.

3.2 Populasi dan Sampel

Indriantoro dan Supomo (1999:115) mendefinisikan populasi sebagai sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik. Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh dosen akuntansi yang mengajar mata kuliah akuntansi dan berada dalam lingkup jurusan akuntansi, baik pada perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember. Penentuan jumlah populasi ini berdasarkan survei data yang diperoleh peneliti sendiri dengan melihat data di bagian kepegawaian dan pengajaran.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kriteria pemilihan sampel oleh peneliti dengan mempertimbangkan jumlah

populasi yang sedikit, sehingga kriterianya adalah dosen tetap dan tidak tetap (tidak termasuk yang merangkap sebagai dosen tetap di perguruan tinggi negeri), mempunyai pengalaman mengajar minimal 1 tahun di jurusan akuntansi, dosen yang aktif maupun tidak aktif sebagai pengajar.

Penentuan ukuran sampel mengikuti rumus yang dikemukakan oleh Slovin (dalam Fredianto dan Zulaikha, 2001) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dan dalam penelitian ini ditetapkan 10%

3.3 Definisi Operasional dan Pengukurannya

3.3.1 Tekanan Kerja

Berpedoman pada definisi kerja, *stress* kerja atau tekanan kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan tentang seseorang (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1985:204). Berdasarkan instrumen *Teacher Stress Inventory* yang digunakan oleh Boyle *et al* (1995), *Self Report Teacher Stress* oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1978b) dan instrumen yang digunakan oleh Payne dan Furnham (1987), Mokhtar (1998) memilih *item-item* yang sesuai dengan lima faktor tekanan kerja yang ditelitinya. Lima faktor tekanan kerja tersebut meliputi penyimpangan perilaku mahasiswa, beban tugas, keterbatasan waktu dan sumber daya, keperluan penghargaan dan hubungan antar personal yang buruk (lihat pada tabel 3.1). Selanjutnya berdasarkan instrumen

Mokhtar (1998), peneliti memodifikasi *item-item* pengukur faktor-faktor tekanan kerja yang disesuaikan untuk institusi pendidikan tinggi. Faktor-faktor tekanan kerja tersebut secara keseluruhan diukur dengan *item-item* pengukur instrumen yang berjumlah tiga puluh tiga *item* dengan menggunakan skala *likert* lima angka penilaian yaitu:

Skor 1 : untuk menyatakan tidak ada tekanan kerja

Skor 2 : untuk menyatakan tekanan kerja rendah

Skor 3 : untuk menyatakan tekanan kerja sedang (*moderate*)

Skor 4 : untuk menyatakan tekanan kerja tinggi

Skor 5 : untuk menyatakan tekanan kerja sangat tinggi

Tabel 3.1
Perincian *item-item* instrumen

Faktor-faktor tekanan kerja	Nomor <i>item</i> dalam kuesioner
a. Penyimpangan perilaku mahasiswa	1 s/d 8
b. Beban tugas	9 s/d 15
c. Keterbatasan waktu dan sumber daya	16 s/d 23
d. Keperluan penghargaan	24 s/d 28
e. Hubungan antar personal yang buruk	29 s/d 33

Sumber: Data primer diolah

Untuk menilai faktor yang dianggap layak untuk dimasukkan dalam analisis selanjutnya maka digunakan analisis faktor. Pengujian ini dilakukan dengan memasukkan semua variabel yang terdiri dari faktor-faktor tekanan kerja, kemudian pada variabel tersebut dikenakan sejumlah pengujian. Logika pengujiannya adalah jika sebuah variabel memang mempunyai kecenderungan mengelompok dan membentuk sebuah faktor, maka variabel tersebut akan mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variabel yang lain. Sebaliknya, variabel yang lemah korelasinya terhadap variabel lain cenderung tidak akan mengelompok dalam faktor tertentu (Santoso, 2002:97).

Sejumlah pengujian dilakukan untuk menilai faktor mana yang dianggap layak dengan melihat beberapa nilai sebagai berikut:

1. Angka *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling* (KMO). Apabila angka tersebut sudah di atas 0,5 dengan signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,05$) maka variabel dan sampel yang ada sebenarnya sudah bisa dianalisis lebih lanjut.
2. Selanjutnya melihat angka MSA, yaitu dengan melihat *Anti Image Matrices*, apabila angka MSA di bawah 0,5 maka yang dikeluarkan adalah variabel dengan MSA terkecil dan tentunya proses pengujian tetap diulang.
3. Melakukan proses *factoring* untuk melihat faktor yang terbentuk dengan metode *Prinsipal Components* yaitu dengan melihat angka *eigenvalues*. Apabila angka *eigenvalues* di bawah 1 tidak digunakan dalam menghitung faktor yang terbentuk.
4. Jika terbentuk lebih dari satu faktor maka dilakukan proses rotasi.

3.3.2 Gender

Echois dan Shadily (1996:265) mengartikan *gender* sebagai jenis kelamin. *Gender* diukur dengan menggunakan skala nominal karena merupakan variabel yang terdiri dari dua kategori yaitu pria dan wanita. Saat memasukkan data ke dalam SPSS 10, skala ini dibantu dengan variabel *dummy* yang dapat dinyatakan dengan angka: 1 (pria) dan 2 (wanita).

3.3.3 Pengalaman Mengajar

Pengalaman dapat didefinisikan sebagai keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidupnya (Anoraga dan Suyati, 1995:47). Dari definisi di atas dapat dinyatakan bahwa pengalaman mengajar adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami selama yang bersangkutan mengajar di suatu instansi tertentu. Pengalaman mengajar diukur dalam satuan tahun dengan menggunakan skala interval yaitu pengalaman mengajar 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, lebih dari 20 tahun. Saat memasukkan data ke dalam SPSS 10, skala ini dibantu dengan variabel *dummy* yang dinyatakan dengan angka: 1 (1-5 tahun), 2 (6-10 tahun), 3 (11-15 tahun), 4 (16-20 tahun), dan 5 (lebih dari 20 tahun).

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan data dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan data tersebut. Data statistik—dalam penelitian ini diperoleh dari hasil sensus dan survei—umumnya masih acak, mentah dan tidak terorganisir dengan baik (*raw data*). Data-data tersebut harus diringkas dengan baik dan teratur sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan dalam statistik inferensi (Santoso, 2001:68). Untuk menggambarkan tingkat tekanan kerja dosen akuntansi tersebut digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis, sesungguhnya, rata-rata, dan standar deviasi.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Indriantoro dan Supomo, 1999:181). Dalam penelitian ini digunakan kuesioner yang item-item pengukurnya harus mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas variabel tekanan kerja ditentukan dengan melihat tingkat korelasi item pertanyaan terhadap skor total masing-masing dimensi atau faktor tekanan kerja dengan menggunakan korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)*. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item terhadap skor total masing-masing item. Jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel berarti tidak memenuhi kriteria validitas (Danim, 2000:199).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Ari *et al* (Danim, 2000:199) menyatakan bahwa reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun digunakan

secara berulang-ulang pada subyek yang sama atau berbeda. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing *item* dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Nunnally dalam Murtiyani, 2001:552).

3.6 Diagnosis Model

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik (Damodar dalam Murtiyani, 2001:553). Asumsi klasik tersebut terdiri dari asumsi normalitas, asumsi tidak ada otokorelasi, asumsi tidak ada multikolinearitas, asumsi tidak ada heterokedastisitas atau ada homoskedastisitas (Syafuruddin dan Haryani, 2001:674).

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut *central limit theorem*, asumsi normalitas akan terpenuhi apabila jumlah sampel yang digunakan lebih dari atau sama dengan 25 (Mendenhall dan Beaver dalam Murtiyani, 2001:553). Di samping itu untuk mengetahui normalitas distribusi data dapat dilakukan uji normalitas dengan *Kolmogorof-Smirnov* yang di bantu dengan SPSS 10. Data dikatakan terdistribusi normal apabila angka signifikansi lebih dari 0,05 (Santoso, 2002:36).

3.6.2 Otokorelasi (*Autocorrelation*)

Otokorelasi merupakan korelasi yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (seperti pada data runtun waktu atau *time series*). Salah satu pengujian yang digunakan untuk mengetahui otokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson, yakni pengujian terhadap residu [e] dari suatu regresi linear (Alhusin, 2002:200-201). Apabila nilai Durbin Watson (DW) hitung lebih besar dibanding nilai teoritisnya atau dengan kata lain nilai DW hitung lebih besar dari nilai DW tabel maka tidak

ditunjukkan adanya otokorelasi. Konsekuensi adanya otokorelasi adalah selang keyakinan menjadi lebar serta varian dan kesalahan standar ditaksir terlalu rendah (Gunawan dan Bandi, 2002:708).

3.6.3 Multikolinearitas (*Multicolinearity*)

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti (Damodar dalam Murtiyani, 2001:554). Multikolinearitas akan mengakibatkan koefisien regresi tidak pasti atau mengakibatkan kesalahan standarnya menjadi tidak terhingga, sehingga menimbulkan bias spesifik.

Hair *et al* (dalam Murtiyani, 2001 : 554) menawarkan cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas ini, yaitu dengan melihat besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10.

3.6.4 Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varian yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi, maka dikatakan ada homoskedastisitas. Apabila varian tidak sama, dikatakan terjadi heterokedastisitas. Adanya homoskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan analisis *Levene Test* (Santoso, 2001:103). Pada *Levene Test*, apabila didapat tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 maka bisa dikatakan data berasal dari populasi-populasi yang mempunyai varian sama (Santoso, 2001:103).

3.7 Analisis Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi sederhana karena ada satu variabel independen yang dihubungkan dengan variabel dependen, dan

analisis regresi berganda (*multiple regression*) karena terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Model persamaan regresi untuk mengukur pengaruh tekanan kerja dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk hipotesis kesatu,

$$Y = a + b_1X_1$$

2. Untuk hipotesis kedua,

$$Y = a + b_2X_2$$

3. Untuk hipotesis ketiga,

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

Dimana :

Y = Tekanan kerja di kalangan dosen akuntansi

a = Koefisien regresi

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi variabel X_1 dan X_2

X_1 = *Gender*

X_2 = Pengalaman mengajar

e = Kesalahan regresi (*regresion error*)

Sebelum uji regresi dilakukan, maka harus dilakukan terlebih dahulu uji keberartian masing-masing koefisien regresi, apakah regresi itu linear atau tidak. Jika tidak linear maka pengujian bisa dilakukan dengan model lainnya. Kemudian untuk pengujian signifikansi masing-masing hubungan pada model regresi sederhana digunakan uji-t sedangkan pada regresi berganda dapat digunakan uji F (Alhusin, 2002 : 173-174).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini populasinya adalah seluruh dosen akuntansi yang mengajar mata kuliah akuntansi dan terdaftar di jurusan akuntansi pada perguruan tinggi di Kabupaten Jember. Berdasarkan survei terakhir yang dilakukan oleh peneliti, jumlah populasi dosen akuntansi di Jember adalah 40 orang (lihat tabel 4.1) yaitu dengan melihat data dan wawancara pada bagian kepegawaian dan pengajaran sehingga diperoleh data sebanyak 34 orang merupakan dosen tetap dan 6 orang sebagai dosen tidak tetap (tidak termasuk dosen tetap yang merangkap sebagai pengajar pada Perguruan Tinggi Negeri di Jember).

Tabel 4.1
Populasi Dosen Akuntansi di Jember

Nama perguruan tinggi	Jumlah dosen tetap	Jumlah dosen tidak tetap
1. Universitas Jember	16	1
2. Universitas Muhammadiyah	4	3
3. STIE Mandala Jember	4	1
4. STIKEN	6	-
5. Akademi Akuntansi	4	1
Jumlah	34	6

Sumber: Data primer diolah

Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya bahwa penentuan sampel mengikuti rumus yang dikemukakan oleh Slovin (dalam Fredianto dan Zulaikha, 2001) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dan dalam penelitian ini ditetapkan 10%

Dengan menggunakan rumus Slovin, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{40}{1 + 40 \cdot 0,1^2}$$

$$= 28,5714\dots; \text{dibulatkan menjadi } 29$$

Teknik pengambilan sampel adalah *puposive sampling*. Kriteria pemilihan sampel adalah dosen yang mengajar minimal 1 tahun di jurusan akuntansi dan dosen yang aktif maupun tidak aktif sebagai pengajar.

4.2 Karakteristik Umum Responden

Sebanyak 33 kuesioner telah disampaikan kepada responden. Sebanyak 31 (93,94%) kuesioner telah dikembalikan, dan hanya 29 kuesioner yang dilengkapi dengan sempurna sehingga total kuesioner tersebut dianggap layak uji (lihat tabel 4.2).

Tabel 4.2
Tingkat penyebaran dan pengembalian kuisisioner

Total kuisisioner yang dikirim	33
Total kuisisioner yang dikembalikan responden	31
Total kuisisioner yang tidak kembali	2
Total kuisisioner yang tidak layak uji	2
Tingkat pengembalian (31/33x100%)	93,94%
Total kuisisioner yang dapat diolah (31-2)	29

Sumber: Data primer diolah

Karakteristik umum responden berdasarkan ciri demografi terpilih dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Ciri Demografi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin:		
- Pria	15	51,72%
- Wanita	14	48,28%
Umur:		
- Kurang dari 26 tahun	1	3,45%
- 26-30 tahun	8	27,59%
- 31-35 tahun	7	24,14%
- 36-40 tahun	5	17,24%
- Lebih dari 40 tahun	8	27,59%
Pengalaman mengajar:		
- 1-5 tahun	15	51,72%
- 6-10 tahun	1	3,45%
- 11-15 tahun	6	20,69%
- 16-20 tahun	4	13,79%
- lebih dari 20 tahun	3	10,35%

Sumber: Data primer diolah

Dengan demikian karakteristik umum responden berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pria (51,72%), berusia antara 26-30 tahun, dan lebih dari 40 tahun (27,59%), pengalaman mengajar sebagai dosen akuntansi adalah 1-5 tahun (51,72%).

4.3 Statistik Deskriptif

Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis sesungguhnya, rata-rata, dan standar deviasi. Tabel statistik deskriptif tersebut dapat digunakan untuk menentukan apakah tekanan kerja dosen akuntansi di Kabupaten Jember berada pada tingkat tekanan kerja yang tinggi, sedang atau rendah. Untuk itu jumlah skor rata-rata yang diperoleh bagi setiap faktor tekanan kerja dijadikan sebagai alat penentu. Skor yang melebihi nilai titik tengah (rata-rata yang ditentukan) menunjukkan tekanan kerja yang tinggi, sementara skor yang kurang dari nilai titik tengah menunjukkan tekanan kerja yang rendah (Khalegue dan Rahman dalam Shukran, 1997). Untuk menentukan tingkat tekanan kerja tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Tekanan Kerja

Variabel faktor-faktor tekanan kerja	Rata-rata yang ditentukan	Rata-rata yang diperoleh	Kisaran teoritis	Kisaran sesungguhnya	Standar deviasi	Tingkat tekanan kerja
Penyimpangan perilaku mahasiswa	24	24,17	8-40	11-32	5,93	Sedang
Beban tugas	21	17,86	7-35	9-31	4,87	Rendah
Keterbatasan waktu dan sumber daya	24	23,93	8-40	12-32	4,85	Sedang
Keperluan penghargaan	15	14,41	5-25	9-21	3,45	Rendah
Hubungan antar personal yang buruk	15	14,97	5-25	8-21	3,91	Sedang

Sumber: Data primer diolah

Hasil analisis data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa bila rata-rata yang diperoleh melebihi nilai tengah atau rata-rata yang ditentukan maka tingkat tekanan kerjanya tinggi, bila rata-rata yang diperoleh kurang dari nilai tengah atau rata-rata yang ditentukan maka tingkat tekanan kerjanya rendah, dan bila rata-rata yang diperoleh sama dengan nilai tengah atau rata-rata yang ditentukan maka tingkat tekanan kerjanya sedang.

Pada penyimpangan perilaku mahasiswa tingkat tekanan kerjanya sedang (*moderate*) karena rata-rata yang ditentukan sama dengan rata-rata yang diperoleh yaitu $24,17=24$. Begitu pula pada faktor keterbatasan waktu dan sumber daya serta hubungan antar personal yang buruk berada pada tingkat tekanan kerja sedang (*moderate*) karena rata-rata yang diperoleh sama dengan rata-rata yang ditentukan (masing-masing $23,93=24$ dan $14,97=15$). Pada faktor beban tugas dan keperluan penghargaan berada pada tingkat tekanan kerja rendah karena rata-rata yang diperoleh lebih kecil dari rata-rata yang ditentukan (masing-masing $17,86<21$ dan $14,41<15$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat tekanan kerja sedang (*moderate*). Tingkat tekanan kerja dosen akuntansi di Kabupaten Jember sedang (*moderate*) terhadap faktor penyimpangan perilaku mahasiswa, keterbatasan waktu dan sumber daya, dan hubungan antar

personal yang buruk. Selanjutnya untuk tingkat tekanan kerja dosen akuntansi di Kabupaten Jember terhadap faktor beban tugas dan keperluan penghargaan adalah rendah.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Terlebih dahulu dilakukan *pilot test* kepada dosen akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri di Jember. Alasan melakukan uji ini adalah untuk melihat pemahaman responden terhadap *item-item* instrumen. Oleh karena penelitian ini memodifikasi instrumen penelitian terdahulu maka peneliti sekarang menguji kembali validitas instrumen tersebut. Instrumen dikatakan valid apabila skor r hitung lebih besar dari r tabel dengan menggunakan *Product Moment*. Untuk skor r tabel dengan $n = 8$ sampel pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,707. Hasilnya dapat dilihat pada lampiran 2. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa banyak *item* yang tidak valid dari setiap faktor-faktor tekanan kerja dengan dugaan bahwa responden kurang jelas mengenai *item* pernyataan yang digunakan peneliti, sehingga peneliti berusaha memperbanyak sampel penelitian dan memodifikasi kembali dalam arti memperjelas *item* kuesioner pada nomor 2, 5, 9, 29, dan 33 dengan harapan dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas instrumen.

Kemudian uji validitas dilakukan kembali terhadap faktor-faktor tekanan kerja secara bertahap (lihat tabel 4.5). Tahap pertama, menguji validitas faktor penyimpangan perilaku mahasiswa. Pengujian tersebut dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing pernyataan terhadap skor total menggunakan korelasi *Product Moment*. Skor r tabel untuk $n = 29$ sampel dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0,367. Dari 8 item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh *item* tersebut skornya lebih dari r tabel yakni antara 0,544 - 0,850.

Tahap kedua, menguji validitas faktor beban tugas. Dengan pengujian yang sama menunjukkan bahwa dari 7 *item* pernyataan, semua skor r hitungnya lebih dari r tabel yakni antara 0,419 - 0,862.

Pada tahap ketiga, menguji validitas keterbatasan waktu dan sumber daya. Dengan pengujian yang sama menunjukkan bahwa dari 8 *item* pernyataan, semua skor hitungnya lebih besar dari skor *r* tabel yaitu antara 0,490 – 0,689.

Tahap selanjutnya, menguji validitas faktor keperluan penghargaan. Dengan pengujian yang sama diperoleh bahwa dari 5 *item* pernyataan, semua skor *r* hitungnya lebih besar dari skor *r* tabel yaitu antara 0,613 – 0,877.

Tabel 4.5
Validitas Variabel Tekanan Kerja

Faktor-faktor tekanan kerja	Item	Validitas (Pearson Correlation)	Sig (2-tailed)	Status
Penyimpangan perilaku mahasiswa	1	0,544	0,002	Valid
	2	0,796	0,000	Valid
	3	0,622	0,000	Valid
	4	0,729	0,000	Valid
	5	0,850	0,000	Valid
	6	0,749	0,000	Valid
	7	0,789	0,000	Valid
	8	0,761	0,000	Valid
Beban tugas	9	0,862	0,000	Valid
	10	0,695	0,000	Valid
	11	0,419	0,024	Valid
	12	0,625	0,000	Valid
	13	0,860	0,000	Valid
	14	0,570	0,001	Valid
	15	0,440	0,017	Valid
Keterbatasan waktu dan sumber daya	16	0,521	0,004	Valid
	17	0,689	0,000	Valid
	18	0,514	0,004	Valid
	19	0,657	0,000	Valid
	20	0,654	0,000	Valid
	21	0,490	0,007	Valid
	22	0,656	0,000	Valid
	23	0,664	0,000	Valid
Keperluan penghargaan	24	0,613	0,000	Valid
	25	0,678	0,000	Valid
	26	0,837	0,000	Valid
	27	0,877	0,000	Valid
	28	0,671	0,000	Valid
Hubungan antar personal yang buruk	29	0,792	0,000	Valid
	30	0,770	0,000	Valid
	31	0,801	0,000	Valid
	32	0,596	0,001	Valid
	33	0,790	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Tahap terakhir, menguji validitas hubungan antar personal yang buruk. Dengan pengujian yang sama pula menunjukkan bahwa dari 5 *item* pernyataan, semua skor *r* hitung lebih besar dari skor *r* tabel yaitu antara 0,596 – 0,801. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh *item* untuk mengukur variabel tekanan kerja telah memenuhi kriteria validitas dan instrumen tersebut dapat dimasukkan dalam analisis selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengujian instrumen tekanan kerja (lihat tabel 4.6) menunjukkan skor *cronbach alpha* untuk penyimpangan perilaku mahasiswa 0,8728, beban tugas 0,7673, keterbatasan waktu dan sumber daya 0,7512, keperluan penghargaan 0,7854, dan hubungan antar personal yang buruk 0,8042. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nilai *cronbach alpha* semua faktor tekanan kerja di atas 0,6.

Tabel 4.6
Reliabilitas Variabel Tekanan Kerja

Faktor-faktor tekanan kerja	<i>Cronbach alpha</i>	Status
Penyimpangan perilaku mahasiswa	0,8728	Reliabel
Beban tugas	0,7673	Reliabel
Keterbatasan waktu dan sumber daya	0,7512	Reliabel
Keperluan penghargaan	0,7854	Reliabel
Hubungan antar personal yang buruk	0,8042	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

4.5 Analisis Statistik

4.5.1 Analisis Faktor

Pengujian analisis faktor bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor tekanan kerja yang layak digunakan untuk memprediksi adanya tekanan kerja, yaitu dengan melakukan sejumlah pengujian yang terdiri dari beberapa tahap seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya.

Tahap pertama, dengan melihat angka pada *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling* (KMO) yang ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Analisis Faktor untuk KMO

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling</i>	0,771
Sig.	0,000

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa angka KMO adalah 0,771 yang berarti angka tersebut lebih dari 0,5 dengan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka variabel dan sampel yang ada sudah bisa dianalisis lebih lanjut.

Tahap kedua, dengan melihat angka *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) pada *Anti Image Matrices* tiap-tiap faktor tekanan kerja yang terdiri dari variabel penyimpangan perilaku mahasiswa (ppm), beban tugas (bt), Keterbatasan waktu dan sumber daya (kw), keperluan penghargaan (kp), dan hubungan antar personal yang buruk (hub). Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Analisis Faktor untuk MSA

Variabel faktor-faktor tekanan kerja	<i>Measure of Sampling Adequacy</i>
Penyimpangan perilaku mahasiswa (ppm)	0,776
Beban tugas (bt)	0,847
Keterbatasan waktu dan sumber daya (kw)	0,737
Keperluan penghargaan (kp)	0,741
Hubungan antar personal yang buruk (hub)	0,793

Sumber: Data primer diolah

Hasil pengujian pada tabel 4.8 diperoleh angka MSA di atas 0,5 untuk semua faktor yang berarti tidak ada variabel yang dikeluarkan sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Tahap ketiga, melakukan proses *factoring* dengan metode *Principal Components* yaitu dengan melihat angka *eigenvalues*. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Proses *Factoring* dalam Analisis Faktor

<i>Component</i>	<i>Eigenvalues</i>
1	2,926
2	0,886
3	0,522
4	0,412
5	0,254

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel di atas, diperoleh angka *eigenvalues* lebih dari 1 ($2,926 > 1$) yang berarti angka tersebut digunakan dalam menghitung faktor yang terbentuk (lihat lampiran 4). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada angka *eigenvalues* yang lebih dari 1 ($2,926 > 1$) terbentuk satu komponen yang berarti bahwa kelima faktor tekanan kerja mengelompok menjadi satu komponen yaitu komponen tekanan kerja sehingga secara keseluruhan kelima faktor tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel tekanan kerja.

4.5.2 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya uji asumsi klasik yang akan digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji otokorelasi, dan uji homoskedastisitas. Semua uji asumsi klasik akan digunakan dalam penelitian ini kecuali untuk uji otokorelasi. Alasan peneliti tidak melakukan uji ini adalah data yang digunakan dalam penelitian ini bukan data runtun waktu atau *time series* sehingga dapat dipastikan tidak terjadi otokorelasi dalam penelitian ini.

4.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal dan menurut *central limit theorem*, asumsi normalitas akan terpenuhi apabila jumlah sampel yang digunakan lebih dari atau sama dengan 25 (Mendenhall dan Beaver dalam Murtiyani, 2001:553). Uji normalitas terhadap sampel dilakukan hanya pada variabel dependen yaitu pada total faktor tekanan kerja, sedangkan pada variabel independen tidak dilakukan pengujian normalitas dengan alasan bahwa data pada variabel tersebut merupakan data kategori. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorof-Smirnov*. Jika *p-value* (signifikansi) $> 0,05$ berarti data terdistribusi normal (Santoso, 2002:36). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	KS-Z	SIGN	KESIMPULAN
Tekanan kerja	29	0,499	0,965	Terdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorof-Smirnov* pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja terdistribusi normal, karena *p value*-nya (Signifikansi) di atas 0,05.

4.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel independen dari model yang diteliti (Damodar dalam Murtiyani, 2001:554). Apabila nilai *tolerance value* atau VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen apabila nilai *tolerance value* atau VIF berada pada kisaran

0,10 sampai 10 (Hair *et al* dalam Murtiyani, 2001:554). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance Value	Kesimpulan
Gender	1,034	0,967	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman mengajar	1,034	0,967	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *tolerance value* 0,967 dan VIF berada pada kisar antara 0,10 sampai 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

4.5.2.3 Uji Homoskedastisitas

Salah satu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa varian dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homoskedastisitas yaitu terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Gujarati, dalam Arifuddin dkk., 2002). Adanya homoskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan analisis *Levene Test*. Pada *Levene Test*, apabila didapat tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 maka bisa dikatakan data berasal dari populasi-populasi yang mempunyai varian sama (Santoso, 2001:103). Hasil uji homoskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Homoskedastisitas

Variabel	Levene Statistic	Sig.	Kesimpulan
Gender	4,469	0,044	Terjadi Heteroskedastisitas
Pengalaman mengajar	1,106	0,377	Terjadi homoskedastisitas

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji *Levene Test* pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa *gender* berasal dari populasi yang mempunyai varian tidak sama dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 ($0,044 < 0,05$), sehingga terjadi heteroskedastisitas dan variabel ini tetap akan dianalisis lebih lanjut dengan alasan untuk mempertahankan jumlah variabel yang diteliti. Kemudian hasilnya nanti akan dianggap sebagai keterbatasan dari penelitian ini. Untuk variabel pengalaman mengajar menunjukkan adanya homoskedastisitas yang artinya bahwa variabel ini berasal dari populasi yang mempunyai varian sama dengan tingkat signifikansi di atas 0,05 ($0,377 > 0,05$) dan inilah yang seharusnya terjadi, sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

4.6 Analisis Hipotesis

4.6.1 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1.1 Pengaruh *Gender* terhadap Tekanan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk melihat pengaruh *gender* terhadap tekanan kerja menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,013$. Hal ini berarti hanya 1,3% tekanan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *gender* sedangkan sisanya yaitu 98,7% dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 4.13
Hasil Regresi untuk Hipotesis I

Variabel	Niali Koefisien	Koefisien Beta	Standar Error	t-Value	P (Sig.)
Konstanta	89,576	a	10,403	8,610	0,000
<i>Gender</i>	3,890	b1	6,649	0,585	0,563
$R^2 = 1,3 \%$			n = 29		

Sumber: Data primer diolah

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa koefisien pada b1 pada persamaan regresi tersebut tidak signifikan karena nilai statistik t hitung jauh lebih kecil daripada nilai statistik t tabel ($0,585 < 2,052$) dengan tingkat signifikansi 0,563 yang ternyata lebih besar dari 0,05 sehingga variabel *gender* tidak mempengaruhi tekanan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

4.6.1.2 Pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Tekanan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk melihat pengaruh pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,000$. Hal ini berarti tekanan kerja tidak dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman mengajar.

Tabel 4.14
Hasil Regresi untuk Hipotesis II

Variabel	Nilai Koefisien	Koefisien Beta	Standar Error	t-Value	P (Sig.)
Konstanta	95,189	a	6,193	15,371	0,000
Pengalaman mengajar	6,864E-02	b2	2,290	0,030	0,976
$R^2 = 0,0\%$			n = 29		

Sumber: Data primer diolah

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa koefisien b2 pada persamaan regresi tersebut tidak signifikan karena nilai statistik t hitung lebih kecil dari nilai statistik t tabel ($0,030 < 2,052$) dengan probabilitas (sig.) 0,976 yang ternyata lebih besar dari 0,05 sehingga variabel pengalaman mengajar tersebut tidak mempengaruhi tekanan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

4.6.1.3 Pengaruh *Gender* dan Pengalaman Mengajar terhadap Tekanan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk melihat pengaruh *gender* dan pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja menunjukkan nilai $R^2 = 0,013$. Hal ini berarti sebesar 1,3% tekanan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *gender* dan pengalaman mengajar, sedangkan sisanya 98,7% dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 4.15
Hasil Regresi untuk Hipotesis III

Variabel	Nilai Koefisien	Koefisien Beta	Standar Error	t-Value	P (Sig.)
Konstanta	88,587	a	12,830	6,905	0,000
<i>Gender</i>	4,063	b1	6,889	0,590	0,560
Pengalaman mengajar	0,323	b2	2,358	0,137	0,892
$R^2 = 1,3\%$			n = 29		

Sumber: Data primer diolah

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa koefisien b_1 dan b_2 pada persamaan regresi tersebut tidak signifikan karena nilai statistik t hitung lebih kecil dari nilai statistik t tabel ($0,590$ dan $0,137 < 2,052$), sedangkan tingkat signifikansi $0,560$ dan $0,892$ menunjukkan lebih besar dari $0,05$ yang berarti bahwa variabel *gender* dan pengalaman mengajar tidak berpengaruh terhadap tekanan kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga ditolak.

4.6.2 Pembahasan Hipotesis

4.6.2.1 Pengaruh *Gender* terhadap Tekanan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama memberikan hasil yang tidak signifikan, yang berarti bahwa variabel *gender* tidak mempengaruhi tekanan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian H.C.Tan (1996) dan Nuruddin (1996) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan terhadap tekanan kerja pendidik berdasarkan *gender*. Temuan ini juga menolak pernyataan Siagian (1995:82-84) yang menunjukkan bahwa banyak faktor yang menyebabkan pergeseran nilai mengenai peran wanita dibandingkan pria sehingga nilai yang cukup menonjol mengenai peran wanita selain mengurus rumah tangga juga ditambah adanya gerakan emansipasi wanita, pendidikan wanita yang semakin meningkat, dan pertimbangan ekonomi. Hal inilah yang diduga sebagai penyebab tekanan kerja wanita lebih tinggi daripada pria. Namun teori tersebut tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh peneliti bahwa *gender* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja. Peneliti menduga penyebab tidak terdapatnya hubungan antara kedua variabel tersebut adalah karena karakteristik demografi dosen akuntansi di Kabupaten Jember itu sendiri. Dalam hal ini, menurut peneliti dosen akuntansi di Kabupaten Jember tidak terbatas pada perbedaan peran antara pria dan wanita. Keduanya sama-sama mempunyai etos kerja yang tinggi, berprestasi tinggi, dan dalam dunia pendidikan tidak mengenal adanya diskriminasi dalam memberikan kesempatan memperoleh pendidikan sehingga perbedaan *gender* bukan merupakan faktor yang menjadi penyebab tekanan kerja. Di samping itu, ada kemungkinan lain yang lebih signifikan mempengaruhi

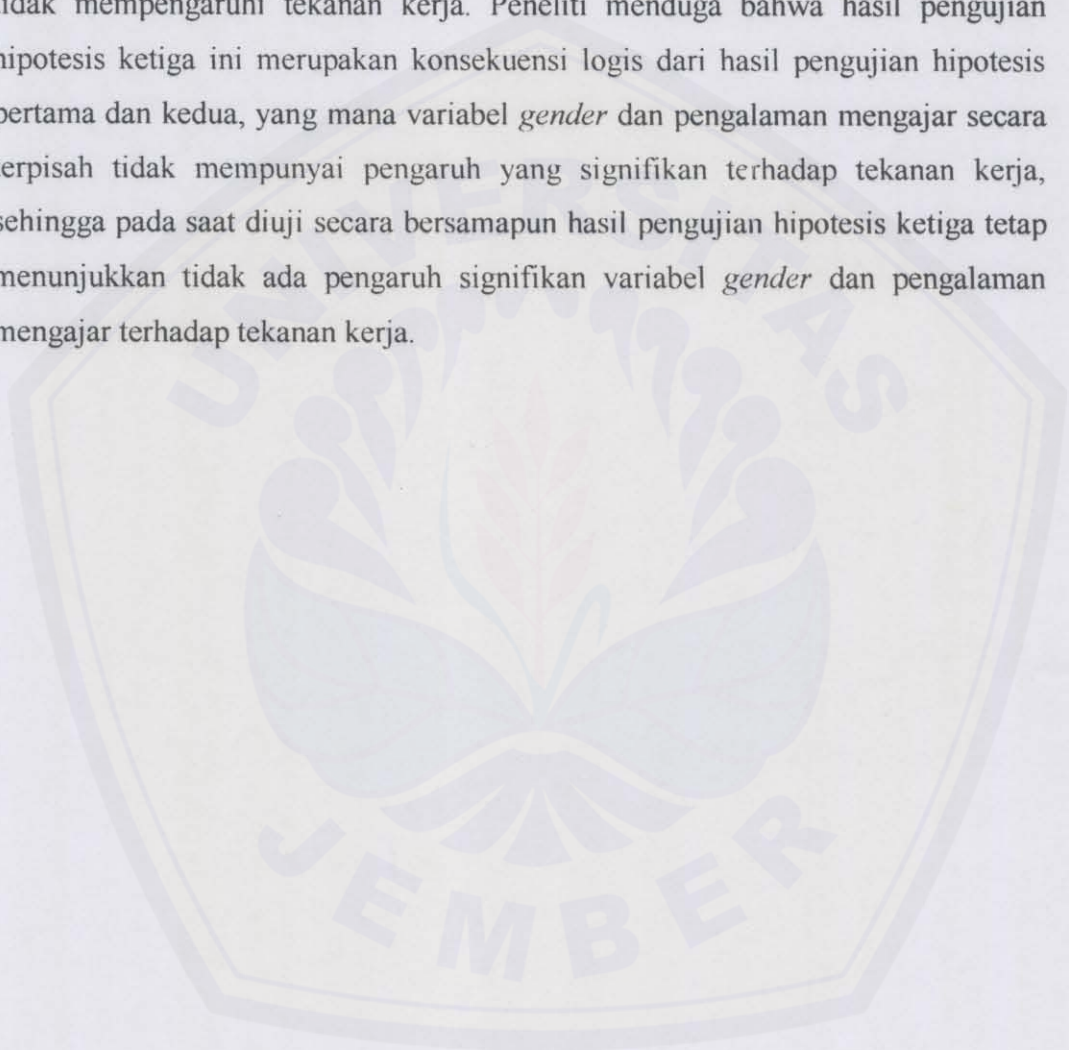
tekanan kerja seperti tipe personalitas individu, profesionalisme dosen, kurikulum pendidikan akuntansi di perguruan tinggi yang bersangkutan, dan sebagainya.

4.6.2.2 Pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap Tekanan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua memberikan hasil yang tidak signifikan, yang berarti bahwa variabel pengalaman mengajar tidak mempengaruhi tekanan kerja. Temuan ini mendukung penelitian Siti Rohani Md Sharif, 1991; Nuruddin, 1996; H.C.Tan, 1996; dalam Mokhtar, 1998; yang menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan terhadap tekanan kerja pendidik berdasarkan pengalaman mengajarnya. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Siagian yang menyatakan bahwa semakin lama seseorang berkarya dalam suatu organisasi semakin banyak pengalamannya dan dengan banyaknya pengalaman tersebut ketrampilan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan sendirinya makin tinggi. Teori tersebut ternyata tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh peneliti, yang mana pengalaman kerja atau pengalaman mengajar seseorang yang bekerja dalam institusi pendidikan tinggi tersebut belum dapat mendukung hipotesis kedua yang diuji sehingga hasil uji hipotesis tetap menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara pengalaman mengajar dengan tekanan kerja. Menurut dugaan peneliti hal ini tergantung dari karakteristik individu itu sendiri. Selain itu ada faktor lain yang menyebabkan tekanan kerja pada pendidik, misalnya dengan mengacu pada teori Siagian yang mengaitkan umur dengan pengalaman mengajar, yang menunjukkan bahwa adanya variabel umur yang dikaitkan dengan tingkat kedewasaan baik teknis maupun psikologis menjadikan pengalaman kerja seseorang tersebut sebagai peramal yang lebih mantap dan konsisten untuk memicu timbulnya tekanan kerja. Di sisi lain, banyaknya pengalaman mengajar seseorang belum tentu menunjukkan banyaknya umur seseorang sehingga umur dapat dipertimbangkan sebagai variabel tersendiri untuk memprediksi adanya tekanan kerja. Selanjutnya, variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi tekanan kerja antara lain, karakteristik sampel yang terkait dengan demografi di Jember, kurikulum yang ada pada perguruan tinggi yang bersangkutan, dan sebagainya.

4.6.2.3 Pengaruh *Gender* dan Pengalaman Mengajar terhadap Tekanan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga memberikan hasil yang tidak signifikan, yang berarti bahwa variabel *gender* dan pengalaman mengajar secara bersama-sama tidak mempengaruhi tekanan kerja. Peneliti menduga bahwa hasil pengujian hipotesis ketiga ini merupakan konsekuensi logis dari hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua, yang mana variabel *gender* dan pengalaman mengajar secara terpisah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja, sehingga pada saat diuji secara bersamapun hasil pengujian hipotesis ketiga tetap menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan variabel *gender* dan pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja.







V. KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh *gender* dan pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja. Hipotesis yang diuji adalah pertama, apakah *gender* berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja; kedua, apakah pengalaman mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja; ketiga, apakah *gender* dan pengalaman mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung ketiga hipotesis yang diajukan. Berdasarkan analisa data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *gender* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tekanan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, yaitu H.C.Tan, 1996; Nuruddin, 1996; dalam Mokhtar, 1998 serta Narsa dan Supriyadi, 2001 sekaligus menolak teori yang menyatakan bahwa *gender* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tekanan kerja. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pengalaman mengajar tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap tekanan kerja. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Siti Rohani Md Sharif, 1991; Nuruddin, 1996; H.C.Tan, 1996; dalam Mokhtar, 1998; yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan terhadap tekanan kerja pendidik berdasarkan pengalaman mengajarnya.

Selain itu, dilakukan analisis lain dengan tujuan untuk mengetahui tingkat tekanan kerja dosen akuntansi di Kabupaten Jember terkait dengan faktor-faktor tekanan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat tekanan kerja sedang (*moderate*) untuk faktor penyimpangan perilaku mahasiswa, keterbatasan waktu dan sumber daya, dan hubungan antar personal yang buruk. Apabila ketiga faktor tersebut tidak diantisipasi lebih lanjut maka dapat berkembang pada tekanan kerja yang lebih tinggi pada pendidik perguruan tinggi.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini hanya menggunakan satu wilayah jangkauan penelitian yaitu Kabupaten Jember. Dengan demikian, kesimpulan yang diambil belum tentu berlaku untuk daerah lain yang mempunyai karakteristik demografi berbeda. Keterbatasan lain dari penelitian ini adalah tingkat respon yang sedikit sehingga akan mempengaruhi generalisasi dari hasil penelitian ini. Di sisi lain, hasil empiris yang diperoleh dari penelitian ini, khususnya setelah semua model regresi yang digunakan dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas, otokorelasi dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam pengujiannya dapat dianalisis lebih lanjut, kecuali untuk variabel *gender* terjadi heteroskedastisitas sehingga kemungkinan hasil penelitian ini mempengaruhi generalisasinya.

5.3 Implikasi

Dari hasil analisa tambahan mengenai gambaran tekanan kerja dosen akuntansi di Jember yang dikaitkan dengan faktor-faktor tekanan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat tekanan kerja sedang (*moderate*), kecuali untuk faktor tekanan kerja terhadap beban tugas dan keperluan penghargaan yang berada pada tingkat tekanan kerja rendah. Hal ini hendaknya dapat dijadikan acuan bagi pimpinan perguruan tinggi, khususnya jurusan akuntansi untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga faktor-faktor tekanan kerja seperti penyimpangan perilaku mahasiswa, keterbatasan waktu dan sumber daya serta hubungan antar personal yang buruk tidak berkembang lebih jauh ke arah terjadinya *gap* antar individu yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja pendidikan dalam menghasilkan lulusan S1 akuntansi yang berkualitas.

Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perguruan tinggi, khususnya jurusan akuntansi dalam penyusunan kurikulum pendidikan akuntansi serta memberikan masukan dalam pengembangan literatur manajemen (khususnya di bidang akuntansi pendidikan). Implikasi yang terakhir yaitu diharapkan hasil penelitian ini dapat

mempertegas pengaruh hubungan antara *gender* dan pengalaman mengajar terhadap tekanan kerja.

5.4 Saran

Peneliti selanjutnya diharapkan mereplikasi penelitian ini untuk melihat konsistensi hubungan pengaruh variabel yang sudah diteliti sehingga hasilnya dapat digeneralisasi secara lebih konsisten. Selain itu diharapkan, sampel tidak terbatas pada satu jangkauan wilayah saja untuk mengatasi keterbatasan penelitian ini, khususnya dalam masalah generalisasinya.

Disarankan pula pada penelitian mendatang untuk mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, misalnya dengan mempertimbangkan variabel lain yang bersifat sebagai variabel pengendali (seperti umur) secara eksplisit ke dalam model regresi penelitiannya. Selain itu dengan memperluas populasi, diharapkan penelitian mendatang menggunakan metoda yang lebih tepat untuk mengatasi keterbatasan pengambilan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri, *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS.10 for Windows*, Edisi Pertama, J&J Learning, Yogyakarta, 2002.
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati, *Perilaku Keorganisasian*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1995.
- Ahmad, Mokhtar bin, *Tekanan Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah Satu Kajian di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman*, Thesis, 1998.
- Arifuddin dkk, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi", *Kumpulan makalah Simposium Nasional Akuntansi V*, Ikatan Akuntan Indonesia, Semarang, September 2002.
- Danim, Sudarwan, *Metode Penelitian untuk Ilmu-ilmu Prilaku*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia : An English – Indonesian Dictionary*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1996, hal.265.
- Fredianto, Ronie dan Zulaikha, "Hubungan Antara Lingkungan Eksternal, Orientasi Strategik, dan Kinerja Perusahaan (Studi Terapan Pada Industri Manufaktur Menengah-Kecil di Kotamadya Semarang)", *Kumpulan Makalah Simposium Nasional Akuntansi IV*, Ikatan Akuntan Indonesia, Bandung, Agustus 2001.
- Fakhri, Husein, *Teknologi Informasi dan Kurikulum Akuntansi di Perguruan Tinggi*, *Media Akuntansi*, Tahun VI, Juni, 1999.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Jilid I, Erlangga, Jakarta, 1985, hal.200-237.
- Gunawan, Bandi, "Analisis Kandungan Informasi Laporan Arus Kas, *Simposium Nasional Akuntansi III*, Jakarta, Agustus, 2000, hal.697-715.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi I, BPFE, Yogyakarta, 1996.
- Kustono, Alwan Sri, "Persepsi Dosen Akuntansi Terhadap Kesetaraan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU) Dan Standar Akuntansi Keuangan (SAK)", *Simposium Nasional Akuntansi IV*, Ikatan Akuntan Indonesia, Bandung, Agustus, 2001.
- Lucas, Martin dan Kim Wilson, *Memelihara Gairah Kerja : Psikologi untuk Orang Kantoran*, Arcan, 1995.
- Murtiyani, Siti, Pengaruh Sistem Penganggaran, Sistem Pelaporan dan Analisis, dalam Hubungan antara Partisipasi dengan Efisiensi dan Efektifitas Anggaran, *Simposium Nasional Akuntansi IV*, Bandung, 2001, hal.542-590.

- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kedua, Balai Pustaka, 1996.
- Parwito, "Masyarakat Tuntut Tanggung Jawab Akuntan", <http://www.google.com>, 2002.
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta, 1996.
- Syafruddin, Muchhammad dan Haryani, "Dampak Ketidakpastian Lingkungan pada Hubungan Kepemilikan dan Kinerja Organisasi", *Simposium Nasional Akuntansi IV, Bandung*, 2001, hal.663-683.
- Santoso, Singgih, *SPSS Mengolah Data Statistik secara Profesional Versi 7.5*, Cetakan Keempat, PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta, 1995.
- Siagian, Sondang P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Santoso, Singgih, *SPSS Statistik Multivariat*, PT.Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta, 2002.
- Shukran, Ahmad, Kepuasan Kerja di Kalangan Guru Penolong Kanan Sekolah Menengah di Daerah Larut, Matang dan Selama, Perak Darul Ridzuan, *Thesis*, Fakultas Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia Universiti Malaysia Sarawak, Kota Samarahan, Sarawak, 1997.
- Suharto, Harry, Penelitian: Sumber Kemandirian Dunia Akuntansi, <http://www.akuntan-iai.or.id>, 2002
- Supriyadi, Rizky dan I Made Narsa, Aspek Gender dalam Pertimbangan Staffing/Rekritmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan di Indonesia, *Majalah Ekonomi*, Tahun XI No. 1, April, 2001.
- Tjahjadi, Bambang, Konsep Budaya Organisasi, Kesenjangan Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi, *Majalah Ekonomi*, Tahun XI No.1, April, 2001.

**PENGARUH GENDER DAN PENGALAMAN MENGAJAR TERHADAP
TEKANAN KERJA DI KALANGAN DOSEN AKUNTANSI
(Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Negeri Dan Perguruan Tinggi Swasta
Di Kabupaten Jember)**

LAMPIRAN 1: Pengantar Kuisisioner

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS JEMBER**

KUISISIONER

PENGARUH TEKANAN KERJA DI KALANGAN DOSEN AKUNTANSI

Teriring salam dan do'a serta ucapan terima kasih atas partisipasinya dalam penelitian ini. Tujuan kuisisioner ini adalah untuk meneliti tingkat tekanan kerja dan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan dosen akuntansi. Silakan memberi jawaban dengan ikhlas. Jawaban yang dikumpulkan adalah sangat penting dan diharap dapat memberikan kontribusi pada profesi akuntansi. Jawaban akan diproses secara bersama-sama dan identitas pribadi anda akan dirahasiakan.

Kuisisioner ini terbagi menjadi dua bagian. Bagian A mengenai latar belakang responden dan bagian B berkaitan dengan faktor-faktor tekanan kerja. Kedua bagian tersebut akan mengambil waktu antara 10 sampai 20 menit untuk dilengkapi. Atas segala kerjasama yang anda berikan amat dihargai dan didahului dengan ribuan ucapan terima kasih.

Peneliti :

YULLIYA RAHMAWATI

Akuntansi 99 – 250

Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

INSTRUMEN PENELITIAN

Berdasarkan instrumen *Teacher Stress Inventory* yang digunakan oleh Boyle *et al* (1995), *Self Report Teacher Stress* oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1978b) dan instrumen yang digunakan oleh Payne dan Furnham (1987), Mokhtar memilih item-item yang sesuai dengan lima faktor tekanan kerja yang ditelitinya. Kemudian berdasarkan instrumen Mokhtar (1998) peneliti memodifikasi item-item pengukur faktor-faktor tekanan kerja yang disesuaikan untuk institusi pendidikan tinggi.

BAGIAN A

Pada bagian ini, anda diharapkan mengisi data responden. Pengisian ini akan menolong peneliti dalam menganalisis, dan data tersebut tidak akan disalahgunakan pada saat diproses maupun dianalisis dalam laporan akhir atau pada masa-masa yang akan datang.

Anda diharapkan menandai atau mengisi hal-hal yang berkaitan dengan anda. Beri tanda silang (X) hanya pada pernyataan yang paling tepat mengenai diri anda.

1. Umur

- i. Kurang dari 26 tahun
- ii. 26 – 30 tahun
- iii. 31 – 35 tahun
- iv. 36 – 40 tahun
- v. Lebih dari 40 tahun

2. Jenis kelamin

- i. Pria
- ii. Wanita

3. Pengalaman mengajar

- i. 1 – 5 tahun
- ii. 6 – 10 tahun
- iii. 11 – 15 tahun
- iv. 16 – 20 tahun
- v. lebih dari 20 tahun

BAGIAN B

Coba pikir mengenai pekerjaan anda sekarang. Apakah anda mengalami tekanan kerja. Untuk setiap pernyataan berikut, beri tanda silang (X) dalam kotak berdasarkan skala dibawah ini untuk menggambarkan pendapat anda tentang sejauh mana faktor-faktor berikut menyebabkan tekanan kerja kepada anda sekarang.

Skala (1) untuk menyatakan tidak ada tekanan kerja

Skala (2) untuk menyatakan tekanan kerja rendah

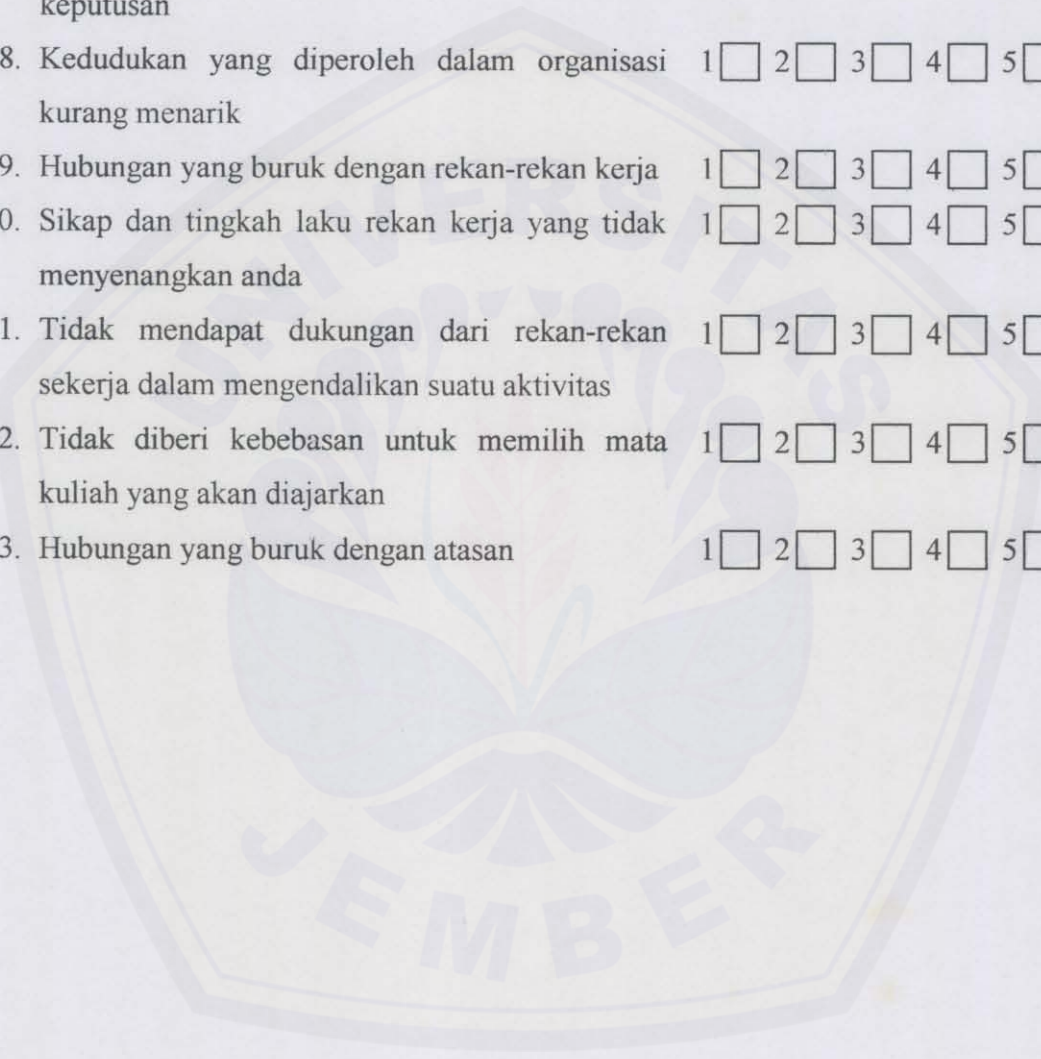
Skala (3) untuk menyatakan tekanan kerja sedang (*moderate*)

Skala (4) untuk menyatakan tekanan kerja tinggi

Skala (5) untuk menyatakan tekanan kerja sangat tinggi

1. Mengendalikan mahasiswa-mahasiswa yang bermasalah dengan disiplin perkuliahan 1 2 3 4 5
2. Mengajar kelas yang memperhatikan materi perkuliahan. 1 2 3 4 5
3. Mahasiswa tidak menyiapkan tugas mata kuliah yang diberikan 1 2 3 4 5
4. Menghadapi perilaku mahasiswa yang kurang sopan selama pengajaran 1 2 3 4 5
5. Mengajar mahasiswa-mahasiswa yang tidak mempunyai motivasi selama pengajaran berlangsung 1 2 3 4 5
6. Menghadapi mahasiswa-mahasiswa yang membuat gaduh selama pengajaran 1 2 3 4 5
7. Menghadapi mahasiswa yang tidak mengikuti arahan 1 2 3 4 5

8. Menghadapi sikap mahasiswa yang negatif terhadap materi perkuliahan 1 2 3 4 5
9. Menyiapkan materi perkuliahan 1 2 3 4 5
10. Memeriksa tugas dan kertas jawaban ujian mahasiswa 1 2 3 4 5
11. Menjadi dosen pengganti karena pelimpahan wewenang dari dosen lain 1 2 3 4 5
12. Melakukan pekerjaan lain di luar tugas sebagai pengajar 1 2 3 4 5
13. Menyiapkan kerja pengajaran di rumah 1 2 3 4 5
14. Banyak waktu yang digunakan untuk membuat persiapan bahan kuliah 1 2 3 4 5
15. Dihadapkan pada tanggung jawab sebagai pengajar atas kegagalan mahasiswa dalam pemberian nilai akhir 1 2 3 4 5
16. Keadaan ruang dosen yang kurang nyaman 1 2 3 4 5
17. Mengajar kelas yang mahasiswanya terlalu banyak 1 2 3 4 5
18. Jadwal mengajar yang terlalu padat dalam sehari 1 2 3 4 5
19. Masa istirahat untuk memenuhi jadwal mengajar selanjutnya terlalu singkat 1 2 3 4 5
20. Kurangnya waktu untuk memberi perhatian kepada mahasiswa secara individu 1 2 3 4 5
21. Ruang kelas yang kurang nyaman untuk pengajaran 1 2 3 4 5
22. Tidak dapat menghabiskan materi seperti dalam silabus yang sudah dibuat 1 2 3 4 5
23. Kekurangan alat bantu mengajar seperti *Overhead Projector* (OHP), spidol, penghapus papan tulis 1 2 3 4 5

24. Peluang kenaikan pangkat yang tipis dalam profesi pendidik perguruan tinggi 1 2 3 4 5
25. Kerja-kerja anda kurang dihargai oleh pimpinan 1 2 3 4 5
26. Gaji yang tidak sesuai 1 2 3 4 5
27. Tidak mempunyai suara dalam membuat keputusan 1 2 3 4 5
28. Kedudukan yang diperoleh dalam organisasi kurang menarik 1 2 3 4 5
29. Hubungan yang buruk dengan rekan-rekan kerja 1 2 3 4 5
30. Sikap dan tingkah laku rekan kerja yang tidak menyenangkan anda 1 2 3 4 5
31. Tidak mendapat dukungan dari rekan-rekan sekerja dalam mengendalikan suatu aktivitas 1 2 3 4 5
32. Tidak diberi kebebasan untuk memilih mata kuliah yang akan diajarkan 1 2 3 4 5
33. Hubungan yang buruk dengan atasan 1 2 3 4 5
- 

Lampiran 2

Hasil *Pilot Test* untuk Validitas dan Reliabilitas Variabel Tekanan Kerja
(r tabel = 0,707)

Faktor-faktor tekanan kerja	Item	Validitas (Pearson Correlation)	Sig.(2-tailed)	Status	Reliabilitas
Penyimpangan perilaku mahasiswa	1	0,289	0,488	Tidak valid	<i>Cronbach alpha</i> 0,8496 (Reliabel)
	2	0,571	0,140	Tidak valid	
	3	0,553	0,155	Tidak valid	
	4	0,757	0,030	Valid	
	5	0,728	0,041	Valid	
	6	0,848	0,008	Valid	
	7	0,908	0,002	Valid	
	8	0,864	0,006	Valid	
Beban tugas	9	0,840	0,009	Valid	<i>Cronbach alpha</i> 0,8461 (Reliabel)
	10	0,853	0,007	Valid	
	11	0,594	0,120	Tidak valid	
	12	0,832	0,010	Valid	
	13	0,803	0,016	Valid	
	14	0,847	0,008	Valid	
	15	0,231	0,582	Tidak valid	
Keterbatasan waktu dan sumber daya	16	-0,755	0,030	Valid	<i>Cronbach alpha</i> 0,6273 (Reliabel)
	17	0,577	0,134	Tidak valid	
	18	0,816	0,014	Valid	
	19	0,651	0,081	Tidak valid	
	20	0,481	0,228	Tidak valid	
	21	0,671	0,068	Tidak valid	
	22	0,919	0,001	Valid	
	23	0,825	0,012	Valid	
Keperluan penghargaan	24	0,495	0,212	Tidak valid	<i>Cronbach alpha</i> 0,6488 (Reliabel)
	25	0,766	0,027	Valid	
	26	0,876	0,004	Valid	
	27	0,538	0,169	Tidak valid	
	28	0,700	0,053	Tidak valid	
Hubungan antar personal yang buruk	29	0,720	0,720	Valid	<i>Cronbach alpha</i> 0,8965 (Reliabel)
	30	0,901	0,901	Valid	
	31	0,884	0,884	Valid	
	32	0,838	0,838	Valid	
	33	0,919	0,919	Valid	

Sumber: Data primer diolah

Hasil Rekapitulasi Jawaban responden

No.	Gender	Pengalaman mengajar	ppm1	ppm2	ppm3	ppm4	ppm5	ppm6	ppm7	ppm8	bt9	bt10	bt11	bt12	bt13	bt14	bt15	kw16	kw17	kw18	kw19	kw20	kw21	kw22	kw23	kp24	kp25	kp26	kp27	kp28	h29	h30	h31	h32	h33					
1	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3				
2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	1	3	3	3	2	3				
4	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3				
5	1	4	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2			
6	1	4	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	2	1	4			
7	2	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2			
8	1	5	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4			
9	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5			
10	2	1	4	5	3	4	5	3	4	4	5	5	2	4	5	1	5	4	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	5		
11	2	1	3	3	3	4	2	3	3	2	2	1	4	3	1	3	4	2	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4		
12	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	4	4	1	3	2	3	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	2	1	1	3			
13	2	1	2	2	4	4	3	4	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3			
14	2	1	1	2	3	5	3	5	3	2	4	1	4	1	3	4	2	1	3	4	1	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	4	1			
15	2	3	2	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5			
16	2	1	3	4	1	4	4	5	2	2	3	2	4	1	2	3	3	4	3	3	1	2	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	2	3	2	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	2	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4			
18	1	1	3	4	3	2	4	2	4	4	2	2	5	2	2	2	4	2	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	5	4	3	4			
19	1	5	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4			
20	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3	2	4	1	2	2	2	1	1			
21	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	5	5	5	5	3	2	3	3	3	3			
22	1	4	1	2	2	3	1	3	1	2	1	4	2	1	2	3	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2			
23	1	4	2	3	5	4	5	5	4	4	2	2	3	2	2	3	5	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	2	5	3	5	3	4	4	4			
24	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
25	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4			
26	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	5	3	3	2	2	3	5	4	4	4	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	2	3	4	
27	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	5	2	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4		
28	1	1	3	4	3	5	4	5	4	4	2	2	2	1	1	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	
29	1	1	4	5	5	3	4	4	2	3	4	4	2	4	5	4	2	4	5	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,771
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	49,824
	df	10
	Sig.	,000

Anti-image Matrices

		ppm	bt	kw	kp	hub
Anti-image Covariance	ppm	,421	-9,475E-02	-,195	-,167	-4,827E-02
	bt	-9,475E-02	,748	-,140	4,710E-02	-2,516E-03
	kw	-,195	-,140	,405	5,312E-02	-,171
	kp	-,167	4,710E-02	5,312E-02	,639	-,204
	hub	-4,827E-02	-2,516E-03	-,171	-,204	,500
Anti-image Correlation	ppm	,776 ^a	-,169	-,472	-,322	-,105
	bt	-,169	,847 ^a	-,254	6,812E-02	-4,112E-03
	kw	-,472	-,254	,737 ^a	,104	-,380
	kp	-,322	6,812E-02	,104	,741 ^a	-,361
	hub	-,105	-4,112E-03	-,380	-,361	,793 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,926	58,523	58,523	2,926	58,523	58,523
2	,886	17,711	76,234			
3	,522	10,436	86,671			
4	,412	8,244	94,914			
5	,254	5,086	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
ppm	,861
bt	,594
kw	,850
kp	,670
hub	,812

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Regression

Hasil Uji Hipotesis I

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gender ^a	,	Enter
1	Gender ^a	,	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: total tekanan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,112 ^a	,013	-,024	17,8916
1	,112 ^a	,013	-,024	17,8916

a. Predictors: (Constant), gender

b. Dependent Variable: total tekanan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	89,576	10,403		8,610	,000
	gender	3,890	6,649	,112	,585	,563

a Dependent Variable: total tekanan kerja

Regression

Hasil Uji Hipotesis II

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman mengajar ^a	,	Enter
1	Pengalaman mengajar ^a	,	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: total tekanan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,006 ^a	,000	-,037	18,0044
1	,006 ^a	,000	-,037	18,0044

a. Predictors: (Constant), pengalaman mengajar

b. Dependent Variable: total tekanan kerja

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95,189	6,193		15,371	,000
	Pengalaman mengajar	6,864E-02	2,290	,006	,030	,976

a Dependent Variable: total tekanan kerja

Regression

Hasil Uji Hipotesis III

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman mengajar, gender ^a	,	Enter
1	Pengalaman mengajar, gender ^a	,	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: total tekanan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,115 ^a	,013	-,063	18,2259
1	,115 ^a	,013	-,063	18,2259

a. Predictors: (Constant), pengalaman megajar, gender

b. Dependent Variable: total tekanan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	88,587	12,830		6,905	,000
	Gender	4,063	6,889	,117	,590	,560
	Pengalaman					



KARTU KONSULTASI
BIMBINGAN SKRIPSI SARJANA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER

Nama : Yuliyah Rahmawati
 No. Induk Mahasiswa : 9908 030 250
 Jurusan : Akuntansi
 Judul Skripsi : Pengaruh Gender dan Pengalaman Mengajar terhadap Tekanan Kerja Di Kalangan Dosen Akuntansi (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri & Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember)
 Pembimbing : Dra. Yosefa Sayanti, M.Com, Ak; M. Miodad, SE, MM, Ak
 Tanggal Persetujuan : Mulai tanggal s/d

NO.	KONSULTASI PADA TANGGAL	MASALAH YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	Juni 2003	Bab I - Bab V (Pembimbing I)	1.
2.	Juni 2003	Bab F - Bab V (Pembimbing II)	2.
3.	30 Juli 2003	Bab V dan Revisi Bab I - IV (II)	3.
4.	30 Juli 2003	Revisi Bab I - V (Pembimbing I)	4.
5.	31 Juli 2003	Bab V dan Abstrak (Pembimbing I)	5.
6.	4 Agustus 2003	Revisi Revisi II & Acc	6.
7.		ke Pembimbing I	7.
8.	4 Agustus 2003	Acc skripsi	8.
9.			9.
10.			10.
11.			11.
12.			12.
13.			13.
14.			14.
15.			15.
16.			16.
17.			17.
18.			18.
19.			19.
20.			20.
21.			21.
22.			22.
23.			23.
24.			24.
25.			25.