



**BEBAN KERJA MENTAL DAN PENDAPATAN DENGAN
KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA DOSEN
DI UNIVERSITAS JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**DWI STERIDA MAHANI
NIM 152110101044**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2020**



**BEBAN KERJA MENTAL DAN PENDAPATAN DENGAN
KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA DOSEN
DI UNIVERSITAS JEMBER**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat
dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

**DWI STERIDA MAHANI
NIM 152110101044**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2020**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya, Bapak Soekadi dan Ibu Istiqomah yang selalu memberikan dukungan materil dan dukungan spiritual kepada saya dari saya lahir hingga saat ini dalam menyelesaikan skripsi
2. Nenek saya, Ibu Zulaichah yang selalu memberikan doa dan nasihat kepada saya dengan tulus dan ikhlas
3. Semua guru saya dari TK Muslimat 7 Peterongan, MIN Rejoso Darul Ulum, SMP Negeri 2 Jombang, SMA Negeri 1 Sooko serta Bapak/Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas
4. Almamaterku Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

MOTTO

*“If We Are Not Happy At Work,
We Are Not Going To Be Happy Anywhere Else”
(Annie McKee)**



^{*)} Annie McKee. 2017. Diadaptasi dari artikel Becoming Happier at Work with Dr. Annie McKee. *Serial online*. <https://awesomeatyourjob.com/223-becoming-happier-at-work-with-dr-annie-mckee/> [diakses 5 Januari 2020]

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Sterida Mahani

NIM : 152110101044

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Dosen di Universitas Jember adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali dalam penggunaan pengutipan substansi yang disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember,

Yang menyatakan,

Dwi Sterida Mahani

NIM 152110101044

PEMBIMBINGAN

SKRIPSI

**BEBAN KERJA MENTAL DAN PENDAPATAN DENGAN
KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA DOSEN
DI UNIVERSITAS JEMBER**

Oleh

DWI STERIDA MAHANI
NIM 152110101044

Pembimbing :

Dosen Pembimbing Utama : Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes

Dosen Pembimbing Anggota : Reny Indrayani, S.KM., M.KKK

PENGESAHAN

Skripsi berjudul Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Dosen di Universitas Jember telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 2 Januari 2020

Tempat : Ruang Ujian 1 Gedung Baru Lantai 2 FKM Universitas Jember

Pembimbing

Tanda Tangan

- | | | |
|--------|---|---------|
| 1. DPU | : Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes.
NIP. 197509142008121002 | (.....) |
| 2. DPA | : Reny Indrayani, S.KM., M.KKK.
NIP. 198811182014042001 | (.....) |

Penguji

- | | | |
|---------------|---|---------|
| 1. Ketua | : Andrei Ramani, S.KM., M.Kes.
NIP. 198008252006041005 | (.....) |
| 2. Sekretaris | : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.
NIP. 198110052006042002 | (.....) |
| 3. Anggota | : Erna Ipak Rahmawati, S.Psi., MA.
NIP. 197805072005012001 | (.....) |

Mengesahkan

Dekan,

Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes

NIP. 198005162003122002

RINGKASAN

Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Dosen di Universitas Jember; Dwi Sterida Mahani; 152110101044; 2020; 72 halaman; Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember.

Dosen adalah tenaga pendidik tingkat perguruan tinggi yang merupakan komponen utama dalam sistem perguruan tinggi di Indonesia. Dosen mempunyai tugas pokok untuk menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat serta tugas penunjang lain berdasarkan Tridharma Perguruan Tinggi (UU RI No. 14 Tahun 2005). Beban kerja yang dimiliki dosen dominan pada beban kerja mental karena penugasan dan kewajiban berhubungan dengan mental dari pada fisik. Jika mempunyai beban kerja lebih akan timbul stres kerja sehingga menimbulkan ketidakbahagiaan di tempat kerja.

Balas jasa sebagai profesi dosen diberikan secara berkala satu bulan sekali yang disebut gaji. Gaji yang diterima dosen disebut pendapatan meliputi gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan struktural, tunjangan profesi dan tunjangan lainnya. Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa pendapatan menentukan kebahagiaan di tempat kerja yaitu penelitian Wulandari dan Widyastuti (2014:52), Rindila dan Sjabadyni (2014), Mateu (2016:12-34) serta Meiza (2016:138) yang menyatakan bahwa gaji atau pendapatan menentukan kebahagiaan di tempat kerja. Dosen yang mempunyai kebahagiaan di tempat kerja akan memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya, semangat, antusias, tekun dan berkonsentrasi penuh untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Universitas Jember dengan populasi yang digunakan yaitu dosen di Universitas Jember yang berstatus aktif yaitu 939 dosen dan sampel yang didapat yaitu 90 dosen. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah

metode NASA-TLX untuk mengukur beban kerja mental dan *Oxford Happiness Questionnaire* (OHQ) untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan uji korelasi *Spearman* untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik responden (jenis kelamin, usia, masa kerja, golongan dan jabatan fungsional) dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja. Sedangkan beban kerja mental memiliki hubungan yang signifikan dengan kebahagiaan di tempat kerja dengan *p-value* $0.037 < \alpha$ (0.05). Nilai kekuatan korelasi koefisien yaitu 0.221 artinya memiliki nilai yang sangat lemah dengan arah korelasi negatif. Hal ini berarti bahwa responden yang mempunyai beban kerja mental rendah, maka akan mempunyai kebahagiaan tinggi di tempat kerja dan sebaliknya.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu meningkatkan tata kelola lembaga yang lebih baik dan mengevaluasi kesesuaian pengisian beban kerja dosen (BKD) oleh dosen setiap semester. Bagi bapak/ibu dosen diharapkan dapat menerapkan manajemen waktu yang baik, tidak menunda-nunda pekerjaan dan membuat skala prioritas. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah responden, dapat membandingkan antara dosen PNS dan dosen non PNS serta menambah variabel lain yang berhubungan dengan kebahagiaan di tempat kerja.

SUMMARY

Mental Workload and Income with Happiness at Work to Jember University Lectures; Dwi Sterida Mahani; 152110101044; 2020; 72 Pages; Occupational Health and Safety Studies, Undergraduate Programme of Public Health, Faculty of Public Health, University of Jember

Lecturers are tertiary educators who are the main components in Indonesian university. Lecturers have the main task to carry out Tridharma of Higher Education covering teaching, research and community service as well as other supporting tasks based on Tridharma College (UU No. 14 Tahun 2005). The workload which owned by the lecturer is dominant in the mental workload because the assignments and obligations are related to mental rather than physical. If you have more workloads there will be work stress resulting in unhappiness in the workplace.

Repayments as lecturer professions are given regularly once a month called salary. The salary received by lecturers is called income, including basic salary, functional allowances, structural allowances, profesional allowances and other benefits. Some research states that income determines happiness at work were researched by Wulandari dan Widyastuti (2014:52), Rindila and Sjabadyni (2014), Mateu (2016:12-34) and also Meiza (2016:138) said that salary or income can determine happiness at work. Lecturers who have happiness at work will have a high attachment to their work, enthusiasm, perseverance and full concentration to complete their work.

This research was an observational analytic study with a quantitative approach and uses a cross sectional research design. The population in this research was active lectures with a total 939 lectures while the samples were 90 lectures. The sample selection in this study used a random sampling technique. The instrument used in this study was the NASA-TLX method to measure mental workload and the Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) to measure happiness

at work. This study was used the corelation Spearman analysis test to determine the relationship between variables.

The results showed that there was no relationship between the characteristics of respondents (gender, age, years of service, functional position and positions) and income with happiness at work. While mental workload has a significant relationship with happiness at work with a *p-value* of $0.037 < \alpha (0.05)$. The value of the strength of the correlation coefficient is 0.221 which means it has a very weak value with a negatif correlation direction. This means that respondents who have a low mental workload, will have high happiness at work and otherwise.

Suggestions that can be given from this research were make better institutional governance and evaluate the suitability of lectures workload sheet filling by lectures every semester. For the lectures, it was expectes that they can apply management time better, not delaying work and making priorities scale. The next researcher is expected to be able to increase the number of respondents, be able to compare between PNS lecturers and non PNS lecturers and add other variables related to happiness at work.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Dosen di Universitas Jember”, sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan program pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Isa Ma'rufi, S.KM., M.Kes selaku Dosen Pembimbing Utama (DPU) dan Ibu Reny Indrayani, S.KM., M.KKK selaku Dosen Pembimbing Anggota (DPA) yang selalu memberikan bimbingan, motivasi dan saran sehingga dapat terwujudnya skripsi ini.

Terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan pula kepada yang terhormat :

1. Ibu Irma Prasetyowati, S.KM., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
2. Ibu Christyana Sandra, S.KM., M.Kes., selaku ketua program studi S1 kesehatan masyarakat
3. Ibu Rahayu Sri Pujiati, S.KM., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing Akademik
4. Bapak Andrei Ramani, S.KM., M.Kes., selaku Ketua Penguji
5. Ibu dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc., selaku Sekretaris Penguji
6. Bapak/Ibu dosen tercinta di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, khususnya Bapak/Ibu dosen di peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja
7. Kedua orang tua dan keluarga besar saya yang telah memberikan kasih sayang, dukungan dan doa yang terus mengalir
8. Rekan seperjuangan yang telah memberikan semangat, motivasi, tempat bertukar cerita, tempat bersenda gurau, serta tempat bertukar informasi terhangat selama studi S1 yaitu, Nadiyah, Nia, Rossa, Naurah dan Cindy

9. Keluarga UKM PSM Gita Pusaka, khususnya pengurus angkatan tua, Giovanda, Viula, Ana, Meda, Zalza, Nia dan Sambada yang telah memberikan semangat, dukungan dan teman berbagi
10. Teman-teman kelompok 3 PBL, Adhon, Dida, Dena, Alif, Mita, Jihan, Titi, Lita, Rungky, Zafira, Holif, Dela, Icot, dan Maya yang telah menjadi teman berbagi dan teman bercerita
11. Teman-teman kelompok magang di PT. Industri Gula Glenmore, Rossa, Cicilia dan Army yang telah memberikan dukungan dan doa
12. Teman-teman angkatan 2015 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, khususnya teman-teman peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi
13. Seluruh Bapak/Ibu dosen di Universitas Jember yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
14. Dan kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu

Penulis telah berupaya secara optimal dalam penyusunan skripsi ini, namun jika terdapat kekurangan pada skripsi ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi sivitas akademika di lingkungan Universitas Jember dan semoga menjadi media untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam dunia pengetahuan dan teknologi.

Jember, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSEMBAHAN	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN	iv
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
DAFTAR SINGKATAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan	6
1.3.1 Tujuan Umum	6
1.3.2 Tujuan Khusus.....	6
1.4 Manfaat	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Dosen	8
2.1.1 Definisi Dosen.....	8
2.1.2 Hak Dosen	8
2.1.3 Kewajiban dan Tugas Utama Dosen	9
2.2 Beban Kerja	12
2.2.1 Beban kerja Mental	13
2.2.2 Pengukuran Beban Kerja Mental	13

2.3 Pendapat	16
2.3.1 Definisi Pendapat	16
2.4 Kebahagiaan di Tempat Kerja (Happiness at work)	18
2.4.1 Definisi Kebahagiaan di Tempat Kerja	18
2.4.2 Karakteristik Karyawan yang Bahagia di Tempat Kerja	18
2.4.3 Teori Determinan Kebahagiaan di Tempat Kerja	19
2.4.4 Pengukuran Kebahagiaan di Tempat Kerja	21
2.5 Kerangka Teori	23
2.6 Kerangka Konsep	24
2.7 Hipotesis Penelitian	25
BAB 3 METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.2.1 Tempat Penelitian	26
3.2.2 Waktu Penelitian	26
3.3 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel	27
3.3.1 Populasi Penelitian	27
3.3.2 Sampel Penelitian	27
3.3.3 Metode Pengambilan Sampel	28
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
3.4.1 Variabel Penelitian	29
3.4.2 Definisi Operasional	30
3.5 Data dan Sumber Data	32
3.5.1 Data Primer	32
3.5.2 Data Sekunder	32
3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	33
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data	33
3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	34
3.7.1 Teknik Pengolahan Data	34
3.7.2 Teknik Penyajian Data	35

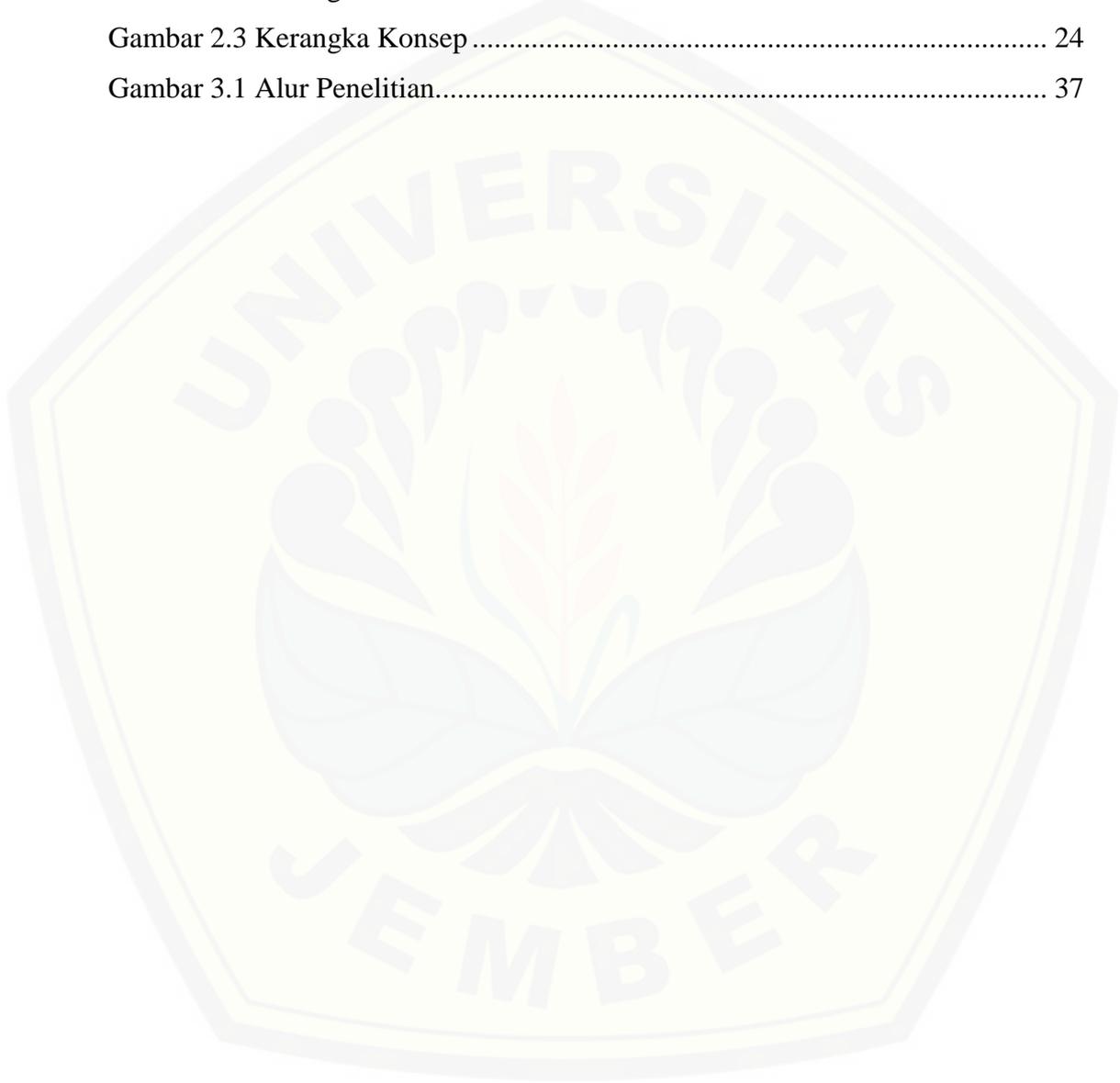
3.7.3 Teknik Analisis Data	35
3.8 Alur Penelitian	37
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Karakteristik Responden	38
4.1.2 Beban Kerja Mental	40
4.1.3 Pendapatan	40
4.1.4 Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	41
4.1.5 Hubungan Karakteristik Responden dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	41
4.1.6 Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	44
4.1.7 Hubungan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	44
4.2 Pembahasan	45
4.2.1 Karakteristik Responden	45
4.2.2 Beban Kerja Mental	52
4.2.3 Pendapatan	54
4.2.4 Kebahagiaan di Tempat Kerja	56
4.2.5 Hubungan Antara Karakteristik Responden dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja	57
4.2.6 Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	62
4.2.7 Hubungan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	64
4.3 Keterbatasan Peneliti	66
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Definisi Indikator Skala Penilaian dari NASA-TLX	14
Tabel 2.2 Kartu dari Metode NASA-TLX	15
Tabel 3.1 Proporsi Sampel di Setiap Fakultas di Universitas Jember.....	28
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden	39
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Mental.....	40
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan.....	40
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Kebahagiaan di Tempat Kerja	41
Tabel 4.5 Hubungan Jenis Kelamin dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	41
Tabel 4.6 Hubungan Usia dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja	42
Tabel 4.7 Hubungan Masa Kerja dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	42
Tabel 4.8 Hubungan Golongan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	43
Tabel 4.9 Hubungan Jabatan Fungsional dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja.	43
Tabel 4.10 Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja	44
Tabel 4.11 Hubungan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja	45

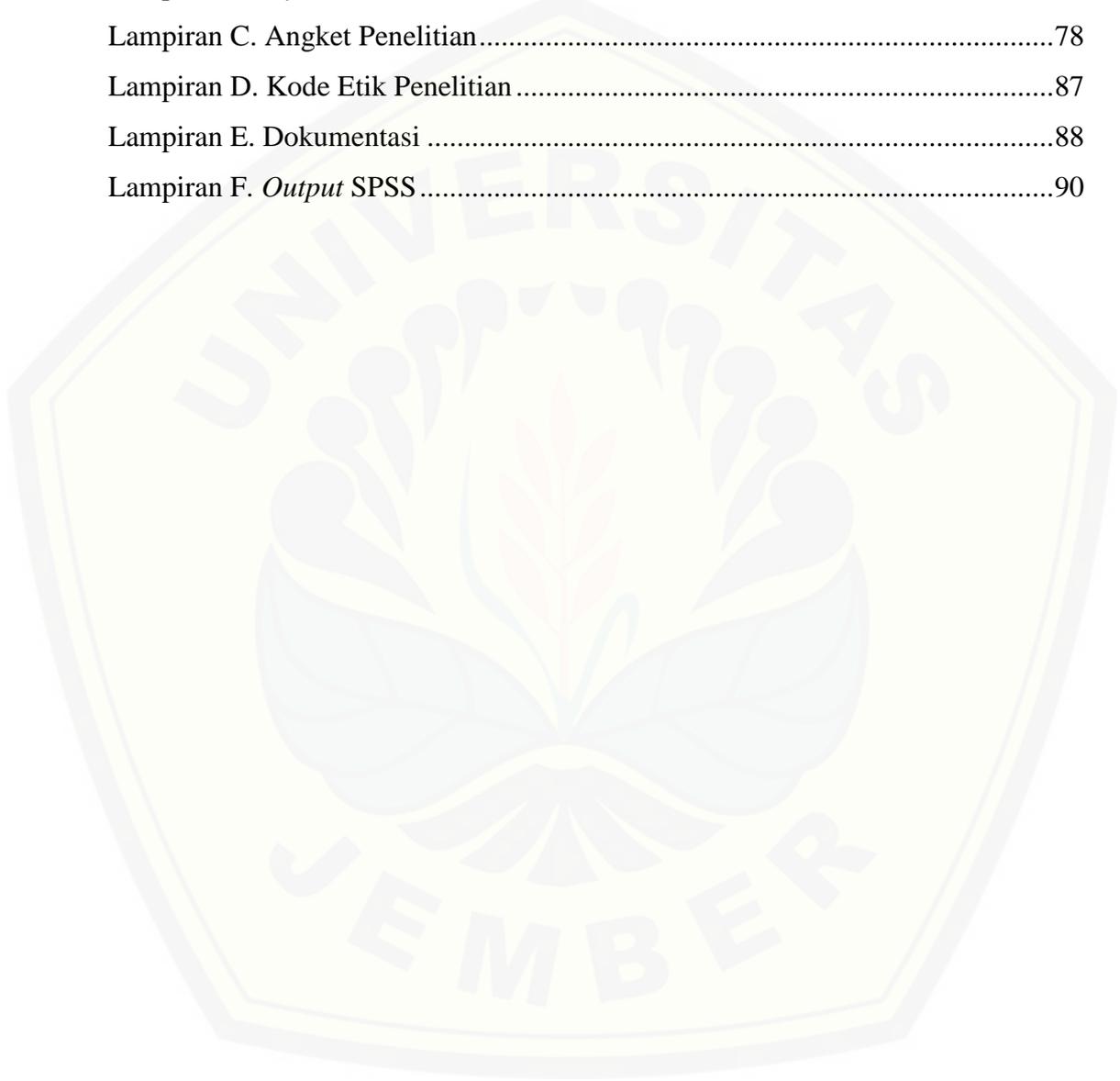
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Rating <i>Sheet</i>	15
Gambar 2.2 Kerangka Teori.....	23
Gambar 2.3 Kerangka Konsep.....	24
Gambar 3.1 Alur Penelitian.....	37



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Pengantar Angket.....	76
Lampiran B. <i>Informed Consent</i>	77
Lampiran C. Angket Penelitian.....	78
Lampiran D. Kode Etik Penelitian.....	87
Lampiran E. Dokumentasi	88
Lampiran F. <i>Output</i> SPSS.....	90



DAFTAR SINGKATAN

BKD	= Beban Kerja Dosen
CPNS	= Calon Pegawai Negeri Sipil
DPA	= Dosen Pembimbing Anggota
DPU	= Dosen Pembimbing Utama
GPM	= Gugus Penjamin Mutu
KOMBI	= Komisi Bimbingan
KKN	= Kuliah Kerja Nyata
LKM	= Lembar Kerja Mahasiswa
LPHBM	= Lembar Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa
NASA-TLX	= <i>National Aeronautics and Space Administration Task Load Index</i>
OHQ	= <i>Oxford Happiness Questionnaire</i>
PKN	= Praktik Kerja Nyata
PKL	= Praktik Kerja Lapangan
PNS	= Pegawai Negeri Sipil
RPM	= Rancangan Pembelajaran Mingguan
RPS	= Rencana Pembelajaran Semester
RTM	= Rancangan Tugas Mahasiswa
SKS	= Satuan Kredit Semester
SK	= Surat Keputusan
SD	= Sekolah Dasar
SMP	= Sekolah Menengah Pertama
SMA	= Sekolah Menengah Atas

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan menjadi salah satu komponen pokok bagi kehidupan seseorang, seseorang yang bekerja maka dapat berupaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun orang lain. Tujuan dalam bekerja tidak hanya dalam pemenuhan materi akan tetapi juga pemenuhan secara psikologis yaitu perasaan dihargai, dibutuhkan orang lain serta kemampuannya diakui sehingga pekerjaan yang dimiliki mempunyai makna tersendiri bagi individu tersebut (Dimala, 2018:23). Prasetyo (2015:174) juga menyatakan bahwa selain materi yang didapat dalam pekerjaan juga dibutuhkan kesuksesan psikologis pada individu tersebut, kesuksesan psikologis yang dimaksud antara lain kepuasan kerja, kenyamanan dan kebahagiaan di tempat kerja.

Setiap individu bebas dalam menentukan pekerjaan atau karir, salah satunya adalah berkarir menjadi dosen. Dosen adalah tenaga pendidik tingkat perguruan tinggi yang merupakan komponen utama dalam sistem perguruan tinggi di Indonesia. Berdasarkan UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen mempunyai tugas pokok untuk menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pengajaran dan pendidikan, melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat serta tugas penunjang lain berdasarkan Tridharma Perguruan Tinggi (UU RI No. 14 Tahun 2005). Salah satu perguruan tinggi yang menjunjung tinggi Tridharma Perguruan Tinggi adalah Universitas Jember.

Perguruan tinggi negeri terbesar di Kabupaten Jember adalah Universitas Jember yang memiliki 15 fakultas dengan 103 program studi, serta jumlah mahasiswa pada periode 2018/2019 sebanyak 33.928 mahasiswa pada jenjang diploma, sarjana dan magister. Selain merupakan perguruan tinggi negeri terbesar di Kabupaten Jember, Universitas Jember juga merupakan perguruan tinggi negeri terbaik di Kabupaten Jember dengan status akreditasi A pada tahun 2015. Menjadi perguruan tinggi yang terbaik tentu memberikan tuntutan tersendiri bagi Universitas Jember untuk selalu meningkatkan kualitas dari segi sarana prasarana,

prestasi mahasiswa maupun peran dosen yang sangat penting. Universitas Jember mempunyai tugas pokok yaitu menyelenggarakan pendidikan tinggi dan memberikan pendidikan berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia dengan cara ilmiah yang bertujuan untuk pengembangan kemampuan serta kualitas hidup dan martabat individu di Indonesia demi usaha untuk perwujudan tujuan nasional.

Jumlah mahasiswa di Universitas Jember adalah 33.928 terhitung semester genap periode 2018/2019 bulan Maret yang sedang menempuh pendidikan diploma, S1, magister maupun doktor. Jumlah dosen aktif di Universitas Jember berjumlah 1070 dosen. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi No. 2 Tahun 2016 menyatakan bahwa rasio ideal untuk dosen terhadap mahasiswa yaitu 1:45 untuk rumpu ilmu sosial ilmu humaniora dan 1:30 untuk rumpun ilmu eksakta. Berdasarkan rasio ideal untuk dosen terhadap mahasiswa tersebut, dari 15 fakultas di Universitas Jember terdapat tiga fakultas dari rumpun sosial humaniora dan empat fakultas dari rumpun ilmu eksakta yang tidak sesuai. Rasio antara dosen terhadap mahasiswa ini menjelaskan kewajiban dosen untuk menjalankan tridharma perguruan tinggi dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Rasio dosen terhadap mahasiswa yang tidak sesuai akan menambah beban kerja dosen yang semakin berat karena jumlah mahasiswa yang harus dibimbing bertambah jumlahnya sehingga tugas dan tanggung jawab dosen semakin besar.

Beban kerja yang dimiliki dosen merupakan dominan pada beban kerja mental karena penugasan dan kewajiban dosen dominan pada pekerjaan yang berhubungan dengan mental dari pada fisik, dimana hal ini dapat memicu stres jika memiliki beban kerja berlebih atau kurang sehingga menimbulkan ketidakbahagiaan di tempat kerja (Dewi, 2016:4). Beban kerja mental yaitu beban kerja yang muncul saat dosen melakukan aktifitas mental untuk melaksanakan pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2017:42). Berbagai macam kegiatan rutinitas, supervisi dan kompleksitas tugas yang dimiliki dosen dapat mempengaruhi dan mengontrol emosi seseorang seperti munculnya perasaan bahagia atau tidak bahagia ketika berada di tempat kerja (Sulistiyowati dan Muazansyah, 2018:914).

Berdasarkan pedoman pelaksanaan penilaian Beban Kerja Dosen (BKD) Universitas Jember 2018 menyatakan bahwa beban kerja yang harus dipenuhi

setiap dosen setara dengan 12-16 SKS per semester dengan rincian 9 SKS pendidikan dan penelitian, 1 SKS pengabdian dan 2 SKS kegiatan penunjang Tridharma Perguruan Tinggi. Beban kerja profesor sama dengan beban kerja dosen namun terdapat tugas tambahan khusus yang wajib dilakukan yaitu menulis buku, menghasilkan karya ilmiah dan atau mendapat gelar doktor serta menyebarluaskan gagasan. Hasil wawancara pada penelitian ini menyampaikan bahwa pada kenyataannya beban kerja yang dimiliki dosen lebih dari kewajiban yang harus dipenuhi yaitu 12-16 SKS, terutama pada bidang pendidikan dan pengajaran. Fenomena ini akan terjadi terutama pada fakultas yang rasio antara jumlah dosen dan mahasiswa tidak ideal. Beban kerja terus bertambah ketika dosen mempunyai tugas tambahan baik secara struktural maupun non struktural.

George (2016) menyatakan bahwa dosen di *Bishop Grosseteste University* mencurahkan mayoritas waktu 24 jam nya untuk pekerjaan. Banyak hal yang harus dilakukan dosen di luar perkuliahan misalnya menulis laporan secara terus menerus, mendatangi pertemuan di dalam maupun di luar kota, serta mengoreksi dan menilai tugas mahasiswa. Setiap dosen harus memastikan bahwa materi yang disampaikan dapat diterima oleh mahasiswa dalam jangka waktu tertentu karena jika tidak maka akan memberikan dampak buruk pada dosen tersebut. Berdasarkan beban kerja yang dimiliki dosen secara perlahan namun pasti akan mendapatkan tekanan yang semakin besar dalam pekerjaannya.

Gaji adalah balas jasa yang diberikan secara berkala setiap satu bulan sekali kepada karyawan yang sudah ditetapkan dan terdapat jaminan yang pasti (Priyono dan Marnis, 2008 : 224). Profesi dosen sama seperti guru di tingkat SD, SMP dan SMA sehingga masuk ke dalam kategori pegawai negeri sipil sehingga untuk perhitungan gaji pokok untuk dosen PNS mengacu pada PP No. 30 Tahun 2015, yaitu menetapkan gaji berdasarkan golongan. Saat ini minimal pendidikan dosen yaitu S2 maka dosen akan masuk golongan III B yang sesuai aturan pemerintah akan mendapatkan gaji pokok berkisar Rp 2.560.000,- hingga Rp 4.205.000,- tergantung masa kerja (Firdiansyah, 2018). Rincian gaji yang diterima dosen setiap bulannya tidak hanya gaji pokok yang ditetapkan berdasarkan golongan yang tercantum pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2015, selain

itu terdapat beberapa tunjangan-tunjangan yang akan diterima sehingga setiap dosen dapat membawa *take home pay* yang berbeda-beda sesuai dengan kualifikasinya. Penentuan gaji untuk dosen berstatus non PNS atau dosen kontrak ditentukan berdasarkan kemampuan pendanaan perguruan tinggi masing-masing yang kemudian disahkan oleh rektor, sebagaimana Universitas Jember yang telah mengatur gaji dosen kontrak berdasarkan pendidikan terakhir dan masa kerja (Standar Biaya Universitas Jember, 2018:12).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2009, maka tunjangan yang diperoleh dosen setiap bulannya meliputi tunjangan profesi, tunjangan khusus dan tunjangan kehormatan (PP No. 41 Tahun 2009). Tunjangan lainnya yang akan diterima dosen yaitu jika dosen tersebut menjabat sebagai pimpinan di perguruan tinggi seperti rektor, pembantu rektor, dekan, pembantu dekan, ketua sekolah tinggi, pembantu ketua, direktur politeknik, direktur akademik dan pembantu direktur yang disebut tunjangan tugas tambahan (PP No. 65 tahun 2007). Penelitian dari *University of California* tentang hubungan jumlah pendapatan dengan kebahagiaan menunjukkan bahwa 92% responden setuju bahwa gaji menentukan kebahagiaan dan kepuasan kerja (Guswandy, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian (Lintangsari, *et al*, 2013:2) menyampaikan bahwa gaji merupakan faktor utama yang dapat membuat karyawan bahagia di perusahaan.

Veenhoven (2006:7) mendefinisikan kebahagiaan sebagai persepsi seseorang untuk menilai sejauh mana ia memiliki energi positif dari dalam dan luar. Kebahagiaan adalah kualitas hidup pada individu untuk menjadi lebih berkembang dari berbagai aspek yaitu peningkatan kesehatan, kreatifitas dan pendapatan yang tinggi serta tempat kerja yang baik. Menurut Pryce dan Jones (2010:4) kebahagiaan di tempat kerja adalah pola pikir seseorang untuk memaksimalkan potensi diri dan kinerja. Karakteristik bahagia di tempat kerja yaitu lebih produktif, tingkat absensi rendah, bersemangat untuk melakukan pekerjaan, kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi serta melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien (Pryce dan Jones, 2010:28-29).

Dosen yang mempunyai kebahagiaan di tempat kerja akan memiliki keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya, dimana dosen akan merasakan

semangat, antusias, tekun dalam mengerjakan tugas-tugasnya serta berkonsentrasi penuh untuk menyelesaikan tugas-tugasnya (Prasetyo, 2015:276). Selain itu dosen yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerja memberikan dampak positif dalam meningkatkan produktivitas kerja serta berpeluang kecil untuk melepaskan pekerjaan (Dimala, 2018:25). Hasil wawancara dengan responden pada penelitian ini menyampaikan bahwa berkarir menjadi dosen merupakan profesi yang menyenangkan karena memiliki fleksibilitas waktu dan tempat, menambah wawasan, berkesempatan mengembangkan diri di bidang pendidikan dan karir serta dapat berinteraksi dengan mahasiswa yang mempunyai karakter berbeda-beda yang dapat memberikan energi positif tersendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dosen dijadikan subjek penelitian karena dosen merupakan tenaga pendidik di level perguruan tinggi yang mempunyai kewajiban untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Beban kerja dan intensitas yang dimiliki dosen beragam dan membutuhkan kesabaran, usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaannya karena sebagai dosen diharuskan untuk melayani dan memberikan kepuasan kepada mahasiswa serta melakukan beberapa tugasnya di luar jam kerja (Sulistyowati dan Muazansyah, 2018 : 914). Berbagai tugas yang harus dilaksanakan oleh dosen akan berpotensi menimbulkan konflik bagi dosen seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung, proses pengajaran dan bimbingan dengan mahasiswa yang tidak optimal, regulasi yang tidak jelas dan gaji yang belum sesuai (Prasetyo, 2015:177). Upaya optimal dibutuhkan untuk menjalankan tugas utama dosen sesuai dengan tridharma perguruan tinggi, selain kewajiban tersebut dosen juga mempunyai kewajiban untuk berperan andil dalam keluarga.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember”.

1.3. Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus pada penelitian ini adalah :

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, jabatan fungsional dan golongan pada dosen di Universitas Jember
- b. Mengidentifikasi beban kerja mental pada dosen di Universitas Jember
- c. Mengidentifikasi pendapatan yang diperoleh dosen di Universitas Jember
- d. Menganalisis hubungan karakteristik responden dengan kebahagiaan di tempat kerja
- e. Menganalisis hubungan beban kerja mental dosen di Universitas Jember dengan kebahagiaan di tempat kerja
- f. Menganalisis hubungan pendapatan yang diperoleh dosen di Universitas Jember dengan kebahagiaan di tempat kerja

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terkait psikologi industri dibidang kesehatan dan keselamatan kerja khususnya tentang hubungan beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperdalam wawasan ilmu pengetahuan serta mengembangkan pengetahuan dan sikap kritis peneliti terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dalam bidang psikologi industri.

b. Bagi Perguruan Tinggi atau Pekerja

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk perguruan tinggi dalam mengetahui tingkat kebahagiaan dosen berdasarkan determinan beban kerja mental dan pendapatan yang diperoleh sehingga dengan begitu perguruan tinggi dapat menyikapi jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai.

c. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat serta wawasan ilmiah dibidang kesehatan dan keselamatan khususnya pada psikologi industri mengenai kebahagiaan di tempat kerja yang dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dosen

2.1.1 Definisi Dosen

Berdasarkan UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang mempunyai tugas pokok untuk mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dosen berkedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Dosen sebagai tenaga profesional mempunyai misi untuk turut melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab

2.1.2 Hak Dosen

Berdasarkan UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada BAB III Pasal 51 menyatakan bahwa hak dosen antara lain :

- a. Memperoleh penghasilan di atas standar kebutuhan hidup dan jaminan kesejahteraan sosial
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual

- d. Berkesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- e. Kebebasan dalam bidang akademik, mimbar akademik dan otonomi keilmuan
- f. Kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik
- g. Kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi keilmuan

2.1.3 Kewajiban dan Tugas Utama Dosen

Berdasarkan UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada BAB III Pasal 60 menyatakan bahwa kewajiban dosen antara lain :

- a. Melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
 - 1) Tugas utama dosen dalam melaksanakan kegiatan bidang pendidikan, dosen memiliki ruang lingkup tugas antara lain (Universitas Jember, 2018:6) :
 - a) Melaksanakan kegiatan pembelajaran, membimbing, menguji serta menyelenggarakan pembelajaran di laboratorium (praktikum), praktik lapangan di fakultas masing-masing ataupun fakultas lain di dalam maupun di luar perguruan tinggi
 - b) Membimbing mahasiswa yang akan melaksanakan seminar proposal hasil penelitian, membimbing pelaksanaan penelitian mahasiswa (skripsi, tesis, disertasi), dan membimbing penulisan laporan akhir studi dan artikel ilmiah
 - c) Membimbing mahasiswa dalam Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktek Kerja Nyata (PKN) dan Praktek Kerja Lapangan (PKL) / Magang
 - d) Membimbing mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai Dosen Pembimbing Utama (DPU) atau Dosen Pembimbing Anggota (DPA)
 - e) Bertindak sebagai penguji pada ujian akhir mahasiswa

- f) Melakukan pembinaan pada kegiatan mahasiswa dibidang akademik dan kemahasiswaan
 - g) Melakukan pengembangan perangkat pembelajaran (Silabus, RPS, RPM, RTM, LKM, LPHBM ; Media Pembelajaran)
 - h) Pengembangan bahan pembelajaran : menulis buku ajar, diktat, modul praktikum, tutorial, seminar, naskah tutorial, alat bantu, audio visual, modul KKN/PKN/PKL/Magang
 - i) Penyampaian orasi ilmiah
 - j) Memberikan arahan kepada dosen yang lebih rendah jabatan akademiknya
 - k) Melaksanakan kegiatan detasering/mobilisasi dosen dan pencangkakan di luar institusi
 - l) Melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi sebagai pendidik dan ilmuan
- 2) Tugas utama dosen dalam bidang penelitian juga diikuti dengan pengembangan karya, yang bentuk kegiatannya meliputi (Universitas Jember, 2018:7) :
- a) Menyusun proposal, melaksanakan dan menghasilkan produk penelitian
 - b) Menulis artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah, *proceeding* atau poster
 - c) Menulis artikel ilmiah yang dipublikasikan pada koran/majalah/media umum lainnya
 - d) Menulis hasil penelitian atau pemikiran yang tidak dipublikasi dan hanya disimpan di perpustakaan perguruan tinggi
 - e) Menulis, menterjemahkan atau menyadur buku monograf dan buku referensi/buku teks edar nasional
 - f) Mengedit/menyunting karya ilmiah diterbitkan dan edar nasional maupun internasional
 - g) Pembuatan rancangan dan karya teknologi, rancangan dan karya seni monumental/seni pertunjukan/karya sastra
 - h) Menyusun rencana dan karya teknologi yang dipatenkan

- 3) Tugas utama dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat antara lain (Universitas Jember, 2018:7) :
 - a) Menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan/pejabat negara yang harus dipisahkan dari jabatan organiknya
 - b) Menyebarluaskan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dipergunakan masyarakat melalui kegiatan penyuluhan, pelatihan dan penataran
 - c) Memberikan pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang mendukung pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan
 - d) Menyusun proposal, melaksanakan kegiatan pelayanan atau kegiatan lain kepada masyarakat untuk mendukung pelaksanaan tugas umum pemerintah daerah dan pusat atau instansi lain non pemerintah sesuai bidang keahlian atau ditugasi oleh perguruan tinggi dan atau sesuai fungsi/jabatan
 - e) Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan
- 4) Selain melaksanakan tugas utama dosen, dosen juga melaksanakan berbagai kegiatan penunjang tridharma perguruan tinggi yang meliputi (Universitas Jember, 2018:7) :
 - a) Keikutsertaan sebagai anggota dalam suatu panitia/ komisi/ *taskforce*/ badan di tingkat institusi maupun di tingkat fakultas di Universitas Jember
 - b) Keikutsertaan dalam suatu kepanitiaan/ badan/ komisi/ *taskforce* pada lembaga pemerintah daerah atau pusat
 - c) Mewakili Universitas Jember atau lembaga pemerintah dalam kepantiaan antar lembaga
 - d) Berpartisipasi sebagai delegasi nasional dalam congress internasional
 - e) Mempunyai peran sebagai penyelenggara pertemuan ilmiah
 - f) Mendapat penghargaan dalam bentuk tanda jasa atau piagam penghargaan dalam peran aktifnya sebagai PNS atau kegiatan profesinya

- g) Menulis buku untuk mendukung kegiatan pembelajaran non pendidikan tinggi
 - h) Berprestasi pada bidang tertentu (Ex : olahraga, kesenian, dll)
 - i) Menjadi tim penilai jabatan akademik dosen, tim *reviewer*, dan tim audit di lingkungan Universitas Jember
- b. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
 - c. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
 - d. Bersikap objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu atau latar belakang sosio ekonomi mahasiswa
 - e. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik serta nilai-nilai agama dan etika
 - f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

2.2 Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja pada waktu yang telah ditentukan. Beban kerja lebih lanjut dikategorikan menjadi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah jumlah pekerjaan besar yang harus diselesaikan oleh pekerja seperti jam kerja berlebih, tekanan di tempat kerja yang cukup besar serta tanggung jawab besar atas pekerjaannya. Sedangkan beban kerja kualitatif yaitu mengenai kemampuan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2017:23). Jumlah beban kerja yang harus diselesaikan oleh pekerja dapat dilihat dari sudut pandang obyektif dan subyektif. Penilaian beban kerja dari sudut pandang obyektif yaitu berdasarkan keseluruhan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan atau jumlah aktifitas yang dilakukan di tempat kerja. Sedangkan penilaian beban kerja dari sudut pandang

subyektif yaitu standar yang digunakan untuk menyatakan kelebihan beban kerja, tekanan kerja dan kepuasan kerja (Aliyah, 2017:87).

2.2.1 Beban kerja Mental

Beban kerja mental adalah beban kerja yang muncul ketika karyawan membutuhkan dan menggunakan aktivitas mental di tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2017:42). Penilaian beban kerja mental dapat dinilai melalui tanggung jawab karyawan akan pekerjaannya, kewaspadaan karyawan atas pekerjaan yang dihadapi, tingkat konsentrasi karyawan ketika melakukan pekerjaannya serta interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya. Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penilaian beban kerja mental yaitu (Koesomowidjojo, 2017:43) :

- a. Mengetahui batas minimal dan batas maksimal kinerja karyawan
- b. Mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan lingkungan kerja
- c. Mengetahui kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan organisasi di mana ia bekerja
- d. Digunakan sebagai acuan dalam menempatkan karyawan berdasarkan kapasitas beban mental yang dimiliki dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya

2.2.2 Pengukuran Beban Kerja Mental

Pengukuran beban kerja mental perlu memperhatikan adanya faktor subjektivitas diakarenakan sulitnya dalam memprediksi beban kerja mental. Oleh karena itu dalam pengukuran subyektif digunakan dalam pengukuran beban kerja mental dengan menggunakan metode NASA-TLX (*National Aeronautics and Space Administration Task Load Index*). Metode NASA-TLX dilakukan dengan membagi dan mengelompokkan beban kerja atas dasar indikator tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, performansi, tingkat usaha dan tingkat frustrasi

(Koesomowidjojo, 2017:44). Berikut penjelasan indikator beban kerja mental berdasarkan metode NASA-TLX (Rubio *et al*, 2004:65) :

Tabel 2.1 Definisi Indikator Skala Penilaian dari NASA-TLX

Indikator	Kategori	Keterangan
Tuntutan Mental	Rendah, Tinggi	Seberapa besar tuntutan mental dan persepsi aktifitas yang dibutuhkan di pekerjaan misalnya untuk berfikir, mengambil keputusan, menghitung, mengingat, mencari, dll. Apakah pekerjaan tersebut terasa mudah atau sulit, sederhana atau kompleks dan termasuk pekerjaan yang ketat atau masih bisa ditoleransi.
Tuntutan Fisik	Rendah, Tinggi	Seberapa besar tuntutan fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan misalnya untuk mendorong, menarik, mengontrol, memutar, dll. Apakah pekerjaan tersebut terasa mudah atau sulit, lambat atau cepat, kendur atau berat dan cukup istirahat atau tidak
Tuntutan Waktu	Rendah, Tinggi	Seberapa banyak tuntutan waktu ketika melakukan pekerjaan. Apakah melaluinya dengan lambat dan tidak tergesa-gesa atau cepat dan panik
Performasi	Baik, Buruk	Seberapa anda berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi? Seberapa puaskah anda dengan performasi/kinerja anda dalam mencapai tujuan tersebut
Tingkat Usaha	Rendah, Tinggi	Seberapa keras anda berusaha dalam bekerja baik secara fisik maupun mental untuk menyelesaikan pekerjaan
Tingkat Frustrasi	Rendah, Tinggi	Seberapa banyak anda merasakan perasaan tidak aman, rendah diri, kesal, stres dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, santai dan kepuasan ketika melakukan pekerjaan

Dalam pengukuran beban kerja mental dengan menggunakan metode NASA-TLX diperlukan beberapa tahap dalam pengukurannya yaitu :

a. Pembobotan

Setelah mengetahui penjelasan indikator beban kerja mental NASA-TLX maka selanjutnya yaitu pembobotan. Pada langkah ini responden diminta untuk memilih salah satu dari dua indikator yang dirasa lebih dominan menyebabkan beban kerja mental pada pekerjaannya. Kuesioner terdiri dari 15 pernyataan yang merupakan perbandingan berpasangan. Setelah responden memilih maka akan dihitung jumlah dari setiap indikator yang dirasa paling berpengaruh pada pekerjaan, lalu dijadikan bobot untuk setiap indikator beban mental (Diniaty dan Mulyadi, 2016:205).

Tabel 2.2 Kartu dari Metode NASA-TLX

Tuntutan Waktu Atau Tingkat Frustrasi	Tuntutan Fisik Atau Performasi	Performasi Atau Tingkat Frustrasi
Tuntutan Waktu Atau Tingkat Usaha	Tingkat Usaha Atau Performasi	Tingkat Usaha Atau Tuntutan Fisik
Tuntutan Mental Atau Tingkat Usaha	Performasi Atau Tuntutan Mental	Tingkat Frustrasi Atau Tuntutan Mental
Tuntutan Mental Atau Tuntutan Fisik	Performasi Atau Kebutuhan Waktu	Tingkat Frustrasi Atau Tingkat Usaha
Tuntutan Waktu Atau Tuntutan Mental	Tuntutan Fisik Atau Tuntutan Waktu	Tuntutan Fisik Atau Tingkat Frustrasi

b. Pemberian *Rating*

Langkah selanjutnya responden diminta untuk memberikan *rating* pada setiap indikator beban kerja mental. Subyektifitas diperlukan dalam pemberian *rating* tergantung dengan beban kerja mental yang dirasakan oleh responden dengan skala 1-100 (Putri dan Handayani, 2017:3).

Mental Demand How mentally demanding was the task?
 Very Low Very High

Physical Demand How physically demanding was the task?
 Very Low Very High

Temporal Demand How hurried or rushed was the pace of the task?
 Very Low Very High

Performance How successful were you in accomplishing what you were asked to do?
 Perfect Failure

Effort How hard did you have to work to accomplish your level of performance?
 Very Low Very High

Frustration How insecure, discouraged, irritated, stressed, and annoyed were you?
 Very Low Very High

Gambar 1.1 Rating Sheet

c. Perhitungan Nilai Akhir

Langkah terakhir yaitu mengkalikan setiap indikator yang dipilih kemudian dijumlahkan dan dibagi 15 (jumlah perbandingan berpasangan) (Diniaty dan Muliyadi, 2016:206). Skor Beban Kerja Mental = $\frac{\text{Nilai}}{\text{Bobot}}$. Klasifikasi

beban kerja berdasarkan analisa NASA-TLX yaitu (Hart dan Staveland, 1981) :

Nilai skor <50 = beban kerja ringan

Nilai skor 50 – 80 = beban kerja sedang

Nilai skor >80 = beban kerja berat

2.3 Pendapatan

2.3.1 Definisi Pendapatan

Pendapatan adalah pembayaran utuh dari perusahaan yang akan diterima oleh karyawan yang meliputi pendapatan-pendapatan rutin dan insidentil yang merupakan hak karyawan yang akan diterima setiap bulannya (*Human Resources*, 2018). Secara umum pendapatan terdiri dari dua komponen yaitu pendapatan yang melekat pada daftar gaji pokok dan pendapatan insidentil. Pendapatan yang melekat pada daftar gaji pokok meliputi gaji pokok, tunjangan-tunjangan (keluarga, umum, struktural, pajak dan tunjangan lain yang berlaku di tempat kerja). Sedangkan komponen kedua yaitu pendapatan insidentil yaitu pendapatan yang didapatkan berdasarkan aktivitas lembur atau bonus berdasarkan kinerja karyawan yang meliputi tunjangan kinerja, uang makan, perjalanan dinas dan honorarium.

2.3.2 Sumber Pendapatan Dosen

Berdasarkan Billy (2016) menyebutkan beberapa sumber pendapatan dosen sebagai berikut :

a. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah pemberian balas jasa kepada karyawan menurut pangkat atau jenis pekerjaan dan besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan

yang pembayarannya dilakukan setiap bulan. Standar penetapan gaji pokok dosen mengikuti standar pegawai negeri sipil yang digunakan di seluruh Indonesia dengan menggunakan sistem golongan yaitu Golongan I – III (a,b, c, d) dan Golongan IV (a, b, c, d, e). Dosen yang telah menjadi pegawai negeri sipil akan berada di Golongan III dan IV dengan gaji pokok minimal Rp 2.456.700,- dan maksimal Rp 5.620.300 yang disesuaikan dengan masa kerjanya (PP No. 30 Tahun 2015).

b. Tunjangan Fungsional

Berdasarkan Perpres No. 65 Tahun 2007 tentang Tunjangan Dosen, menyatakan bahwa kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan sebagai dosen di perguruan tinggi diberikan tunjangan setiap bulan berdasarkan jabatan fungsional yang dimiliki dengan rincian Guru Besar Rp 1.350.000,- ; Lektor Kepala Rp 900.000,- ; Lektor Rp 700.000, dan Asisten Ahli Rp 375.000,-

c. Tunjangan Profesi atau Sertifikasi Dosen

Berdasarkan PP No. 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Guru dan Dosen serta Tunjangan Kehormatan Profesor, menyatakan bahwa tunjangan profesi adalah pemberian tunjangan kepada dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai bentuk penghargaan atas profesionalitas dosen. Besarnya tunjangan profesi dosen adalah sebesar satu kali gaji pokok yang bersangkutan sedangkan tunjangan profesi yang memiliki jabatan guru besar akan diberi tunjangan kehormatan profesor yang besarnya dua kali gaji pokok yang bersangkutan.

d. Tunjangan Tugas Tambahan

Berdasarkan Perpres No. 65 Tahun 2007 tentang Tunjangan Dosen, menyatakan bahwa tugas tambahan dosen yaitu menjadi pimpinan di perguruan tinggi seperti Rektor, Pembantu Rektor, Dekan, Pembantu Dekan, Ketua Sekolah Tinggi, Pembantu Ketua, Direktur Politeknik, Direktur Akademi dan Pembantu Direktur yang diberikan tunjangan Dosen setiap bulan.

2.4 Kebahagiaan di Tempat Kerja (*Happiness at work*)

2.4.1 Definisi Kebahagiaan di Tempat Kerja

Menurut Pryce dan Jones (2010:4) kebahagiaan di tempat kerja adalah pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi diri. Seorang karyawan akan memperhatikan nilai tertinggi dan nilai terendah saat bekerja sendiri atau bekerja sama dengan orang lain. Ada tiga poin penting untuk mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja, yang pertama yaitu secara sadar menanamkan rasa kebahagiaan pada diri sendiri. Yang kedua, makna kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya terjadi pada individu melainkan terjadi antara individu satu dengan lainnya atau dengan kata lain terjadi pada rekan kerjanya karena berada pada organisasi di perusahaan. Dan yang terakhir adalah kebahagiaan di tempat kerja tidak berarti bahwa karyawan harus merasa baik 100% dalam setiap waktu atau tidak boleh memiliki perasaan negatif di kantor seperti marah, frustrasi, kecewa, gagal, cemburu atau emosi, dengan memiliki perasaan negatif seperti itu akan mendorong karyawan untuk mencapai kembali potensinya dan dalam menentukan sikap selanjutnya. Dengan kata lain kebahagiaan di tempat kerja berarti dapat mendorong karyawan untuk menata dan mengendalikan kembali emosinya di tempat kerja.

2.4.2 Karakteristik Karyawan yang Bahagia di Tempat Kerja

Pryce dan Jones (2010:28-29) mengungkapkan terdapat karakteristik seseorang bahagia di tempat kerja antara lain

- a. Lebih produktif
- b. Tingkat absensi rendah
- c. Lebih berenergi/bersemangat ketika melakukan pekerjaannya
- d. Memiliki rasa terikat yang lebih terhadap perusahaan dan kepuasan kerja
- e. Memiliki motivasi kerja yang tinggi
- f. Mendapatkan penghargaan lebih dari pimpinan
- g. Melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien serta memiliki kepercayaan diri lebih

- h. Tidak terpengaruh oleh lingkungan kerja yang hanya bersifat sementara seperti lingkungan kantor yang baru, karpet yang indah, dsb.

2.4.3 Teori Determinan Kebahagiaan di Tempat Kerja

Menurut Mateu (2016:12-34) mengungkapkan beberapa teori determinan kebahagiaan di tempat kerja antara lain :

a. Pendidikan

Sebagian besar orang-orang akan meningkatkan harga dirinya melalui pendidikan yang lebih tinggi dimana kemungkinan dapat meningkatkan kebahagiaan individu tersebut. Pendidikan yang dimiliki seseorang merupakan salah satu penentu kebahagiaan di tempat kerja, karena orang yang memiliki pendidikan tinggi akan memiliki jabatan lebih tinggi sehingga akan menghasilkan pendapatan lebih banyak yang mana semakin besar pendapatan yang diterima maka dapat meningkatkan kebahagiaan individu tersebut.

b. Status Pernikahan

Penelitian yang dilakukan Mohanty menyatakan fakta mengenai individu yang telah menikah memiliki kemungkinan kebahagiaan yang lebih besar jika mereka hidup bersama pasangannya. Hal ini akan berbeda dengan individu yang belum menikah atau bercerai yang mana mereka tidak dapat menikmati kebahagiaan tersebut.

c. Kepemilikan Rumah

Seseorang yang memiliki rumah pribadi akan mempunyai hubungan positif dengan kebahagiaan mereka. Seseorang yang mempunyai kemampuan untuk membeli rumah dan fasilitasnya akan menambah kebanggaan dan kebahagiaan pada dirinya.

d. Jumlah Anak

Sebagian besar kebahagiaan tergantung pada kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan dan memenuhi tanggungannya. Untuk pasangan muda yang baru saja memulai karier akan cenderung menunda untuk memiliki anak dan sekedar hidup bersama pasangan. Hal ini berbeda dengan orang dewasa yang

sudah mempunyai ekonomi stabil maka jumlah anak tidak akan menjadi beban keuangan tersendiri dan bahagia dengan berapapun jumlah anak yang mereka miliki.

e. *Teamwork*

Teamwork adalah kunci untuk menjalin hubungan baik antar pekerja. Bagaimanapun, tujuan pekerja harus disinkronkan dengan tujuan organisasi yang mana akan membutuhkan upaya dan pengetahuan yang lebih besar. Oleh karena itu diperlukan *teamwork* untuk mempertahankan iklim kerja yang positif dan kebahagiaan di tempat kerja karena tujuan organisasi tidak mungkin tercapai secara individual namun secara *teamwork* yang *solid*.

f. Motivasi dan Kepemimpinan

Pemimpin perusahaan dapat memotivasi pekerja untuk berkontribusi lebih banyak di perusahaan. Motivasi dan kepemimpinan mempunyai korelasi yang sangat kuat, ketika efektifitas kepemimpinan dilakukan maka pekerja termotivasi serta mereka akan lebih bahagia karena merasa melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kepemimpinan juga memiliki hubungan dengan kepuasan pekerja, ketika pekerja dilibatkan dalam pembuatan keputusan dalam organisasi mereka akan puas karena ide-ide mereka mendukung dalam pengambilan keputusan.

Motivasi dan kepemimpinan yang baik sangat penting dimiliki di setiap organisasi. Jika pekerja bahagia di tempat kerja, maka akan memberikan keuntungan pada perusahaan dengan upaya yang dilakukannya. Setiap pekerja perlu merasakan bahwa pekerjaan tersebut adalah bagian dari dirinya dan setiap *manager* harus memahami setiap pekerjanya untuk memberikan motivasi dalam bekerja, dengan begitu pekerja akan mengembangkan kebahagiaannya melalui kepuasan yang mereka dapat dari motivasi yang diberikan oleh *manager*.

g. Pendapatan

Salah satu aspek penting yang akan dipertimbangkan pekerja ketika akan menerima pekerjaan baru adalah upah yang akan didapat. Hal ini karena hakikatnya setiap individu mempunyai tuntutan dasar yang harus dipenuhi untuk keberlangsungan hidup serta pendapatan seseorang dapat digunakan untuk menentukan tingkat kesejahteraan. Meskipun kesenangan dan kemewahan bukan

sesuatu yang sangat penting pada masa kini namun dapat berdampak pada kenyamanan hidup dan meningkatkan kebahagiaan. Oleh karena itu beberapa studi *cross sectional* telah menemukan bukti hubungan positif antara pendapatan dan kebahagiaan.

h. Bersikap Positif

Seseorang yang memiliki sikap positif akan cenderung lebih bahagia dalam hidupnya ketika segala sesuatu tidak berjalan sebagaimana mestinya atau konstan. Sikap mempunyai hubungan yang positif dengan pendapatan dan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kebahagiaan. Kebahagiaan merupakan perasaan psikologis yang tergantung dari berbagai peristiwa yang terjadi dan tidak mungkin ditentukan secara objektif saja. Bersikap positif dengan sesama rekan kerja akan mempengaruhi kebahagiaannya secara langsung karena individu yang selalu bersikap positif akan melihat sisi positif dari setiap situasi sehingga mereka akan lebih bahagia dalam menjalankan kehidupannya.

i. Kepuasan Pekerja

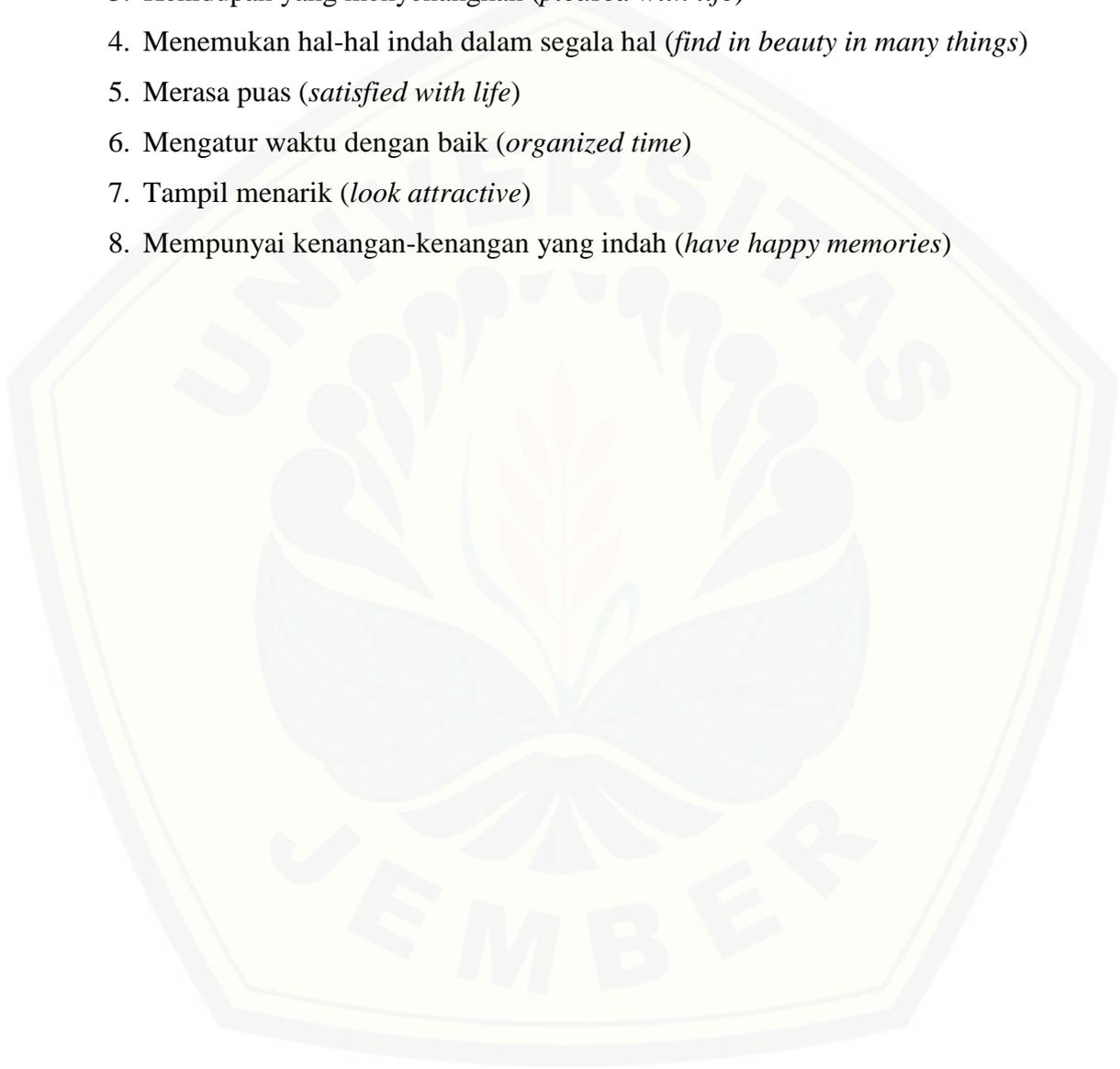
Kepuasan pekerja adalah variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan individu, ketika pekerja mendapatkan segala sesuatu yang dibutuhkan di tempat kerja atau mereka dapat berpartisipasi di tempat kerja maka tingkat kebahagiaan di tempat kerja akan tinggi. Kepuasan pekerja akan membantu meningkatkan komitmen organisasi pekerja, dimana pekerja merasa diberdayakan di tempat kerja dan berkeinginan untuk selalu berpartisipasi aktif di tempat kerja.

2.4.4 Pengukuran Kebahagiaan di Tempat Kerja

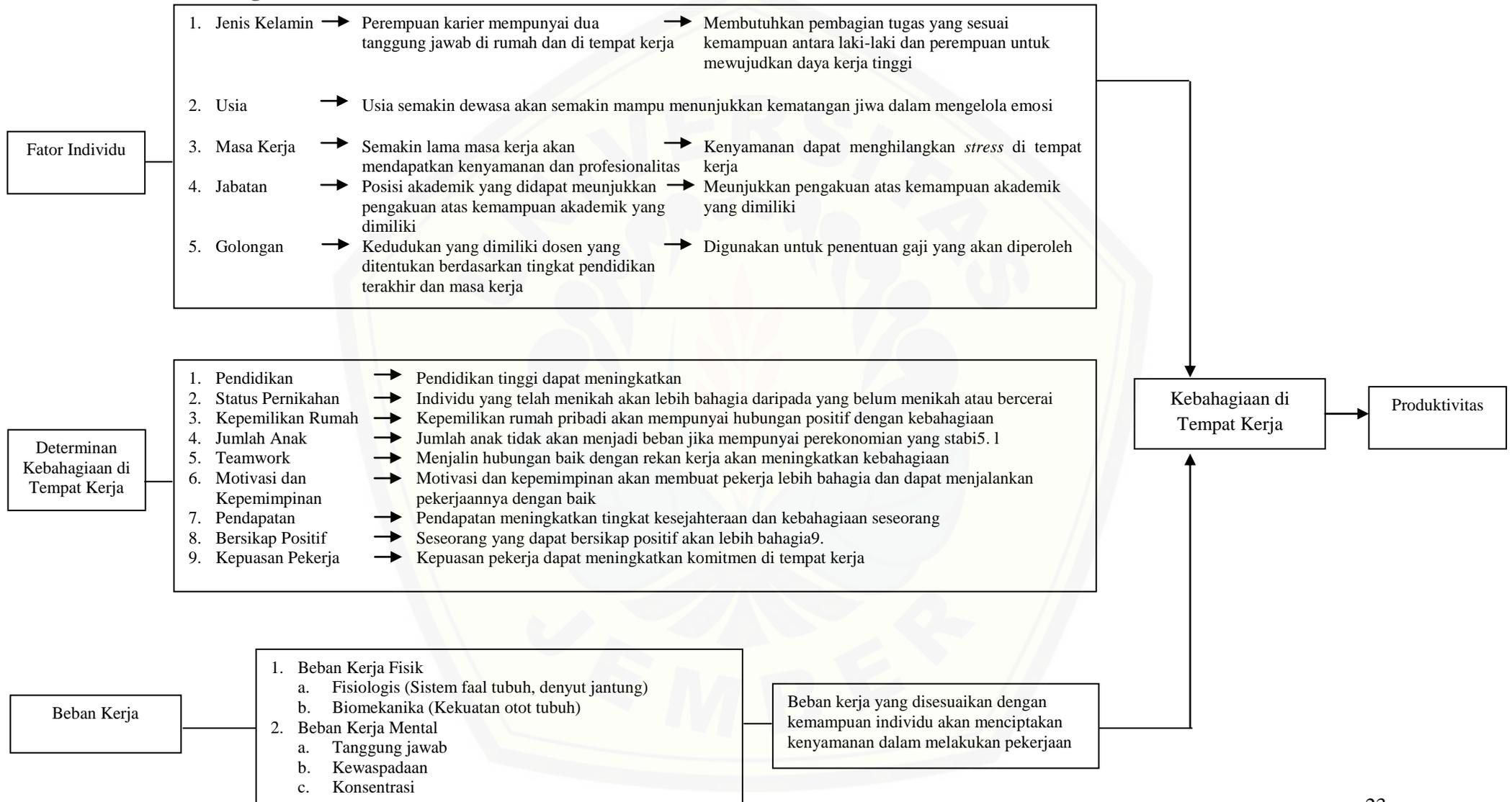
Pengukuran skala kebahagiaan di tempat kerja menggunakan kuesioner yang disebut *Oxford Happiness Questionnaire* (Hills dan Argyle, 2002:1080-1081). Instrumen ini terdiri dari 29 item pernyataan dengan menggunakan enam skala *likert* yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cenderung Tidak Setuju (CTS), Cenderung Setuju (CS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Hills

dan Argyle (2002:1080-1081) menyatakan bahwa terdapat delapan indikator untuk mengukur kebahagiaan yaitu :

1. Hidup merupakan anugerah (*life is rewarding*)
2. Kewaspadaan mental (*mentally alert*)
3. Kehidupan yang menyenangkan (*pleased with life*)
4. Menemukan hal-hal indah dalam segala hal (*find in beauty in many things*)
5. Merasa puas (*satisfied with life*)
6. Mengatur waktu dengan baik (*organized time*)
7. Tampil menarik (*look attractive*)
8. Mempunyai kenangan-kenangan yang indah (*have happy memories*)



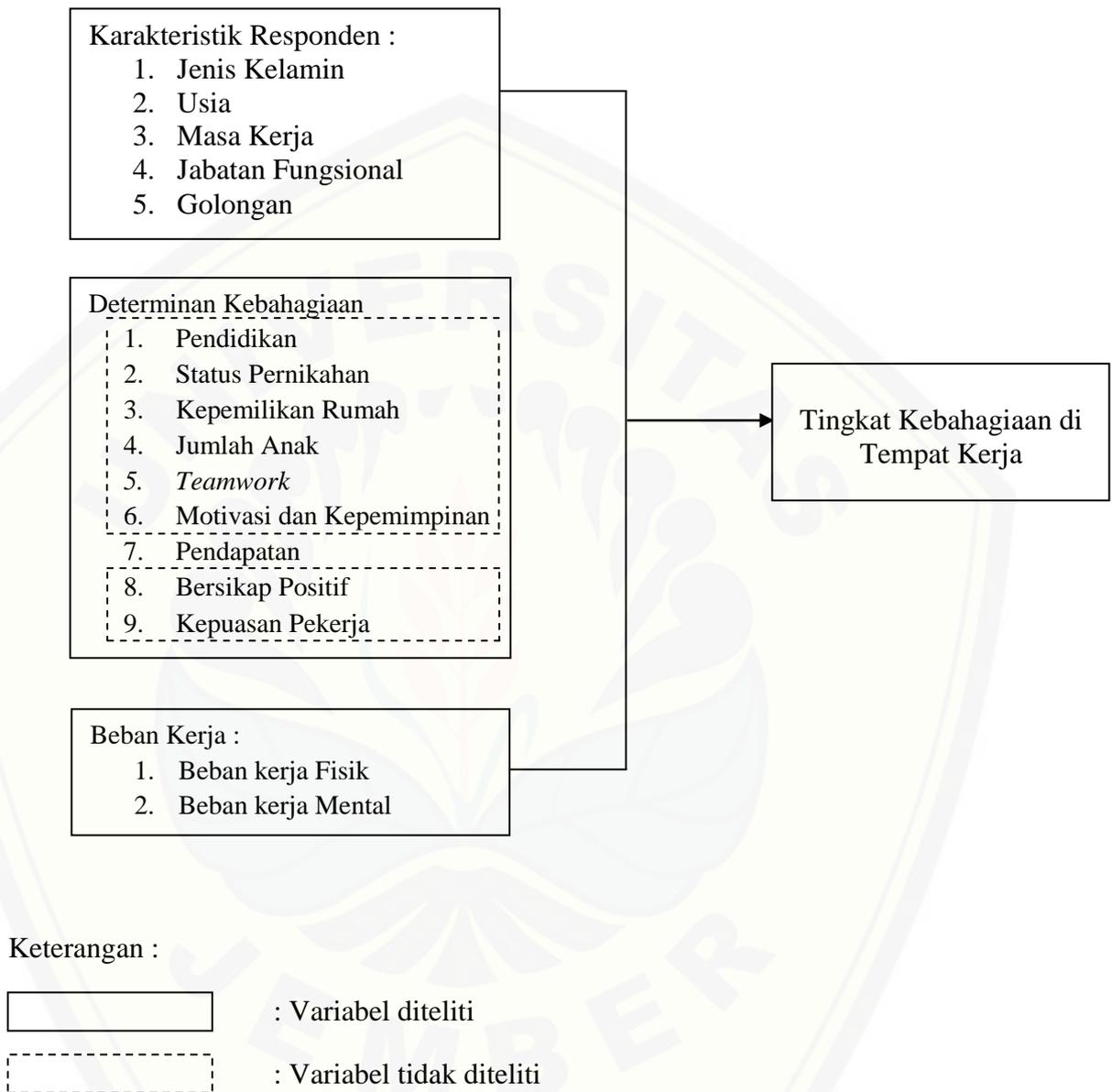
2.5 Kerangka Teori



Gambar 2.2 Kerangka Teori

Sumber : Teori Modifikasi dari Koesomowidjojo (2017), Pertiwi *et al* (2017), Mateu (2016)

2.6 Kerangka Konsep



Gambar 2.3 Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep dijelaskan mengenai variabel yang akan diteliti meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang akan diteliti terdiri dari karakteristik individu (jenis kelamin, usia, masa kerja, jabatan fungsional dan golongan), beban kerja mental yang dimiliki dosen dan sumber pendapatan dosen yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan

profesi atau sertifikasi dosen serta tunjangan tugas tambahan. Determinan kebahagiaan yang lain yaitu pendidikan, status pernikahan, kepemilikan rumah, jumlah anak, *teamwork*, motivasi dan kepemimpinan, bersikap positif dan kepuasan pekerja tidak diteliti karena keterbatasan peneliti. Beban kerja fisik tidak diteliti karena mayoritas beban kerja yang dialami dosen adalah beban kerja mental. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kebahagiaan di tempat kerja pada dosen. Pada kerangka konsep ini akan menganalisis variabel bebas dan variabel terikat yang disesuaikan dengan maksud dari peneliti yang akan mendapatkan hubungan beban kerja mental dan pendapatan dengan tingkat kebahagiaan di tempat kerja pada dosen.

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap hubungan, perbedaan atau pengaruh suatu variabel, dalam konteks tersebut yang dimaksud hipotesis adalah kemungkinan dua variabel atau lebih yang memiliki hubungan satu sama lain atau suatu kelompok tertentu memiliki perbedaan tertentu dari variabel lain yang diteliti (Periantalo, 2016:51). Berdasarkan kerangka konsep dan tujuan penelitian yang telah disusun, maka hipotesis yang didapat yaitu :

- a. Terdapat hubungan antara karakteristik responden dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember
- b. Terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember
- c. Terdapat hubungan antara pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan analitik observasional dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Analitik observasional adalah penelitian yang mencoba menggali bagaimana serta mengapa fenomena itu terjadi kemudian menganalisis antara kejadian dengan faktor penyebab (Nazir, 2003). Sedangkan *cross sectional* adalah salah satu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi faktor penyebab dengan dampak menggunakan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu waktu (*time approach*) artinya melakukan satu kali penelitian terhadap objek dengan cara observasi dan pada saat pemeriksaan dilakukan pengukuran karakter atau variabel subjek (Yusuf, 2017). Pada penelitian ini akan mencari hubungan dua variabel independen yaitu beban kerja mental dan pendapatan, sedangkan variabel dependen yaitu kebahagiaan di tempat kerja.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini berada di Universitas Jember dengan alamat Jalan Kalimantan No. 37 Kampus Bumi Tegalboto Sumbersari, Jember.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah waktu yang digunakan untuk menyusun proposal, pengumpulan data, pengolahan data sampai pada penulisan hasil penelitian. Pada penelitian ini akan dilaksanakan selama Bulan Maret 2019 hingga Bulan Desember 2019

3.3 Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan totalitas karakteristik dari objek yang diteliti dan dibatasi oleh kriteria tertentu (Sedarmayanti dan Hidayat, 2002:121). Jumlah dosen di Universitas Jember yaitu 1070 dosen dengan rincian 939 dosen berstatus kerja aktif, 45 dosen sedang izin belajar, 81 dosen sedang tugas belajar dan 5 dosen sedang menjalankan tugas di instansi lain. Pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu dosen di Universitas Jember yang berstatus kerja aktif dengan total 941 dosen (Kepegawaian UNEJ, 2019).

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah kelompok kecil dari bagian populasi yang diamati sehingga mempunyai sifat dan karakteristik yang sama (Sedarmayanti dan Hidayat, 2002:124). Penentuan ukuran sampel (*sample size*) dapat menggunakan berbagai rumus statistik yang disesuaikan dengan kondisi populasi sehingga sampel yang didapat dapat benar-benar mewakili populasi, memenuhi persyaratan tingkat kepercayaan yang dapat diterima serta tingkat kesalahan yang mungkin ditoleransi (Yusuf, 2017:150). Pada penelitian ini menggunakan taraf kesalahan 10% karena dianggap telah mampu mewakili populasi. Rumus yang digunakan dalam perhitungan sampel yaitu dikemukakan oleh Isaac dan Michael dengan rincian perhitungan sampel sebagai berikut (Yusuf, 2017:168) :

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$s = \frac{1.96^2 \cdot 939 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.1^2 (939 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$s = \frac{901.8156}{9.38 + 0.9604}$$

$$s = \frac{901.8156}{10.3404}$$

$s = 87.2 \approx 90$ responden

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti adalah 90 responden.

Keterangan :

s = Jumlah Sampel

λ = Nilai Distribusi Normal Baku (Tabel Z) pada $\alpha = 95\%$, adalah $\lambda = 1.96$

N = Jumlah Populasi

P = Proporsi Populasi ($P = 0.5$, karena tidak diketahui)

Q = $1-P$

d = Derajat ketelitian yaitu $10\% = 0.1$

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel ini menggunakan *Proportional Random Sampling* yang menggunakan rumus alokasi proporsional. Hal ini dikarenakan pada populasi tidak homogen yang terdiri dari 15 fakultas dengan lokasi dan jumlah masing-masing dosen berbeda-beda.

Rumus alokasi Proporsional $ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$

Keterangan :

ni = Jumlah sampel menurut stratum

n = Jumlah seluruh sampel

Ni = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah seluruh populasi

Maka jumlah anggota sampel berdasarkan fakultas di Universitas Jember sebagai berikut :

Tabel 3.1 Proporsi Sampel di Setiap Fakultas di Universitas Jember

No	Fakultas	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
1	Fakultas Hukum	49	6
2	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	75	8
3	Fakultas Pertanian	100	7
4	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	92	10
5	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	137	12
6	Fakultas Ilmu Budaya	61	6
7	Fakultas Teknologi Pertanian	31	4

No	Fakultas	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
8	Fakultas Kedokteran Gigi	78	7
9	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan	72	8
10	Fakultas Kedokteran	55	5
11	Fakultas Teknik	69	6
12	Fakultas Kesehatan Masyarakat	34	3
13	Fakultas Farmasi	28	3
14	Fakultas Keperawatan	41	3
15	Fakultas Ilmu Komputer	17	2
Total		939	90

Berdasarkan hasil perhitungan sampel di atas maka besar sampel yang akan diteliti yaitu 90 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Proportional Random Sampling dengan memperhatikan criteria inklusi dan criteria eksklusi sebagai berikut :

- a. Kriteria inklusi :
 - 1) Dosen yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- b. Kriteria eksklusi
 - 1) Dosen yang sedang cuti
 - 2) Dosen yang sedang izin belajar
 - 3) Dosen yang sedang tugas belajar
 - 4) Dosen yang sedang menjalankan tugas di instansi lain

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya sudah diberi nilai dalam bentuk bilangan atau konsep yang mempunyai dua nilai atau lebih pada suatu kontinum. Nilai suatu variabel dapat dinyatakan dengan angka atau kata-kata (Hasan, 2010:12)

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan bagi variabel lain (Hasan, 2010:13). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor individu (jenis

kelamin, usia, lama kerja, jabatan fungsional dan golongan), beban kerja mental dan pendapatan.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang mengalami perubahan sebagai akibat dari pengaruh variabel bebas (Swarjana, 2015:46). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kebahagiaan di tempat kerja.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional yaitu memberikan penjelasan atau mendefinisikan variabel dengan pemberian makna atau menjelaskan secara detail variabel untuk dilakukan pengukuran (Nazir, 2003:126).

Gambar 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Teknik Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian	Skala
1	Karakteristik Responden	Ciri-ciri yang dimiliki responden sebagai bagian dari identitasnya			
	a. Jenis Kelamin	Pengelompokan responden berdasarkan ciri-ciri fisik yaitu laki-laki atau perempuan	Angket	1. Laki-laki 2. Perempuan	Nominal
	b. Umur	Lama waktu hidup responden yang dihitung sejak dilahirkan sampai penelitian dilakukan yang dihitung dalam satuan tahun	Angket	Kategori : 1. Dewasa muda (20-40 tahun) 2. Dewasa menengah (41-60 tahun) 3. Lansia (>60 tahun)	Ordinal
	c. Masa Kerja	Lamanya responden bekerja yang dihitung dari tahun pertama menjadi dosen sampai penelitian dilakukan	Angket	Kategori : 1. <5 tahun (Masa Kerja Baru) 2. 5-10 tahun (Masa Kerja Menengah) 3. >10 tahun (Masa Kerja Lama) (Prastuti dan Martiana, 2017)	Ordinal

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Teknik Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian	Skala
	d. Golongan	Kedudukan yang dimiliki dosen yang ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja yang digunakan untuk penentuan gaji	Angket	Kategori : 1. III B 2. III C 3. III D 4. IV A 5. IV B 6. IV C 7. IV D 8. IV E	Ordinal
	e. Jabatan Fungsional	Posisi dalam akademik yang meunjukkan pengakuan atas kemampuan akademik yang dimiliki dosen	Angket	Kategori : 1. Guru Besar 2. Lektor Kepala 3. Lektor 4. Asisten Ahli 5. Belum memiliki jabatan fungsional	Ordinal
2	Pendapatan	Jumlah gaji yang diterima dosen yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan struktural dan sertifikasi dosen	Angket	1. <Rp 5.000.000,- (rendah) 2. Rp5.000.000,- s/d Rp 10.000.000,- (sedang) 3. >Rp 10.000.000,- (tinggi)	Ordinal
3	Beban kerja mental	Beban kerja yang timbul ketika dosen membutuhkan dan melakukan aktivitas mental di lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya	Pengukuran dengan metode NASA TLX	1. Nilai skor <50 = beban kerja mental ringan 2. Nilai skor 50-80 = beban kerja mental sedang 3. Nilai skor >80 = beban kerja mental berat (Hart dan Staveland, 1988)	Ordinal

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Teknik Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian	Skala
4	Kebahagiaan di tempat kerja	Perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja	Angket <i>Oxford Happiness Questionnaire</i> oleh Hills dan Agryle, 2001	1. Skor 0-57 = Kebahagiaa n di tempat kerja rendah 2. Skor 58-116 = Kebahagiaa n di tempat kerja sedang 3. Skor 117-174 = Kebahagiaa n di tempat kerja tinggi	Ordinal

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah pengumpulan data secara langsung di lapangan yang dilakukan peneliti (Hasan, 2010:19). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan bagian kepegawaian di Universitas Jember, staf karyawan di setiap fakultas di Universitas Jember dan hasil angket pada dosen mengenai kebahagiaan di tempat kerja.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah pengumpulan data yang dilakukan peneliti berdasarkan sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2010:19). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data perguruan tinggi Universitas Jember mengenai jumlah dosen pengajar, standar biaya Universitas Jember untuk menunjang kelengkapan dan pengolahan data dan pendapatan yang diterima dosen.

3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur sistematis untuk mendapatkan data atau informasi yang diperuntukkan dalam penelitiannya (Nazir, 2003:174), tujuan dari pengumpulan data yaitu untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, realita dan informasi yang dapat dipercaya (Widyoko, 2017:33). Peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data secara langsung meliputi tanya jawab atau dialog lisan antara pewawancara dengan responden dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan peneliti (Widyoko, 2017:40). Wawancara ini dilakukan dengan responden mengenai karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, masa kerja, jabatan fungsional dan golongan

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui data sekunder (dokumen) seperti data statistik, laporan, dan status pemeriksaan pasien, dll (Hidayat, 2010:77). Dokumentasi dalam penelitian ini adalah jumlah dosen di Universitas Jember yang digunakan sebagai data awal dan data gaji dosen di Universitas Jember.

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu untuk pengukuran yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Widyoko, 2017:51). Pada penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data sebagai berikut :

a. Angket untuk menentukan skala kebahagiaan di tempat kerja (Hills dan Argyle, 2002:1080-1081) yang terdiri dari 29 pernyataan

Angket yang digunakan untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja menggunakan kuesioner baku dari Oxford Happiness Questionnaire (Hills dan Argyle, 2002) yang terdiri dari 29 pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Peneliti akan melakukan validasi instrumen dengan seseorang

yang dianggap ahli bahasa Inggris untuk mengoreksi pernyataan yang telah diterjemahkan menjadi bahasa Indonesia.

b. Angket untuk mengukur beban kerja menggunakan metode NASA-TLX.

Metode NASA-TLX digunakan untuk pengukuran beban kerja mental secara subyektif dengan menggunakan enam indikator yaitu tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, performansi, tingkat usaha dan tingkat frustrasi. Berikut adalah prosedur pengukuran beban kerja mental dengan metode NASA-TLX :

1) Pemahaman Indikator Skala Penilaian dari NASA-TLX

Responden membaca dan memahami makna dari enam indikator yang digunakan untuk pengukuran meliputi tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, performansi, tingkat usaha dan tingkat frustrasi

2) Pembobotan

Responden diminta untuk memilih salah satu dari dua indikator yang dirasa lebih dominan untuk menyebabkan beban kerja mental dengan cara melingkari indikator tersebut

3) Pemberian *Rating*

Responden diminta untuk memberikan rating pada setiap indikator beban kerja mental dengan skala 0-100 dengan cara memberikan tanda X pada *rating* yang dipilih

4) Perhitungan nilai akhir

Langkah terakhir yaitu menjumlahkan hasil perkalian dari pembobotan setiap indikator dengan rating lalu dibagi 15 (Skor Beban Kerja Mental =

$$\frac{\text{ENilai}}{\text{Bobot}})$$

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.7.1 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah salah satu langkah penting yang harus dilakukan karena perolehan data langsung dari penelitian masih mentah dan belum siap disajikan sehingga masih belum bisa memberikan informasi (Notoatmodjo, 2010),

oleh karena itu diperlukan pengolahan data untuk menyajikan data sebagai yang memiliki arti jelas. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. *Editing*

Editing adalah mengecek atau mengkoreksi data yang telah terkumpul untuk menghindari data yang tidak logis dan meragukan. Tujuan *editing* yaitu bersifat mengkoreksi untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan pada pencatatan di lapangan (Hasan, 2010:24).

b. *Coding*

Coding adalah memberikan atau membuat kode-kode pada setiap data yang memiliki kategori sama. Kode adalah isyarat atau identitas berupa angka atau huruf yang dapat memberikan petunjuk ketika melakukan analisis (Hasan, 2010:24)

c. Tabulasi

Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel berisikan data yang telah diberikan kode sesuai dengan kebutuhan analisis (Hasan, 2010:24).

3.7.2 Teknik Penyajian Data

Teknik penyajian data adalah membuat laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami, dianalisis dengan tujuan tertentu dan kemudian ditarik kesimpulan sehingga menggambarkan hasil penelitian (Suyanto, 2005). Teknik penyajian data yang digunakan ditampilkan dengan tabel serta dijelaskan dengan susunan kalimat untuk memberikan penjelasan dari tabel tersebut.

3.7.3 Teknik Analisis Data

Analisis data terdiri dari kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penyajian variabel yang diteliti serta dilakukan penghitungan statistik agar dapat memberikan jawaban pada hipotesis (Sugiyono, 2015:166). Peneliti akan menggunakan teknik analisis data yaitu :

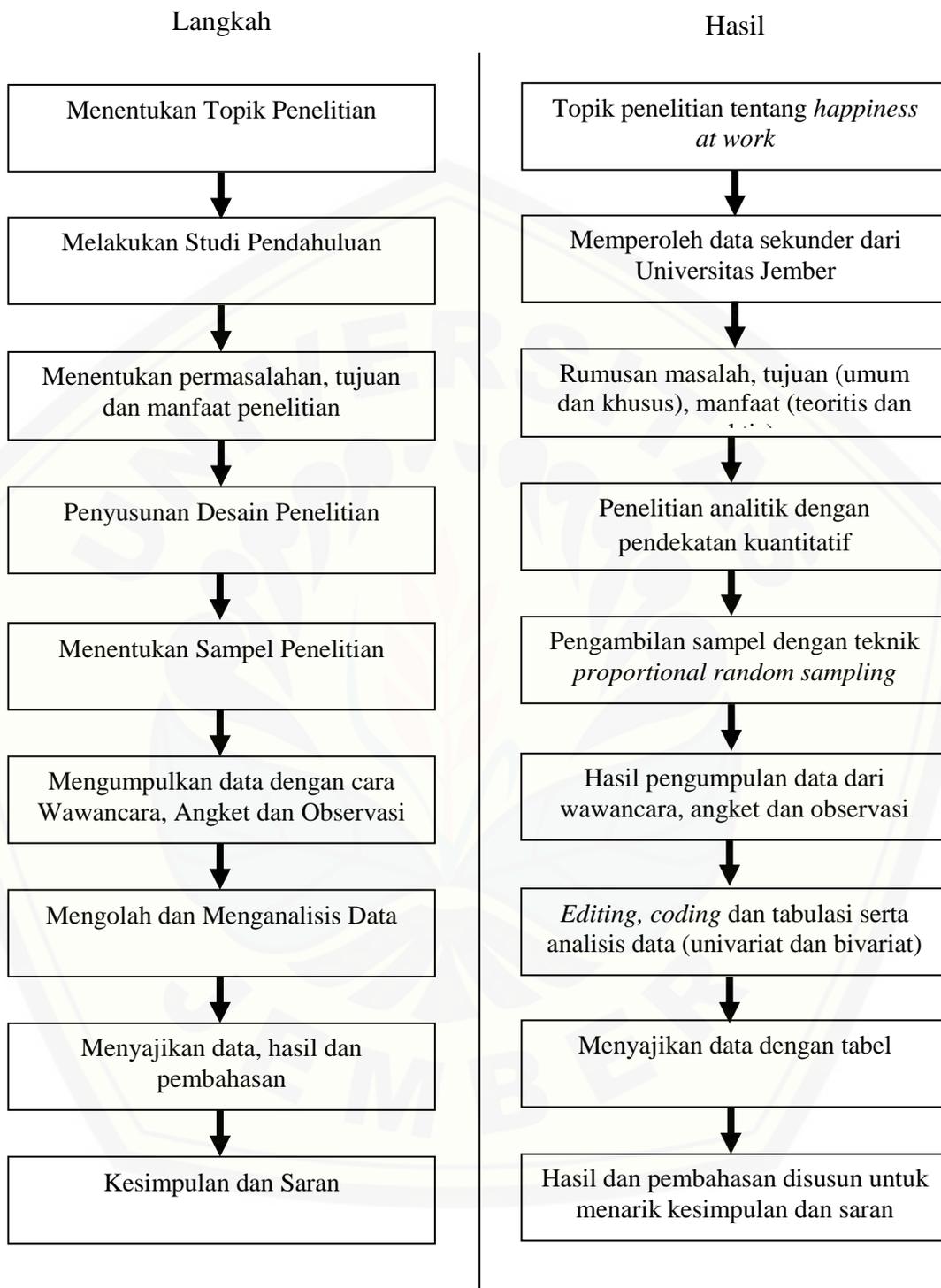
a. Analisis Univariat

Analisis univariat memiliki tujuan untuk memberikan penjelasan karakteristik pada variabel (Sugiyono, 2015:148). Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel bebas dan terikat.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang kemungkinan mempunyai hubungan atau berkorelasi. Hal ini untuk menguji apakah variabel bebas dan terikat mempunyai signifikansi korelasi atau tidak signifikansi (Sunyoto, 2012:59). Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah karakteristik responden, beban kerja mental, pendapatan dan kebahagiaan di tempat kerja. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Spearman* untuk mengetahui hubungan antar variabel yang mempunyai skala data nominal dan ordinal serta menggunakan uji *Chi Square* untuk mengetahui hubungan antar variabel yang mempunyai skala data nominal.

3.8 Alur Penelitian



Gambar 3.1 Alur Penelitian

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Jenis kelamin responden paling banyak perempuan; pada variabel usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori dewasa muda yaitu 20-40 tahun; pada variabel masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar masa kerja dosen pada kategori masa kerja lama yaitu >10 tahun; pada variabel golongan mayoritas responden mempunyai golongan III dan pada variabel jabatan fungsional menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jabatan fungsional sebagai lektor
- b. Beban kerja mental pada sebagian besar dosen di Universitas Jember termasuk pada kategori beban kerja mental sedang namun terdapat 4% dari total responden yang mempunyai beban kerja mental berat. Indikator beban kerja mental yang paling berpengaruh yaitu tuntutan usaha dan tuntutan waktu
- c. Pendapatan yang diperoleh dosen di Universitas Jember meliputi gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan profesi, tunjangan tugas tambahan dan tunjangan lainnya sebagian besar pada kategori pendapatan sedang yaitu Rp5.000.000,- s/d Rp10.000.000,-
- d. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, golongan dan jabatan fungsional tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember
- e. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember dengan kekuatan korelasi sangat lemah dan arah korelasi negatif yang artinya jika dosen mempunyai beban kerja mental ringan maka akan mempunyai kebahagiaan tinggi di tempat kerja
- f. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Dosen di Universitas Jember serta kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang dapat diajukan untuk pertimbangan bagi pihak-pihak terkait antara lain :

a. Bagi Universitas Jember

- 1) Meningkatkan tata kelola lembaga yang lebih baik dengan menerapkan unsur transparansi, pengorganisasian, partisipasi, responsivitas, akuntabilitas dan kepemimpinan
- 2) Mengevaluasi setiap semester kesesuaian pengisian BKD oleh dosen dengan kenyataan beban kerja yang dimiliki dosen

b. Bagi Dosen

Diharapkan bapak/ibu dosen dapat menerapkan manajemen waktu yang baik, tidak menunda-nunda pekerjaan, merencanakan jumlah beban kerja yang akan dikerjakan, membuat skala prioritas agar tidak menimbulkan beban kerja mental berlebih dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dan tugas penunjang lainnya

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Memperbanyak jumlah responden yang lebih representatif sehingga hasil yang diperoleh akan lebih memungkinkan untuk generalisasi pada populasi
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membandingkan beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen PNS dan non PNS di Universitas Jember
- 3) Menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kebahagiaan di tempat kerja seperti budaya organisasi, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja fisik, pengembangan diri, dan prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, H. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Status Kerja dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur. *Jurnal Dinamika (E-Journal)*.. 3(1): 87. ISSN: 2460-3643. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lampung Timur.
- Aziz, R. 2011. Pengalaman Spiritual dan Kebahagiaan Pada Guru Agama Sekolah Dasar. *Jurnal Proyeksi (E-Journal)*.. 6(7): 7. ISSN : 1907-8455. Fakultas Psikologi. Universitas Negeri Malang
- Billy. 2016, April 21. Profesi Dosen : Gaji Sih Kecil, Tapi Penghasilannya Wow!. [online]. Tersedia : <https://www.duniadosen.com/profesi-dosen-gaji-sih-kecil/> [diakses 23 April 2019]
- Dewi, I.R. 2016. Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Pada Dosen di Universitas Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
- Dimala, C.P. 2018. Gambaran Kebahagiaan Berkarir Dosen. *Psychopedia Jurnal Psikologi (E-Journal)* . 3(1): 23. Karawang: Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Buana Perjuangan
- Diniaty, D dan Mulyadi, Z. 2016. Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Karyawan Pada Lantai Produksi Dipt Pesona Laut Kuning. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri (E-Journal)*. 13(2): 205-206. ISSN 1693-2390. Riau: Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Kasim Riau.
- Dowthwaite, L. 2018, Desember 20. Men and Women Experience Happiness Differently – Here’s Why. The Conversation [online]. Tersedia : <http://theconversation.com/men-and-women-experience-happiness-differently-heres-why-104507> [diakses 16 November 2019]
- Firdiansyah, A. 2018, November 26. Mengintip Gaji Dosen di Indonesia. [online]. Tersedia: <https://glints.com/id/lowongan/mengintip-gaji-dosen-di-indonesia/> [diakses 6 Maret 2019].
- George, J. 2016, Februari, 16. Do Lectures Have Enough Time For Their Students?. [online]. Tersedia: <https://www.timeshighereducation.com/student/>

[news/do-lecturers-have-enough-time-their-students#survey-answer](#) [diakses 24 April 2019]

Guswandy, R. 2017, Oktober 17. Akankah Gaji Besar Membawa Kebahagiaan. [online]. Tersedia : <https://www.linovhr.com/akankah-gaji-besar-membawa-kebahagiaan/> [diakses 7 Maret 2019].

Hasan, I. 2010. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hidayat, A.A.A. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*. Surabaya : Kelapa Pariwara

Hills, P dan Argyle, M. 2002. The Oxford Happiness Questionnaire : a Compact Scale For The Measurement Of Psychological Well-Being. *Personality and Individual Differences (E-Journal)*. Oxford Brookes University

Hui, C.H. 2018. Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well Being and Related Factors From an Ecological Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health (E-Journal)*. School of Public Health. Taipei Medical University

Human Resources (HR). 2018, Maret 12. Cara Hitung Take home pay dan Slip Gaji Sesuai Upah Minimum 2018 dengan benar. [online]. Tersedia : <https://sleekr.co/blog/menghitung-take-home-pay-dan-slip-gaji-sesuai-upah-minimum-2018-dengan-benar/> [diakses 23 Maret 2019]

King, K.A , Vidourek, R.A, Merianos, A.L dan Singh, M. A. 2014. Study of Stress, Social Support and Perceived Happiness Among College Students. *The Journal of Happiness and Well Being (E-Journal)*. 2(2): 141.

Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses

Lintangsari, A.A, Yusuf, M dan Priyatama, A.N. 2013. Hubungan antara Employee Satisfaction dan Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Tetap PT. BPD Jawa Tengah Cabang Utama Semarang. *Jurnal Psikologi (E-Journal)*. 3(2): 2. Solo: Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.

- Mateu, D.A. 2016. *Happiness at Work. (Ebook). Business Administration and Marketing Department*. Universitas Jaume.
- Matheos, M.O. 2017. Faktor-Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (E-Journal)*. 5(4): 626. Edisi Khusus 2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi
- McKee, A. 2017, Juni 30. Stress: The Happiness Killer at Work. Psychology Today.[online].Tersedia:<https://www.psychologytoday.com/intl/blog/happy-work/201706/stress-the-happiness-killer-work> [diakses pada 16 November 2019]
- McKee, A. 2017. *How to Be Happy at Work: The Power of Purpose, Hope and Friendship*. Harvard Business Press
- Meiza, C. 2016. Perbedaan Kebahagiaan Pada Guru Berstatus PNS dan Honorer. *Jurnal Ilmiah Psikologi (E-Journal)*. 9(2): 138-139. Universitas Gunadarma
- Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. 2005. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta
- Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. 2009. PP RI No. 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen Serta Tunjangan Kehormatan Profesor. Jakarta
- Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. 2015. PP RI No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Jakarta
- Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. 2015. PP RI No. 30 Tahun 2015. Tentang Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Jakarta
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nadialis, E.C dan Nugrohoseno, D. 2014. Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (E-Journal)*. 2(2): 496. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Surabaya

- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Nurhayati, S , Suchaina dan Nasikhin, M. 2017. Analisis Pengaruh Masa Kerja, Beban Mengajar dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Profesionalisme Dosen STKIP PGRI Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Edukasi dan Sosial (E-Journal)*. 5(1): 34. Program Studi Pendidikan Ekonomi. STKIP PGRI Pasuruan
- Periantalo, J. 2016. *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2013. PERMENPAN No. 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Jakarta
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2013. PERMENPAN No. 46 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Jakarta
- Peraturan Rektor Universitas Jember. 2018. Peraturan Rektor Nomor 2345/UN25/KU/2018 Tentang Standar Biaya Universitas Jember Tahun Anggaran 2018. Jember
- Peraturan Presiden. 2007. PERPRES Nomor 65 Tahun 2007 Tentang Tunjangan Dosen. Jakarta
- Pertiwi, E.M, Denny, H.M dan Widjasena, B. 2017. Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)*. 5(3): 264-266. ISSN : 2356-3346. Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro.
- Prasetyo, A.R. 2015. Gambaran *Career Happiness Plan* Pada Dosen. *Jurnal Psikologi Undip (E-Journal)*. 14(2): 174-177. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

- Prastuti, T.N dan Martiana, T. 2017. Analisis Karakteristik Individu Dengan Keluhan Kelelahan Kerja Pada Pengemudi Taksi di Rungkut Surabaya. *The Indonesian Journal of Public Health (E-Journal)*. 11(1): 67. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Ebook)*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Pryce, J dan Jones. 2010. *Happiness at Work Maximizing Your Psychological Capital For Success. (Ebook)*. United Kingdom : Wiley Blackwell
- Putri, U.L dan Handayani, N.U. 2017. Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode NASA TLX Pada Departemen Logistik PT. ABC. *Jurnal Teknik (E-Journal)*. 6(2): 3. Semarang: Program Studi Teknik Industri. Universitas Diponegoro.
- Ratnasari, S dan Suleeman, J. 2017. Perbedaan Regulasi Emosi Perempuan dan Laki-laki di Perguruan Tinggi. *Jurnal Psikologi Sosial (E-Journal)*. 15(1): 42-43. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Rindila, N dan Sjabadhyni, B. 2014. Hubungan Antara Sikap Terhadap Uang dan Kebahagiaan pada Karyawan. *(E-Journal)*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Robertson, I dan Cooper, C. 2011. *Well Being Productivity and Happiness at Work (ebook)*. New York : Palgrave Macmillan
- Rubio, S, Diaz, E, Martin, J dan Puento, M. 2004. *Evaluation of Subjective Mental Workload : A Comparison of SWAT, NASA-TLX and Workload Profile Methods. International Association for Applied Psychology (E-Journal)*. Spanyol: Universidad Complutense de Madrid
- Schiffirin, H.H dan Nelson, S.K. 2010. *Stressed and Happy? Investigating the Relationship Between Happiness and Perceives Stress. Springer Science+Business Media (E-Journal)*. University of Mary Washington
- Sedarmayanti dan Hidayat, S. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju

- Seligman, M. 2005. *Authentic Happiness : Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif*. Bandung : PT. Mizan Pustaka
- Sulistyowati, A dan Muzansyah, I. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik (E-Journal)*. 4(1): 914.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Surat Edaran Dirjen Dikti. 2007. *SE Dirjen Dikti No. 2920/DT/2007 Perihal Penetapan Daya Tampung Mahasiswa*. Jakarta
- Swarjana, I.K. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Andi
- Toisuta, D dan Loekmono, J.T.L. 2017. Hubungan Kepuasan Kerja, Stres Guru dengan Kebahagiaan Guru Pendidikan Agama Sekolah Menengah di Kota Ambon. *Jurnal Satya Widya (E-Journal)*. 33(1): 25. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Kristen Satya Wacana.
- Universitas Jember. 2018. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Beban Kerja Dosen (BKD)*. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember
- Universitas Jember. Data & Informasi Bagian Informasi & Humas. Jember : Universitas Jember. [online]. Tersedia : <http://datin.bpkh.unej.ac.id/> [diakses 8 Januari 2019]
- Veenhoven, R. 2006. *Data Book of Happiness*. Rotterdam : Erasmus University Rotterdam
- Widyoko, E.P. 2017. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wulandari, S dan Widyasturi, A. 2014. Faktor-faktor Kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi (E-Journal)*, 10(1): 49-52. Riau: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Yusuf, A.M. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana



LAMPIRAN

Lampiran A. Pengantar Angket

Judul : Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Dosen di Universitas Jember

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir dalam memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat (S.KM) pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, maka peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini.

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember. Oleh karena itu, besar harapan saya agar Bapak/Ibu dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan dengan sejujur-jujurnya dan sebenarnya.

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan mempunyai arti yang sangat penting dan tidak ternilai bagi peneliti. Penelitian ini tidak akan berjalan jika peneliti tidak mendapatkan informasi dari Bapak/Ibu yang dapat mendukung penyediaan data penelitian ini.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Jember,.....2019

Peneliti

Dwi Sterida Mahani

Lampiran B. *Informed Consent***PERNYATAAN PERSETUJUAN (*INFORMED CONSENT*)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama :

Tempat, tanggal lahir :

No. Telepon/Hp :

Menyatakan bersedia menjadi responden dengan sukarela dan tanpa paksaan untuk ikut serta dalam penelitian yang berjudul “Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Dosen di Universitas Jember” yang dilakukan oleh Dwi Sterida Mahani yang merupakan Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. Prosedur penelitian ini tidak akan memberikan dampak dan risiko apapun terhadap keberlangsungan hidup saya. Saya telah diberikan penjelasan mengenai penelitian tersebut dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum saya pahami serta telah mendapatkan jawaban yang jelas dan benar. Saya akan memberikan jawaban atau pernyataan yang jelas dan jujur atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Jember,.....2019

Responden

()

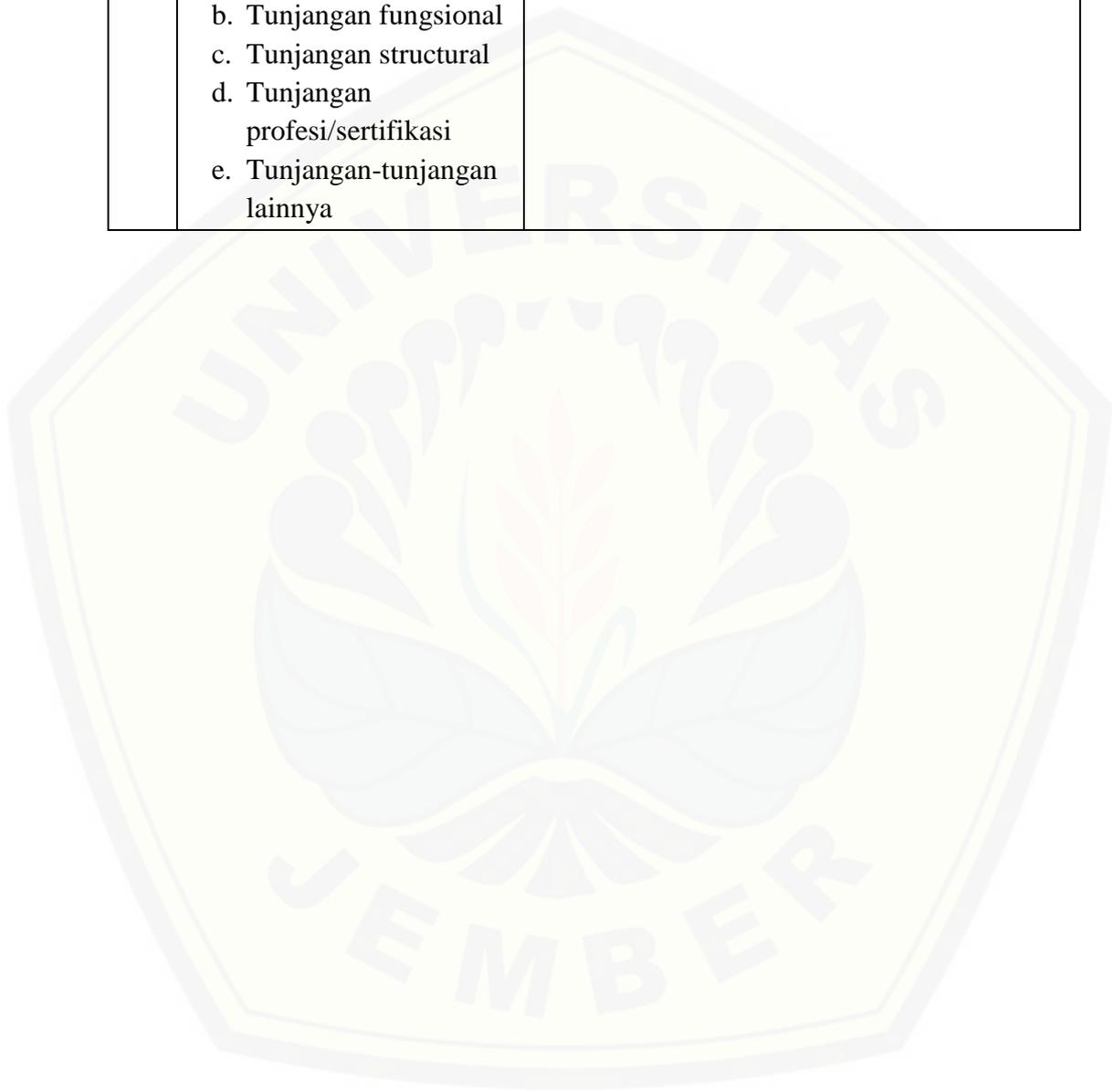
Lampiran C. Angket Penelitian

I. Karakteristik Responden

Judul : Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Dosen di Universitas Jember

1	Nomor Responden	
2	Tanggal Wawancara	
3	Nama	
4	No. Hp	
5	Fakultas	
6	Jenis Kelamin	
7	Usia	
8	Masa Kerja	
9	Golongan	
10	Jabatan Struktural	<ul style="list-style-type: none"> a. Rektor b. Wakil Rektor/Dekan c. Wakil Dekan/Ketua Sekolah Tinggi/Direktur Politeknik/Direktur Akademi d. Wakil Ketua/Wakil Direktur e. Ketua Bagian f. Sekretaris Bagian g. Ketua Program Studi h. Ketua Jurusan i. Sekretaris Jurusan j. Koordinator di Rektorat (Kantor Pusat) k. Lainnya (Sebutkan).....
11	Jabatan Non Struktural	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketua Senat b. Sekretaris Senat c. Ketua GPM d. Sekretaris GPM e. Koordinator Magang f. Koordinator KKN/PBL g. Lainnya (Sebutkan).....
12	Jabatan Fungsional Dosen	<ul style="list-style-type: none"> a. Guru Besar b. Lektor Kepala c. Lektor d. Asisten Ahli

		e. PNS belum punya jabatan fungsional
13	Sertifikasi Dosen	a. Ya b. Tidak
14	Pendapatan a. Gaji Pokok b. Tunjangan fungsional c. Tunjangan structural d. Tunjangan profesi/sertifikasi e. Tunjangan-tunjangan lainnya	



II. Kuesioner *Happiness at Work* (Kebahagiaan di Tempat Kerja)

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan mengenai Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Dosen di Universitas Jember, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi angket di bawah ini. Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah dan tidak akan merugikan Bapak/Ibu. Jawaban yang diberikan saya jamin kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri skala *Happiness at Work* (Kebahagiaan di Tempat Kerja) Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurjujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.
2. Skala ini bukan suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang BENAR atau SALAH.
3. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda pada setiap pernyataan dengan member tanda (√) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia yaitu :

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- CTS = Cenderung Tidak Setuju
- CS = Cenderung Setuju
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

Pilihlah salah satu dari pernyataan di bawah ini yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu di tempat kerja dengan memberika tanda contreng (√) di kolom yang sesuai

No	Pernyataan	STS	TS	CTS	CS	S	SS
1 (-)	Saya merasa tidak puas dengan diri sendiri						
2	Saya sangat tertarik dengan kehidupan orang lain						
3	Saya merasa bahwa hidup ini sangat bermanfaat						
4	Saya bersikap ramah kepada setiap orang						
5 (-)	Saya jarang bangun tidur dengan perasaan tenang						

No	Pernyataan	STS	TS	CTS	CS	S	SS
6 (-)	Saya tidak optimis dengan kehidupan saya di masa depan						
7	Saya banyak menemukan hal-hal yang menarik						
8	Saya selalu berkomitmen dan terlibat pada pekerjaan						
9	Saya merasa hidup ini indah						
10(-)	Saya tidak merasa bahwa dunia ini adalah tempat yang baik						
11	Saya banyak tertawa di tempat kerja						
12	Saya merasa puas dengan segala kehidupan saya saat ini						
13(-)	Saya merasa tidak menarik						
14(-)	Dalam melakukan pekerjaan, terdapat perbedaan antara apa yang ingin saya kerjakan dengan apa yang telah saya kerjakan						
15	Saya merasa sangat bahagia di tempat kerja						
16	Saya menemukan beberapa hal-hal baik						
17	Saya selalu memberikan suasana ceria kepada orang lain						
18	Saya mudah untuk menyesuaikan diri						
19(-)	Saya merasa tidak memiliki kontrol dalam hidup saya						
20	Saya merasa dapat <i>handle</i> segala sesuatu dengan baik						
21	Saya merasa telah siap secara mental						
22	Saya sering mengalami kejadian yang menyenangkan di tempat kerja						
23(-)	Saya merasa tidak mudah untuk membuat keputusan						
24(-)	Saya merasa tidak mempunyai arti dan tujuan hidup						
25	Saya memiliki energi yang baik dalam melakukan pekerjaan						
26	Saya selalu memberikan pengaruh baik dalam setiap kegiatan						
27(-)	Saya tidak suka berinteraksi dengan orang lain						
28(-)	Saya merasa tidak sehat						
29(-)	Saya mempunyai kenangan buruk di masa lalu						

III. Angket Beban Kerja Mental NASA-TLX

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan mengenai Beban Kerja Mental dan Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Dosen di Universitas Jember, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi angket di bawah ini. Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah dan tidak akan merugikan Bapak/Ibu. Jawaban yang diberikan saya jamin kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

a. Penjelasan Skala Indikator Metode NASA-TLX

Skala	Rating	Keterangan
Tuntutan Mental	Rendah, Tinggi	Seberapa besar tuntutan aktifitas mental dan persepsi aktifitas yang dibutuhkan di pekerjaan misalnya untuk berfikir, mengambil keputusan, menghitung, mengingat, mencari, dll. Apakah pekerjaan tersebut terasa mudah atau sulit, sederhana atau kompleks dan termasuk pekerjaan yang ketat atau masih bisa ditoleransi.
Tuntutan Fisik	Rendah, Tinggi	Seberapa besar aktifitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan misalnya untuk mendorong, menarik, mengontrol, memutar, dll. Apakah pekerjaan tersebut terasa mudah atau sulit, lambat atau cepat, kendur atau berat dan cukup istirahat atau tidak
Tuntutan Waktu	Rendah, Tinggi	Seberapa banyak jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu ketika melakukan pekerjaan. Apakah melaluinya dengan lambat dan tidak tergesa-gesa atau cepat dan panic.
Penampilan	Baik, Buruk	Seberapa anda berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi? Seberapa puaskah anda dengan performasi/kinerja anda dalam mencapai tujuan tersebut
Tingkat Usaha	Rendah, Tinggi	Seberapa keras anda berusaha dalam bekerja baik secara fisik maupun mental untuk menyelesaikan pekerjaan
Tingkat Frustrasi	Rendah, Tinggi	Seberapa banyak anda merasakan perasaan tidak aman, rendah diri, kesal, stres dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, santai dan kepuasan ketika melakukan pekerjaan

b. Kartu Metode NASA-TLX

Berdasarkan 15 pasangan indikator yang tersedia, pilihlah salah satu pada setiap pasangan indikator yang Bapak/Ibu rasa lebih dominan dalam menyelesaikan pekerjaan, lingkari pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

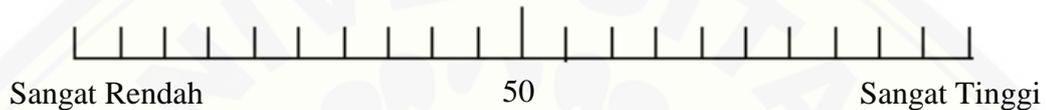
Tingkat Usaha atau Performasi	Tuntutan Waktu atau Tingkat Frustrasi	Tuntutan Waktu atau Tingkat Usaha
Tuntutan Fisik atau Tingkat Frustrasi	Performasi atau Tingkat Frustrasi	Tuntutan Fisik atau Tuntutan Waktu
Tuntutan Fisik atau Performasi	Tuntutan Waktu atau Tuntutan Mental	Tingkat Frustrasi atau Tingkat Usaha
Performasi atau Tuntutan Mental	Performasi atau Tuntutan Waktu	Tuntutan Mental atau Tingkat Usaha
Tuntutan Mental atau Tuntutan Fisik	Tingkat Usaha atau Tuntutan Fisik	Tingkat Frustrasi atau Tuntutan Mental

c. Lembar *Rating*

Berilah skala Bapak/Ibu dengan melingkari angka pada skala jawaban di bawah ini (Skor 0-100)

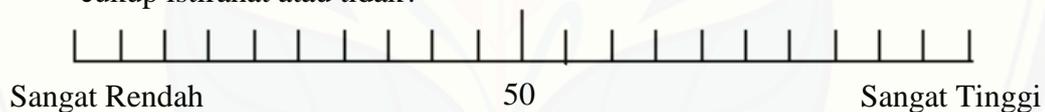
1. *Mental Demand/MD* (Tuntutan Mental)

Seberapa besar tuntutan aktifitas mental dan persepsi aktifitas yang dibutuhkan di pekerjaan. Misalnya : berfikir, mengambil keputusan, menghitung, mengingat, mencari, dll. Apakah pekerjaan tersebut terasa mudah atau sulit, sederhana atau kompleks dan termasuk pekerjaan yang ketat atau masih bisa ditoleransi ?



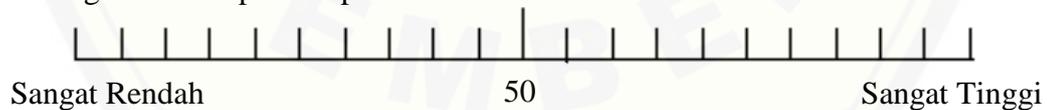
2. *Physical Demand/PD* (Tuntutan Fisik)

Seberapa besar aktifitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan misalnya untuk mendorong, menarik, mengontrol, memutar, dll. Apakah pekerjaan tersebut terasa mudah atau sulit, lambat atau cepat, kendur atau berat dan cukup istirahat atau tidak?



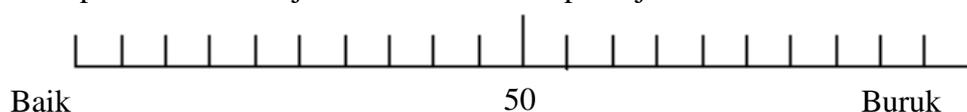
3. *Temporal Demand/TD* (Tuntutan Waktu)

Seberapa banyak jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu ketika melakukan pekerjaan. Apakah melaluinya dengan lambat dan tidak tergesa-gesa atau cepat dan panik?



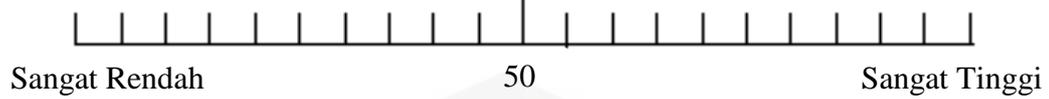
4. *Performance/P* (Tingkat Performasi)

Seberapa anda berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Seberapa puaskah anda dengan performasi/kinerja anda dalam mencapai tujuan tersebut



5. *Effort/E* (Tingkat Usaha)

Seberapa keras anda berusaha dalam bekerja baik secara fisik maupun mental untuk menyelesaikan pekerjaan



6. *Frustration Level/FL* (Tingkat Frustrasi)

Seberapa banyak anda merasakan perasaan tidak aman, rendah diri, kesal, stres dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, santai dan kepuasan ketika melakukan pekerjaan



d. Lembar Hasil Hitung Sumber Beban Kerja

<i>Source of Workload Tally Sheet</i>		
Indikator	Jumlah Hitung (Tally)	Pembobotan
Tuntutan Mental		
Tuntutan Fisik		
Tuntutan Waktu		
Performasi		
Tingkat Usaha		
Tingkat Frustrasi		
Total		

e. Lembar Perhitungan Beban Kerja Mental

<i>Weighted Rating Worksheet</i>			
Indikator	Pembobotan	Rating	Hasil Skor (Pembobotan x Rating)
Tuntutan Mental			
Tuntutan Fisik			
Tuntutan Waktu			
Performasi			
Tingkat Usaha			
Tingkat Frustrasi			
Penjumlahan Kolom			
Skor Pembobotan (Total skor/15)			

Lampiran D. Kode Etik Penelitian



KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN (KEPK)
FAKULTAS KEDOKTERAN GIGI UNIVERSITAS JEMBER
(THE ETHICAL COMMITTEE OF MEDICAL RESEARCH
FACULTY OF DENTISTRY UNIVERSITAS JEMBER)

ETHIC COMMITTEE APPROVAL
No.542/UN25.8/KEPK/DL/2019

Title of research protocol : "Mental workload and earnings to happiness at work in Jember University Lecture"

Document Approved : Research Protocol

Principal investigator : Dwi Sterida Mahani

Member of research : -

Responsible Physician : Dwi Sterida Mahani

Date of approval : September-Oktober 2019

Place of research : Universitas Jember

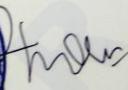
The Research Ethic Committee Faculty of Dentistry Universitas Jember States That the above protocol meets the ethical principle outlined and therefore can be carried out.

Jember, September 06th 2019

Dean of Faculty of Dentistry
Universitas Jember



Chairperson of Research Ethics Committee
Faculty of Dentistry Universitas Jember



(Prof. Dr. drg. Dewa Ayu Ratna Dewanti, M.Si.)



Lampiran E. Dokumentasi



Gambar 1. Pengisian Angket oleh Dosen



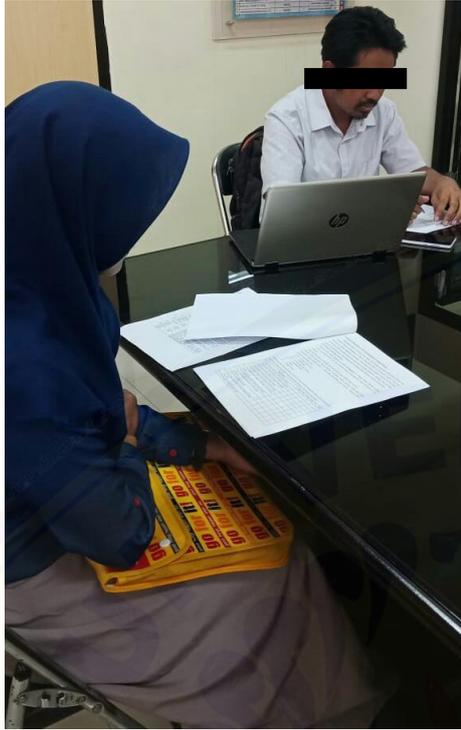
Gambar 2. Pengisian Angket oleh Dosen



Gambar 3. Pengisian Angket oleh Dosen



Gambar 4. Dosen yang sedang Melaksanakan Tugas Ketika Menjadi Pembimbing Magang



Gambar 3. Pengisian Angket oleh Dosen



Gambar 3. Pengisian Angket oleh Dosen



Lampiran F. Output SPSS

a. Hasil *Output* SPSS Variabel Jenis Kelamin dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja

Jenis kelamin * Happy Crosstabulation

			Happy		Total
			sedang	tinggi	
Jenis kelamin	Laki-laki	Count	6	37	43
		% within Jenis kelamin	14.0%	86.0%	100.0%
	Perempuan	Count	4	43	47
		% within Jenis kelamin	8.5%	91.5%	100.0%
Total		Count	10	80	90
		% within Jenis kelamin	11.1%	88.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	.674 ^a	1	.412	.510	.314
Continuity Correction ^b	.235	1	.628		
Likelihood Ratio	.675	1	.411		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	.666	1	.414		
N of Valid Cases	90				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.78.

b. Computed only for a 2x2 table

b. Hasil *Output* SPSS Variabel Usia dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja

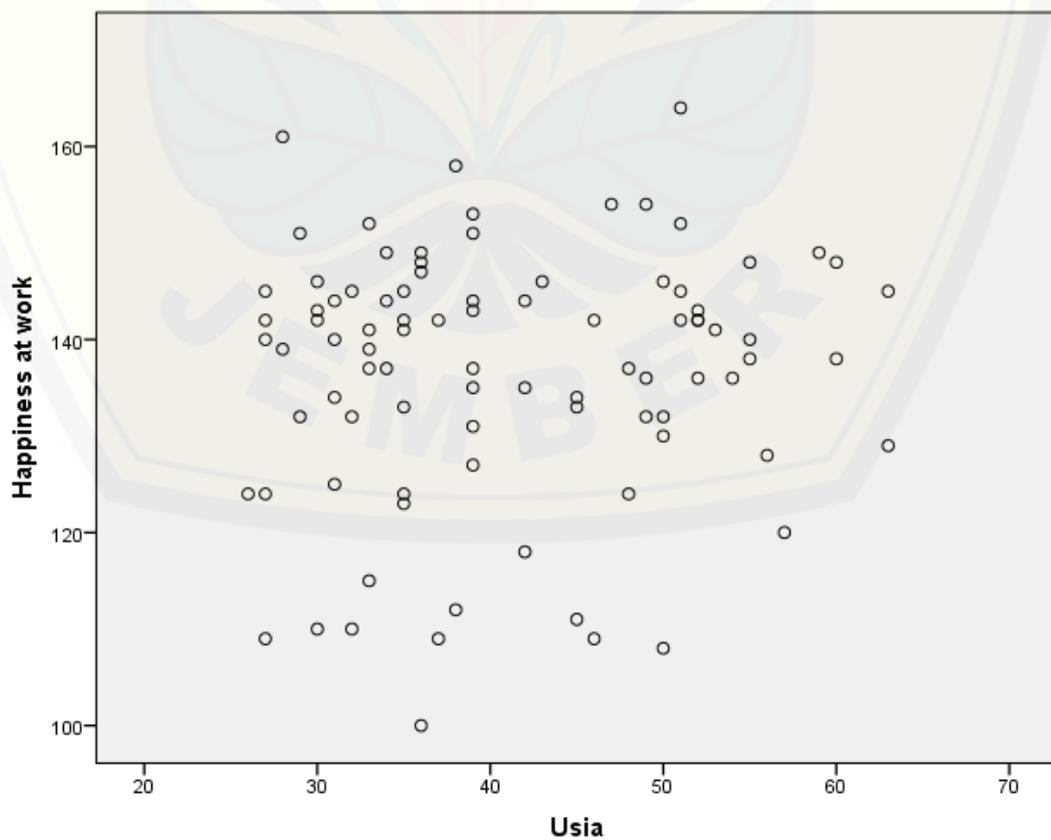
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Usia	.144	90	.000	.942	90	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Correlations

			Usia	Happiness
Spearman's rho	Usia	Correlation Coefficient	1.000	.059
		Sig. (2-tailed)	.	.582
		N	90	90
	Happiness	Correlation Coefficient	.059	1.000
		Sig. (2-tailed)	.582	.
		N	90	90



c. Hasil *Output* SPSS Variabel Masa Kerja dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja

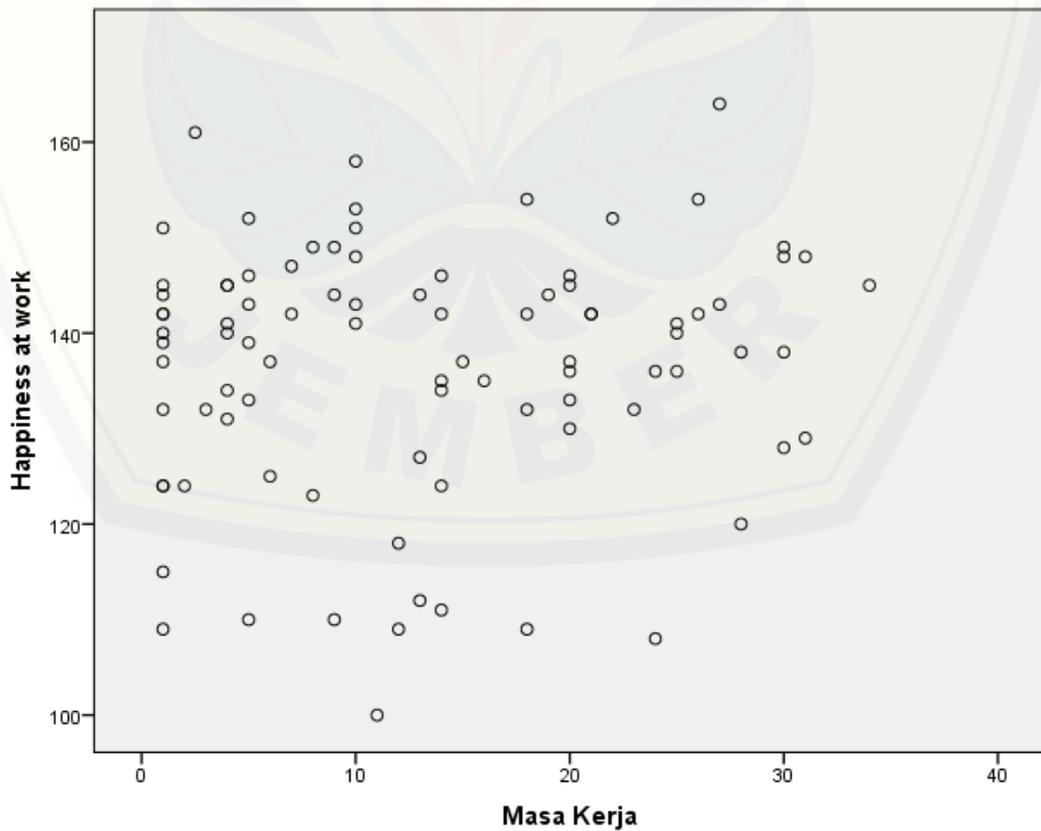
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Masa kerja	.115	90	.005	.928	90	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Correlations

			Masa kerja	Happiness
Spearman's rho	Masa kerja	Correlation Coefficient	1.000	.080
		Sig. (2-tailed)	.	.454
		N	90	90
	Happiness	Correlation Coefficient	.080	1.000
		Sig. (2-tailed)	.454	.
		N	90	90



e. Hasil *Output* SPSS Variabel Golongan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja

Golongan34 * Happy Crosstabulation

			Happy		Total
			sedang	tinggi	
Golongan34	Golongan 3	Count	10	65	75
		% within Golongan34	13.3%	86.7%	100.0%
	Golongan 4	Count	0	15	15
		% within Golongan34	0.0%	100.0%	100.0%
Total	Count		10	80	90
	% within Golongan34		11.1%	88.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	2.250 ^a	1	.134	.203	.145
Continuity Correction ^b	1.103	1	.294		
Likelihood Ratio	3.889	1	.049		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	2.225	1	.136		
N of Valid Cases	90				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.67.

b. Computed only for a 2x2 table

f. Hasil *Output* SPSS Variabel Jabatan Fungsional dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja

Jab Fungsional2 * Happy Crosstabulation

			Happy		Total
			sedang	tinggi	
Jab Fungsional2	PNS belum punya fungsional	Count	3	15	18
		% within Jab Fungsional2	16.7%	83.3%	100.0%
	Asisten Ahli	Count	1	17	18
		% within Jab Fungsional2	5.6%	94.4%	100.0%
	Lektor	Count	6	32	38
		% within Jab Fungsional2	15.8%	84.2%	100.0%
	Lektor Kepala	Count	0	15	15
		% within Jab Fungsional2	0.0%	100.0%	100.0%
	Guru besar	Count	0	1	1
		% within Jab Fungsional2	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	10	80	90
		% within Jab Fungsional2	11.1%	88.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.967 ^a	4	.410
Likelihood Ratio	5.697	4	.223
Linear-by-Linear Association	.891	1	.345
N of Valid Cases	90		

a. 6 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

Mann-Whitney Test

Ranks				
	Happy	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Jab Fungsional2	sedang	10	38.90	389.00
	tinggi	80	46.33	3706.00
	Total	90		

Test Statistics ^a	
	Jab Fungsional2
Mann-Whitney U	334.000
Wilcoxon W	389.000
Z	-.891
Asymp. Sig. (2-tailed)	.373

a. Grouping Variable: Happy

g. Hasil *Output* SPSS Variabel Beban Kerja Mental dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja

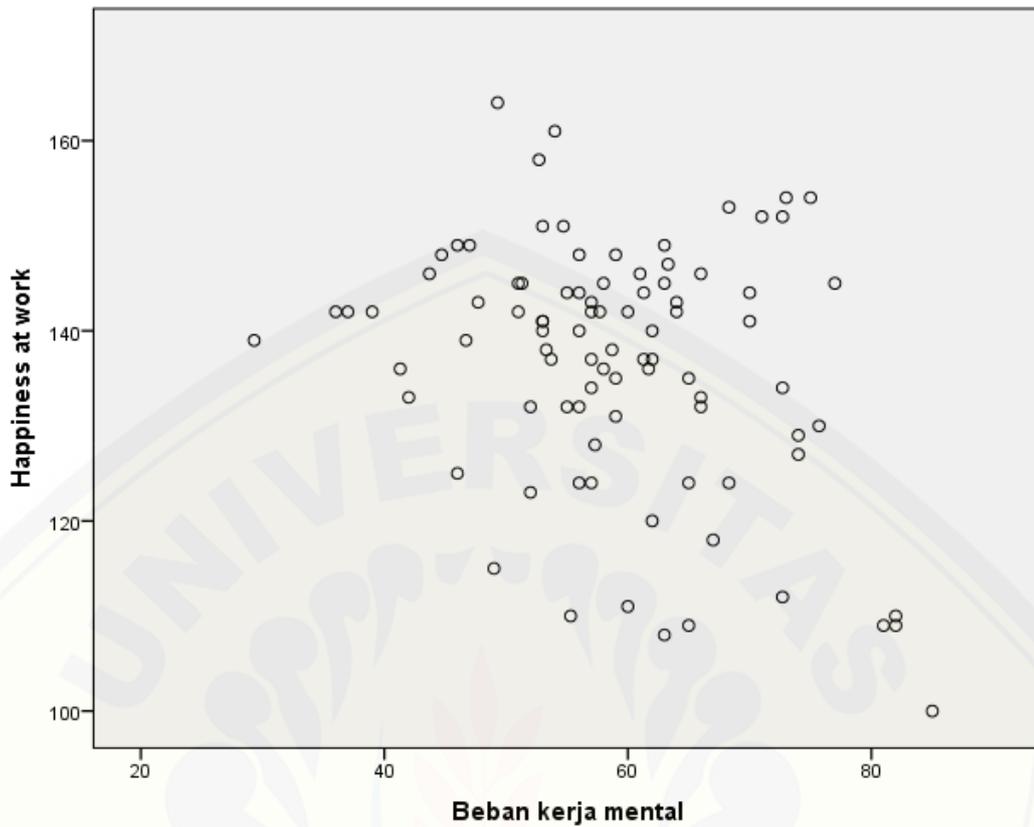
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Beban Kerja Mental	.060	90	.200*	.991	90	.779

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

			Beban kerja mental	Happiness at work
Spearman's rho	Beban kerja mental	Correlation Coefficient	1.000	-.221*
		Sig. (2-tailed)	.	.037
		N	90	90
	Happiness at work	Correlation Coefficient	-.221*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.037	.
		N	90	90

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



h. Hasil *Output* SPSS Variabel Pendapatan dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja

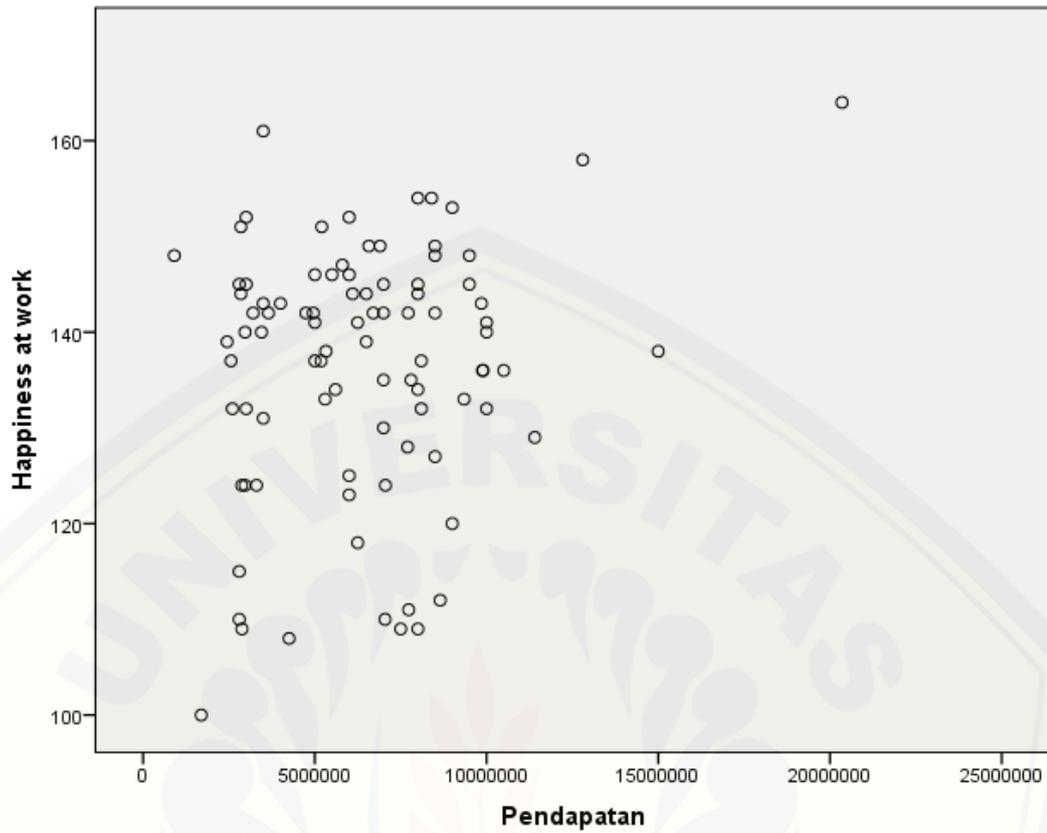
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pendapatan	.083	90	.166	.924	90	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Correlations

			Pendapatan	Happiness
Spearman's rho	Pendapatan	Correlation Coefficient	1.000	.030
		Sig. (2-tailed)	.	.782
		N	90	90
	Happiness	Correlation Coefficient	.030	1.000
		Sig. (2-tailed)	.782	.
		N	90	90



i. Hasil *Output* SPSS Uji Normalitas Variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Happiness	.109	90	.010	.944	90	.001

a. Lilliefors Significance Correction