

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative. (Yudhi Satria, 2005:122)

Kepuasan kerja termasuk masalah yang penting untuk diperhatikan dalam suatu instansi pendidikan, hal ini menyangkut perasaan positif dosen terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Perasaan positif tentunya akan membawa seseorang pada keadaan senang dan bergairah dalam menjalankan kewajibannya, sehingga melalui terwujudnya kepuasan kerja pada dosen diharapkan mampu meningkatkan kreativitas yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas maupun kuantitas hasil kerja dari para dosen. (Yudhi Satria, 2005:121)

Memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi lembaga dan menyediakan suatu organisasi yang memberikan kepuasan kepada dosennya bukanlah hal yang mudah. Lembaga pendidikan yang ingin berhasil dalam mencapai sasarannya harus mampu menempatkan dosen yang tentunya tepat dengan jabatannya dan mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan tumbuhnya nilai kerja para dosennya.

Dengan demikian, para dosen akan merasa puas dan gembira serta terdorong untuk bekerja secara optimal.

Namun pada kenyataannya, banyak dosen yang bekerja tanpa memperdulikan kewajibannya sebagaimana gambaran ideal seorang pendidik. Tidak jarang dosen memberi kuliah dengan asal-asalan, belum menggunakan kreativitasnya dalam mengajar. Dominasi metode perkuliahan yang digunakan dosen Fakultas Agama Islam selama ini adalah ceramah, hal ini berakibat minimnya kreativitas dalam mengajar memberikan kesan monoton.

Setelah menyadari arti penting manusia, maka suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada di organisasi yaitu, dosen. Pemenuhan kebutuhan dosen secara terus menerus dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja (Yudhi Satria, 2005:120), namun bila karyawan (dalam hal ini dosen) dalam suatu instansi pendidikan tidak mendapatkan suatu kepuasan maka mereka cenderung menunjukkan perilaku ketidakpuasan dalam kerja seperti aksi demonstrasi, aksi mogok, aksi mangkir kerja, bahkan penurunan tingkat kreativitas dalam memberi kuliah.

Dengan mengetahui bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku individu, maka dalam konteks perguruan tinggi ini ditujukan untuk memahami bagaimanakah hubungan tingkat kepuasan kerja dengan tingkat kreativitas dosen dalam mengajar di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Bagaimana tingkat kreativitas dosen dalam mengajar di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Adakah hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat kreativitas dosen dalam mengajar di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat kreativitas dosen dalam mengajar di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat kreativitas dosen dalam mengajar di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah

D. Kegunaan Penelitian

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah khasanah pustaka ilmu pendidikan, khususnya di lingkungan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi para dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk lebih meningkatkan kreativitasnya dalam proses mengajar.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi bagi Dekan dan Staff yang bersangkutan dalam pengawasan manajemen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

E. Tinjauan Pustaka

Dari penelitian sebelumnya oleh Mutiara S. Panggabean, staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti, yang berjudul “Pengaruh Keadilan Dalam Penggajian Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta”, kesimpulan dari penelitiannya adalah tidak terdapat hubungan antara keadilan dalam penggajian dengan perilaku dosen. (2002: 18)

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sidarta Budiharjo, dengan judul “Analisis Faktor - Faktor Nilai Kerja Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta” kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang

signifikan antara iklim organisasi lembaga dengan nilai kerja para karyawan. (2000 : 75).

Mengingat bahwa nilai kerja yang dimiliki setiap orang berpengaruh langsung terhadap watak dan perilakunya, maka perlu untuk memperhatikan dan menumbuhkan nilai kerja para karyawan agar mereka benar-benar mencintai pekerjaannya serta dapat menjalankan tugas dengan perasaan puas dan gembira. Untuk mencapai hal ini diperlukan suatu upaya pembinaan dan pengembangan karyawan antara lain dalam seleksi dan pendayagunaan karyawan. Pertama, dalam melaksanakan seleksi tenaga kerja untuk posisi tertentu harus memperhatikan orientasi nilai kerja yang dimiliki, yang nantinya diharapkan bahwa ia akan loyal, berdedikasi terhadap pekerjaannya dan tidak hanya mengejar besarnya imbalan jasa. Kedua, diadakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara teratur dan kontinyu. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan penelitian oleh Fahrudin Js Pareke, dengan judul “Aspek Keadilan Organisasional Dalam Penilaian Kinerja : Upaya Meningkatkan Kepuasan dan Komitmen Dosen”, kesimpulan dari penelitiannya mengatakan bahwa keadilan distributive memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kepuasan gaji / upah, sedangkan keadilan prosedural lebih tinggi pengaruhnya atas kepuasan kerja. (2002: 72)

Ketiga peneliti di atas hanya mengkaitkan gaji dengan kinerja saja, ataupun hanya membahas tentang faktor-faktor nilai kerja, juga hanya tentang keadilan organisasi dalam penilaian kinerja. Sedangkan penelitian saya mengkaitkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kreativitas dosen dalam mengajar.

F. Kerangka Teoritik

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang di rasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan (intrinsik & ekstrinsik). Oleh sebab itu kondisi kerja yang kondusif diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri seseorang dosen. (Muluk Mujibur Rahman Khairul, 1999:24)

Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work". Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja (Newstorm : <http://id.wikipedia.org>)

Banyak sekali pakar atau para ahli yang memberikan pengertian tentang kepuasan kerja, Namun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap dan perasan seseorang terhadap segala sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya.

Didefinisikan juga sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan yang mereka yakini seharusnya diterima. Locke (Muluk Mujibur Rahman Khairul,1999:25) memberikan definisi kondisi emosional yang bersikap politik atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

b. Teori Kepuasan

Teori kepuasan berfokus pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang mendorong mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku Gibson, (Muluk Mujibur Rahman Khairul,1999:25) terdapat beberapa teori kepuasan dan dalam penelitian ini memfokuskan pada teori yang dikemukakan oleh *Herzberg*.

Teori dua faktor *Herzberg (Two Faktor Theory)* yaitu, kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik, dan bawah ketidakpuasan ekstrinsik. Kelompok ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi fisik kerja, status kebijakan organisasi, mutu penyedia, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja atasan dan bawahan dan kelompok kondisi intrinsik, pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri.

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut

teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

Satisfier atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi.

Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas.

Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi dosen, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi dosen.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*) Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- 2) *Penyelia (Supervision)*, Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah / ibu dan sekaligus atasannya.
- 3) *Teman sekerja (Workers)*, Merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai dosen dengan atasannya dan dengan dosen lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan dosen, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.
- 4) *Promosi (Promotion)*, Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

- 5) Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup dosen yang dianggap layak atau tidak. (http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja)

d. Ciri-ciri puas

Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu, sehingga sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Kadar kepuasan bisa bervariasi mulai dari derajat sangat tidak puas, tidak puas, sangat kurang puas, kurang puas, cukup puas, sampai sangat puas. Secara teoritis memang semakin banyak barang dan jasa yang dikonsumsi, total kepuasannya akan semakin tinggi. Namun sejalan dengan itu kepuasan marginal (*marginal utility*) semakin menurun.

Sementara itu contoh ukuran kepuasan yang bersifat obyektif umumnya dikaitkan dengan standar kinerja. Ciri dari kepuasan di sini bersifat dinamis. Seseorang seharusnya merasa tidak puas kalau kinerjanya di bawah standar. Karena itu secara rasional orang tersebut akan meningkatkan kinerjanya agar dia merasa puas. Jadi di sini derajat kepuasan merupakan unsur untuk memotivasi dirinya. Namun pertanyaannya apakah ciri orang pandai bersyukur harus menunggu orang itu merasa puas sampai sangat tidak puas? Tidak juga. Kalau orang itu tidak puas karena kinerjanya di bawah standar dan kemudian imbalannya (rezeki) tidak bertambah, bukan

berarti orang itu tidak perlu bersyukur. *Tidak ada suatu rezeki yang Allah berikan kepada seorang hamba yang lebih luas baginya daripada sabar* (HR. Al Hakim). Dua hal apabila dimiliki seseorang dia dicatat oleh Allah sebagai orang yang bersyukur dan sabar. Dalam urusan agama (Ilmu & Ibadah) dia melihat yang lebih tinggi lalu meniru dan mencontohnya. Dalam urusan dunia dia melihat yang lebih bawah, lalu bersyukur kepada Allah bahwa dia masih diberi kelebihan (HR. Attirmidzi). Hadits ini sangat kental dengan unsur motivasi diri. Karena itu dalam hubungannya dengan kepuasan. (Sjafri Mangkuprawira : Catatan tentang Manajemen SDM dan Mutu SDM, <http://ronawajah.wordpress.com/2007/06/16/pentingnya-bersyukur/feed/>)

Namun demikian, cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan berprestasi kerja lebih baik, terutama dalam menciptakan kondisi yang positif di dalam lingkungan kerja.
- 2) Kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. (Wahyu

2. Kreativitas Dosen

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999:835) mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan untuk mencipta.

Sedangkan dalam surat ali Imron ayat 190-191, al-Quran mengatakan :

إِن فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لآيَاتٍ
 لِأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ
 وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا
 بَطْلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

190. Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal,

191. (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan Ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, Maka peliharalah kami dari siksa neraka.

Suroso (2002:63) mengatakan bahwa dalam era teknologi tinggi dan persaingan global, inovasi dan kreativitas dalam proses belajar mengajar merupakan hal yang sangat penting. Semakin banyak dosen yang berfikir kreatif, semakin baik.

Secara operasional, kreativitas dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas) dan operasionalitas dalam berpikir serta mampu untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan

Peningkatan tekanan persaingan pasar menyebabkan semakin pentingnya fleksibilitas, inovasi, dan kreativitas dalam pengambilan keputusan suatu organisasi. Agar dapat bertahan dalam pasar yang selalu berkembang dan berubah dengan cepat. Dalam hal ini seorang dosen harus dapat melakukan perubahan dan penyesuaian dengan cepat.

Kreativitas dapat dipandang sebagai suatu pendekatan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang bersifat imajinatif, orisinal, dan inovatif, Kreitner dan Kinicki (Anastasia Diana dan Fandy Tjiptono, 2002:208) menyatakan bahwa esensi dari kreativitas adalah pengembangan sesuatu yang sifatnya baru atau belum pernah ada sebelumnya. Perspektif seperti ini menuntut pengetahuan dan pengalaman para pengambil keputusan dalam masalah yang dihadapi.

Mereka juga dipacu dan dituntut untuk selalu tidak puas dengan kondisi status *quo* serta berusaha mencari terobosan baru.

a. Empat tingkatan proses kreativitas menurut Von Oech (Goetsch dan Davis, 1994:259), yaitu :

- 1) Persiapan (*preparation*) meliputi langkah belajar, menambah pengalaman, dan pengalaman / menyimpan informasi dalam

- 2) Inkubasi yaitu mengembangkan, mengubah, menumbuhkan, dan memperkokoh ide-ide. Inkubasi seringkali merupakan fungsi dari pikiran bawah sadar.
- 3) Wawasan atau pengertian (*insight*) atau kadang kala disebut pula saat / momen inspirasi. Pada saat ini muncullah solusi potensial yang semakin jelas
- 4) Verifikasi meliputi peninjauan dan pemeriksaan terhadap keputusan untuk menentukan apakah benar-benar dapat berjalan. Dalam tahap ini, proses seperti studi kelayakan dan analisis biaya-manfaat digunakan.

Dalam era teknologi tinggi dan persaingan global, inovasi dan kreativitas dalam proses belajar mengajar merupakan hal yang sangat penting. Semakin banyak dosen yang berfikir kreatif, semakin baik. Berfikir secara kreatif dapat dipelajari dan dikembangkan.

b. Strategi pemimpin untuk membantu dosen agar dapat berpikir kreatif, yaitu :

1) Idea Vending

Strategi ini dilaksanakan dengan melakukan tinjauan literatur dalam bidang masalah yang dihadapi dan menghimpun ide-ide yang terdapat dalam literatur tersebut. Kemudian secara periodik ide-ide tersebut disebarkan kepada para dosen untuk merangsang

mereka berpikir. Hal ini akan memudahkan pengembangan ide baru dari para dosen.

2) *Listening*

Strategi ini dilaksanakan dengan mendengarkan setiap ide yang baik maupun yang buruk serta permasalahan yang dihadapi dosen di tempat kerja. Dengan demikian dosen terangsang untuk menyampaikan idenya sehingga kreativitas mereka dapat ditingkatkan. Perlu diperhatikan bahwa mendengarkan dengan mendengar adalah dua hal yang berbeda, Robin (Anastasia Diana dan Fandy Tjiptono, 2002:209).

Mendengar mengandung pengertian hanya sekedar penangkapan getaran suara. Sedangkan mendengarkan adalah memberi makna pada apa yang didengar. Jadi, mendengarkan mencakup perhatian, interpretasi dan ingatan akan rangsangan suara.

3) *Idea attribution*

Strategi ini dilakukan dengan jalan memberikan semacam gambaran atau potongan-potongan ide dan kemudian mendorong para dosen untuk mengembangkannya menjadi ide penuh. Bila dosen mengembangkan suatu ide kreatif maka ia akan mendapatkan pengakuan akan ide tersebut.

c. Ciri-ciri kepribadian kreatif yaitu :

- 1) Pribadi kreatif mempunyai kekuatan energi fisik yang memungkinkan mereka bekerja berjam-jam dengan konsentrasi penuh, tetapi mereka juga bisa tenang dan rileks, bergantung pada situasinya.
- 2) Cerdas dan cerdas, tetapi pada saat yang sama mereka juga naif. Disatu pihak mereka memiliki kebijakan (*wisdom*), tetapi mereka juga bisa seperti anak-anak (*childlike*). *Insight* yang mendalam dapat tampak bersama-sama dengan ketidakmatangan emosional dan mental. Mereka mampu berpikir konvergen dan divergen.
- 3) Ciri-ciri paradoksal ketiga berkaitan dengan kombinasi antara sikap bermain dan disiplin. Kreativitas memerlukan kerja keras, keuletan, dan ketekunan untuk menyelesaikan suatu gagasan atau karya baru dengan mengatasi rintangan yang sering dihadapi.
- 4) Dapat berselang-seling antara imajinasi dan fantasi, namun tetap bertumpu pada realitas. Keduanya diperlukan untuk dapat melepaskan diri dari kekinian tanpa kehilangan sentuhan dengan masa lalu. Orang sering mengira bahwa seniman kuat dalam fantasi dan imajinasi, sedangkan ilmuwan, politikus, dan orang bisnis sangat realistis. Hal ini mungkin saja dalam kegiatan rutin sehari-hari tetapi jika terlibat dalam kerja

kreatif, seniman bisa sama realistiknya dengan ilmuwan, dan ilmuwan sama imajinatifnya dengan seniman.

- 5) Menunjukkan kecenderungan baik introversi maupun ekstroversi. Seseorang perlu dapat bekerja sendiri untuk dapat "berkreasi" tetapi juga penting baginya untuk bertemu dengan orang lain, bertukar pikiran, dan mengenal karya-karya orang lain.
- 6) Dapat bersikap rendah diri dan bangga akan karyanya pada saat yang sama. Mereka puas dengan prestasi mereka tetapi biasanya tidak terlalu ingin menonjolkan apa yang telah mereka capai, dan mereka juga mengakui adanya faktor keberuntungan dalam karier mereka. Mereka lebih berminat terhadap apa yang masih akan mereka lakukan.
- 7) Menunjukkan kecenderungan androgini psikologis, yaitu mereka dapat melepaskan diri dari *stereotype gender* (maskulin-feminin). Lepas dari kedudukan *gender*, mereka bisa sensitif dan asertif, dominan dan submisif pada saat yang sama. Perempuan kreatif pada umumnya cenderung lebih dominan daripada perempuan lain dan pria kreatif cenderung lebih sensitif dan kurang agresif daripada pria lainnya.

- 8) Cenderung mandiri bahkan suka menentang, tetapi dipihak lain pihak mereka bisa tetap tradisional dan konservatif. Bagaimanapun, kesediaan untuk mengambil risiko dan meninggalkan keterikatan pada tradisi juga perlu.
- 9) Bila menyangkut karya mereka sangat bersemangat (*passionate*), tetapi juga sangat objektif dalam penilaian karyanya. Tanpa *passion* seseorang bisa kehilangan minat terhadap tugas yang sangat sulit, tetapi tanpa objektivitas, karyanya bisa menjadi kurang baik dan kehilangan kredibilitasnya.
- 10) Sikap keterbukaan dan sensitivitas orang kreatif sering membuatnya menderita jika mendapat banyak kritik dan serangan terhadap hasil jerih payahnya, namun disaat yang sama ia juga merasakan kegembiraan yang luar biasa. Keunggulan sering mengundang tentangan dari lingkungan dan pribadi kreatif bisa merasa terisolir dan seperti tidak dipahami.
(S.C.Utami Munandar, 2002, 52)

G. Hipotesis

Berangkat dari kerangka teoritik di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha, ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat kreativitas dalam mengajar dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif model korelasional dengan menggunakan pendekatan psikologis.
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.

a) Variabel X, Kepuasan kerja

Adalah suatu sikap umum (kognitif, afektif, dan konotatif) seorang individu terhadap pekerjaannya, yang meliputi : gaji / pembayaran, *work it self*, promosi, supervise, dan rekan kerja.

b) Variabel Y, Kreativitas Dosen

Adalah kemampuan Dosen yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas) dan operasionalitas dalam berpikir serta mampu untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan.

3. Populasi

Suharsimi Arikunto (1993:102), dalam bukunya “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”, menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dari penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, maka semua populasi diteliti, sehingga tidak digunakan sampel. Karena maksud pengambilan sampel adalah ketika seorang peneliti tidak mampu atau merasa tidak perlu menyelidiki semua peristiwa atau kasus, melainkan sebagian saja, maka diambil contoh sampel secukupnya dan representatif dari seluruh populasi. Adapun kasus populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen tetap Fakultas Agama Islam di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan terhadap 25 orang dosen tetap Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data

a. Metode Angket

Metode ini digunakan untuk memperoleh jawaban dari responden tentang hubungan tingkat kepuasan kerja, yang meliputi kepuasan kerja yang menyangkut isi pekerjaan dan kepuasan kerja yang menyangkut konteks pekerjaan dengan tingkat kreativitas dosen dalam mengajar di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

b. Metode Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi tentang sejarah dan perkembangan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, keadaan dosen, sarana dan prasarana yang ada, struktur organisasi, dan lain-lain

c. Metode Wawancara

Metode wawancara ini berfungsi sebagai pelengkap, digunakan untuk mendapatkan apa yang belum didapat dari metode lain, yaitu mencari data seperti tentang letak geografis UMY, kepuasan kerja secara umum dan lain-lain. Dalam melakukan wawancara tidak terikat pada pertanyaan yang telah

d. Metode Observasi

Metode ini digunakan untuk melihat secara langsung proses dosen mengajar untuk mendapatkan informasi tentang kreativitas dosen dalam mengajar.

5. Metode Analisa Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikannya untuk kemudian dianalisa.

Adapun metode yang digunakan untuk mengestimasi dalam penelitian ini adalah:

Kuantitatif :

Untuk data kuantitatif, peneliti menggunakan analisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif sederhana, yakni dengan jalan persentase dan analisis korelasional.

Adapun rumus yang digunakan adalah :

1) Angka Persentase

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Hasil Persentase

F = Frekuensi alternatif jawaban angket

N = Jumlah frekuensi atau banyaknya individu

100% = Bilangan konstanta

2) *Product Moment*

Rumus *Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Angka indeks korelasi “r” *product moment*

N : Jumlah responden

Σxy : Jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

Σx : Jumlah seluruh skor x

Σy : Jumlah seluruh skor y

I. **Sistematika Pembahasan**

Dalam penelitian skripsi agar lebih mudah dan untuk memperjelas dalam penyusunan, pembahasan selanjutnya maka peneliti dalam kesempatan ini akan menentukan sistematika penelitian skripsi ini.

Adapun sistematika pembahasan dan penyusunan skripsi ini yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

Bagian formalitas. Bagian ini sebenarnya belum masuk dalam pembahasan skripsi, akan tetapi baru merupakan halaman-halaman pembuka yang terdiri dari halaman judul, halaman motto, halaman persembahan, halaman nota dinas, halaman pengesahan, kata pengantar,

- Bab I Pendahuluan. Bagian pendahuluan ini sebenarnya bagian skripsi yang merupakan gambaran umum dari skripsi yang menjadi pembahasan selanjutnya, adapun bagian terdiri atas penegasan judul dan istilah, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teoritik, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.
- Bab II. Dalam bab ini akan disampaikan dan dipaparkan tentang gambaran umum Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang meliputi letak geografis, sejarah berdirinya Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, struktur organisasi, keadaan dosen, dan sistem pendidikan Fakultas Agama Islam.
- Bab III. Pengolahan data dari hasil penelitian. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai kepuasan kerja, kreativitas, hubungan tingkat kepuasan kerja dengan tingkat kreativitas..
- Bab IV. Merupakan bab terakhir dari skripsi ini yang berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup.

Setelah bagian ini skripsi dibahas, maka selanjutnya memasuki pada bagian akhir skripsi yang berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran lain yang berkaitan dengan penyusunan