



Kepuasan Kerja pada Tenaga Penunjang Akademik Ditinjau dari Dukungan Sosial Rekan Kerja di Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Job Satisfaction in Academic Staff Based on Co-workers' Social Support at University of Mercu Buana Yogyakarta

Reny Yuniasanti¹, Fachmi Budi Setyawan²

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana, Yogyakarta, Indonesia

Email: reny.yuniasanti@gmail.com

KATA KUNCI *Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial Rekan Kerja, Tenaga Penunjang Akademik*

KEYWORDS *Job Satisfaction, Co-workers Social Support, Academic Staff*

ABSTRAK *Tenaga penunjang memegang peranan yang sangat penting dalam memenuhi fungsi pelayanan perguruan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti-bukti empiris, apakah dukungan sosial rekan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga penunjang akademik di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Data diperoleh dengan menggunakan Skala Kepuasan kerja dan Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja. Uji coba skala dilakukan pada karyawan di PT. Mega Andalan Kalasan berjumlah 97 orang. Skala Kepuasan Kerja dari 60 aitem yang diujicobakan terdapat 19 aitem yang gugur dan terdapat 41 aitem yang valid dan reliabel. Koefisien validitas Skala Kepuasan Kerja bergerak dari 0.53 – 0.826 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,919. Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja 40 aitem yang diujicobakan terdapat 22 aitem yang gugur dan terdapat 18 aitem yang valid dan reliabel. Koefisien validitas Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja bergerak dari 0.51 – 0.948 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.519. Subjek penelitian diambil dengan menggunakan metode random sampling. sebanyak 97 tenaga penunjang akademik di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima ($r_{xy}=0,824$, $p = 0,00 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan dukungan sosial rekan kerja pada tenaga penunjang akademik di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Sumbangan efektif dukungan sosial rekan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga penunjang akademik sebesar 82,4%, sehingga masih terdapat 17,6% faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga penunjang akademik.*

ABSTRACT *Academic staff in a higher education plays a very important role in fulfilling the role of higher education services. This study aims to*

obtain empirical evidence, whether co-workers social support has positive and significant impact on job satisfaction of academic staff at the University of Mercu Buana Yogyakarta or not. Data was obtained by the work Satisfaction Scale and Social Support Scale Partners. Scale trial was conducted on employees at PT. Mega Mainstay Kalasan which consist of 97 people. From the 60 tested of Job Satisfaction scale, there were 19 item that fall and there were 41 items that are valid and reliable. Job Satisfaction Scale validity coefficient moved from 0:53 - 0826 with a reliability coefficient alpha (α) of 0.919. From the 40 tested item of Co-workers Social Support, there were 22 item that fall and there were 18 item that are valid and reliable. Social Support Scale validity coefficients of co-workers moved from 0:51 - 0948 with a reliability coefficient alpha (α) of 0519. The research subjects which were taken by using random sampling method consist of 97 workers at the University of Mercu Buana Yogyakarta. Based on the analysis of Pearson Product Moment Correlation it was shown that the hypothesis proposed in this study has been proved ($r_{xy} = 0.824$, $p = 0.00 < 0.05$). It can be summerized that, there is a relationship between job satisfaction and co-workers social support in supporting the academic staff at the University of Mercu Buana Yogyakarta. The effective contribution of co-workers social support on job satisfaction of academic staff is by 82.4%, so there is stiiil 17.6% factors that correlate with job satisfaction of academic staff. Write your abstrace here.

PENDAHULUAN

Banyaknya jumlah perguruan tinggi di Yogyakarta merupakan sebuah realitas yang harus dihadapi. Setiap perguruan tinggi berusaha untuk dapat mengembangkan dan menambahkan program studinya agar dapat semakin banyak menampung mahasiswa-mahasiswa baru. Sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi terdiri dari dosen dan tenaga penunjangnya yang mencakup, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga kependidikan lainnya yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tri darma perguruan tinggi (Nuraeni, 2010). Adapun mengenai tugas masing-masing disebut secara berturut-turut di dalam Pasal 39 ayat (1) dan (2) UU Sisdiknas. Pasal 39 ayat (1) berisi pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan: proses pembelajaran, menilai hasil

pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pasal 39 ayat (2) berisi tenaga kependidikan/ penunjang bertugas melaksanakan: administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Nuraeni, 2010).

Berdasarkan uraian tugas di atas terlihat jelas bahwa tenaga penunjang dalam sebuah perguruan tinggi juga memegang peranan yang sangat penting dalam memenuhi fungsi pelayanan perguruan tinggi. Fungsi pelayanan universitas atau perguruan tinggi antara lain berkaitan dengan sistem pelayanan akademik yang mendukung keberhasilan kelulusan setiap mahasiswa. Seperti yang dikuatkan oleh hasil penelitian Kurniawati (2010) bahwa kualitas layanan akademik mempengaruhi

motivasi belajar mahasiswa secara positif dan signifikan. Mahasiswa akan semakin termotivasi untuk belajar jika mereka menerima layanan akademik yang berkualitas dan begitupun sebaliknya. Peningkatan motivasi belajar mahasiswa karena layanan akademik berkualitas yang mereka terima, akan mendorong pencapaian prestasi belajar yang baik pula.

Kinerja individu dan tenaga penunjang akademik sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan para pegawainya adalah hal yang paling utama yang mendasari agar dapat tercapainya kinerja yang maksimal. Seperti yang dikemukakan dalam hasil penelitian Devi (2009) bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Riggio (2003) menyatakan kepuasan kerja meliputi perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya menyangkut aspek baik dan buruk, positif dan negatif yang akan berpengaruh pada perasaannya puas atau tidak puas. Selain meningkatkan kinerja individual tentunya hal ini juga berdampak positif pada produktivitas organisasi. Sehingga pada jangka panjang kinerja institusi pendidikan akan menjadi semakin baik. Tenaga penunjang akademik yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih memiliki kepedulian terhadap organisasi. Sehingga mereka akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap mahasiswa.

Berdasarkan observasi di Universitas Mercu Buana Yogyakarta dari awal tahun 2013 hingga akhir tahun 2013 masih terdapat karyawan tenaga penunjang akademik yang kemudian absen kehadirannya baik itu karyawan yang terletak di kampus I maupun di kampus II. Selain itu ada pula karyawan yang masuk kerja akan tetapi tidak selama waktu kerja yang telah

ditentukan, banyak yang meminta izin keluar kantor yang tidak berkaitan dengan urusan atau tugas yang diberikan oleh atasannya. Fenomena tersebut tentu saja merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Berdasarkan penelitian yang dikutip dalam Robert (2003) diketahui bahwa di Chicago, pekerja dengan skor kepuasan kerja yang tinggi mempunyai kehadiran yang jauh lebih tinggi daripada mereka dengan tingkat kepuasan lebih rendah. Karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang lebih puas lebih bangga melebihi tugas mereka sehingga mereka mampu memberikan hal yang positif bagi organisasi.

Menurut Robbins (1998), faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Sebagian besar karyawan sangat membutuhkan interaksi sosial oleh karena itu mempunyai rekan sekerja yang akrab dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Lim (dalam Mohr, 2000) mengatakan bahwa dukungan yang berasal dari sumber yang berkaitan dengan pekerjaan akan lebih efektif dibandingkan dengan dukungan dari pihak lain. Dukungan diartikan sebagai kesenangan dan bantuan yang diterima melalui hubungan formal atau informal dengan rekan di dalam atau di luar kelompok (Klein dkk, 2001). House (dalam Smet, 1994) ada empat jenis atau dimensi dukungan sosial, antara lain : dukungan emosional, dukungan

penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif.

George, dkk (1993), menyatakan dukungan sosial terutama dukungan sosial rekan kerja merupakan faktor internal organisasi yang akan membantu seseorang keluar dari suatu permasalahan, apalagi permasalahan tersebut berhubungan dengan pekerjaan. Ganster, dkk (1986) mengatakan dukungan sosial rekan kerja berhubungan secara langsung interaksi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya. Rekan kerja yang mendukung menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat, dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata,1999). Menurut Lestari, dkk (2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terpenuhinya kebutuhan individu dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas pekerjaannya, salah satunya adalah adanya dukungan sosial dari lingkungan tempat karyawan bekerja.

Bertitiktolak dari idealita dan kenyataan yang telah diungkapkan sebelumnya, timbul suatu permasalahan menarik untuk diteliti dan dibuat rumusan masalah: “Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan tenaga penunjang ditinjau dari dukungan sosial rekan kerja di Universitas Mercu Buana Yogyakarta?”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah dukungan sosial rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga penunjang akademik di UMBY.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya

kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Berry (1998) mengatakan kepuasan kerja merupakan komponen afektif atau emosional. Artinya apabila pengaruhnya positif akan menimbulkan kepuasan, sebaliknya apabila pengaruhnya negatif akan berakibat pada ketidakpuasan. Kepuasan kerja juga mencakup aspek kognitif individu dalam hal memaknai pengalaman kerjanya sehingga timbul kecenderungan untuk menghasilkan suatu aksi. Kecenderungan aksi inilah yang akan menghasilkan sesuatu yang disenangi karyawan, dengan mengatakan maupun menunjukkan apa yang mereka rasakan dan pikirkan mengenai suatu pekerjaan. Di sisi lain aksi juga dapat melepaskan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif dari seorang karyawan berdasarkan apa yang diperolehnya di tempat kerjanya. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dapat dipandang dari berbagai sudut pandang teori. Salah satunya adalah teori pertentangan (*discrepancy theory*). Teori pertentangan

dari Locke (dalam As'ad, 2002), menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan pertimbangan dua hal: 1) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan 2) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasilnya.

Penggunaan teori kepuasan kerja tersebut di atas disesuaikan dengan tujuan pemakaiannya. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teori ketidaksesuaian untuk menjelaskan hubungan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja. Alasan penggunaan teori ketidaksesuaian karena teori ketidaksesuaian lebih cocok dipakai untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dari aspek pekerjaan tergantung pada kesenjangan antara persepsi karyawan mengenai apa yang ia peroleh dengan apa yang ia inginkan. Seorang karyawan akan merasa puas jika dia merasakan tiadanya kesenjangan antara kondisi kerja yang dia inginkan dengan kondisi kerja yang senyatanya. Ketidakpuasan akan terjadi manakala karyawan merasa kondisi kerja yang ada jumlah karakteristik kerja yang ada adalah kurang dibanding yang dia inginkan.

Hackman & Oldman (dalam Wexley & Yukl, 1992) mengembangkan aspek-aspek dalam kepuasan kerja. Adapun aspek-aspek tersebut adalah:

a. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini mencakup minat, perhatian, kreativitas, pengakuan, dan rasa yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

b. Lingkungan pekerjaan

Aspek ini mencakup struktur organisasi, sistem imbalan, rasa aman dalam bekerja, lokasi, situasi, dan kondisi kerja, serta status dalam bekerja.

c. Kebutuhan individu

Aspek ini mencakup waktu istirahat karyawan, hubungan sosial antar karyawan dalam perusahaan, lama waktu bekerja, dan penentuan waktu kerja.

Menurut Robbins (1998), faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka, kehebatan dan umpan balik terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan keberanian, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka prediksikan adil, tidak meragukan sesuai dengan harapan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkannya mengerjakan tugas. Beberapa hasil studi menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik di sekitar lingkungan kerja yang tidak berbahaya.

d. Rekan kerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga dapat memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu mempunyai rekan sekerja yang akrab

dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Lebih lanjut dikemukakan bahwa perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat bila penyelia bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi terhadap karyawan.

Dukungan Sosial Rekan Kerja

Pierce (dalam Kail and Cavanaugh, 2000) mendefinisikan dukungan sosial sebagai sumber emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan. Dimatteo (1991) mendefinisikan dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, tetangga, teman kerja dan orang-orang lainnya. Dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai penerimaan rasa aman, peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok (Sarafino, 2004). Pendapat lain dikemukakan oleh Siegel (dalam Taylor, 1999) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah informasi dari orang lain bahwa ia dicintai dan diperhatikan, memiliki harga diri dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama.

Menurut Budiman (2006), dukungan rekan kerja adalah dukungan yang diberikan oleh rekan kerjanya kepada seorang karyawan yang bertujuan untuk membantunya dalam menghadapi suatu masalah tertentu sehingga menciptakan perasaan yang lebih nyaman, tidak tertekan, dan bertindak

sebagai sumber motivasi bagi karyawan dalam menghadapi serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja adalah dukungan yang diterima seorang karyawan dari rekan kerjanya sehingga seorang karyawan akan memiliki harga diri dan perasaan nyaman dalam bekerjanya.

Bentuk – bentuk dukungan rekan kerja diambil dari dukungan sosial. House (dalam Smet, 1994) membedakan empat jenis atau dimensi dukungan sosial, antara lain :

- a. Dukungan emosional, mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan. Pada dasarnya, seseorang membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka mencari bantuan nyata. Dukungan sosial yang tinggi akan dapat mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan bahkan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Perasaan tertekan dapat pula dikurangi dengan membicarakannya dengan teman kerja yang simpatik. Harga diri dapat meningkat, depresi dan kecemasan dapat dihilangkan dengan penerimaan yang tulus dari teman kerja.
- b. Dukungan penghargaan, terjadi lewat ungkapan hormat (penghargaan) positif untuk orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain, contohnya dengan membandingkannya dengan orang lain yang lebih buruk keadaannya. Dukungan instrumental, mencakup bantuan langsung, seperti kalau orang memberi pinjaman uang kepada orang itu.
- c. Dukungan informatif, mencakup memberikan nasehat, petunjuk-

petunjuk, saran-saran atau umpan balik. Pengaruh dukungan informasi terhadap kepuasan kerja membuat individu berkeyakinan bahwa mereka disayangi, diperhatikan, akan mendapat bantuan dari orang lain bila mereka membutuhkannya. Dukungan sosial diartikan sebagai sumber coping yang mempengaruhi situasi yang dinilai stressful (Major, dkk., 1997) dan membuat orang yang stres mampu mengubah situasi, mengubah arti situasi atau mengubah reaksi emosinya terhadap situasi yang ada (Thoits, dalam Major, dkk, 1997).

- d. Dukungan Instrumental, mencakup bantuan langsung, seperti kalau orang memberi pinjaman uang kepada orang itu.

Hubungan Kepuasan Kerja pada Karyawan Tenaga Penunjang ditinjau dari Dukungan Sosial Rekan Kerja

Tenaga kependidikan/penunjang bertugas melaksanakan: administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Nuraeni, 2010). Teori Maslow mengemukakan bahwa salah satu kebutuhan manusia adalah untuk berafiliasi. Bantuan kelompok individu terhadap individu lain atau kelompok lain disebut dukungan sosial (Asputri, dalam Wulandari, 2010). Cohen dan Wills (1985) mendefinisikan dukungan sosial sebagai pertolongan dan dukungan yang diperoleh seseorang dari interaksinya dengan orang lain. Kondisi atau keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi respon-respon dan perilaku individu sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum.

Aprizal, Tjahjono & Ari, (2008) dalam penelitiannya berjudul kepuasan kerja perawat menyimpulkan bahwa ada hubungan antara dukungan rekan kerja

dengan kepuasan kerja. Begitupula untuk tenaga penunjang akademik, diasumsikan yang mendapat dukungan sosial dari rekan kerjanya akan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan mereka memiliki teman untuk menyalurkan apa yang mereka rasakan dan menceritakan peristiwa apa yang mereka alami. Proses dalam mengekspresikan pengalamannya dan perasaannya dapat mengurangi stress kerja individu saat memberikan pelayanan akademik kepada mahasiswa. Seperti yang dikemukakan oleh Subandi (2002) bahwa harga diri dapat meningkat, depresi dan kecemasan dapat dihilangkan dengan penerimaan yang tulus dari sahabat karib.

Dukungan sosial dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis kepada individu dapat dilihat dari bagaimana dukungan sosial mempengaruhi kejadian dan efek dari keadaan kecemasan. Lieberman (1992) mengemukakan bahwa secara teoritis dukungan sosial dapat menurunkan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan kecemasan. Apabila kejadian tersebut muncul, interaksi dengan orang lain dapat memodifikasi atau mengubah persepsi individu pada kejadian tersebut dan oleh karena itu akan mengurangi potensi munculnya kecemasan. Suatu studi yang dilakukan oleh Argyle & Furnham (dalam Veiel & Baumann, 1992) menemukan proses utama dimana sahabat atau teman dapat berperan dalam memberikan dukungan sosial salah satunya adalah membantu material atau instrumental. Pertolongan ini dapat berupa informasi tentang cara mengatasi masalah atau pertolongan berupa uang. Proses kedua adalah dukungan emosional. Perasaan tertekan dapat dikurangi dengan membicarakannya dengan teman yang simpatik. Proses yang ketiga adalah integrasi sosial. Menjadi bagian dalam

suatu aktivitas waktu luang yang kooperatif dan diterimanya seseorang dalam suatu kelompok sosial dapat menghilangkan perasaan kesepian dan menghasilkan perasaan sejahtera serta memperkuat ikatan sosial (Argyle & Furnham, dalam Veiel & Baumann, 1992).

Adanya keterbukaan komunikasi yang efektif akan berkorelasi dengan kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan tenaga penunjang, adanya komunikasi yang efektif berarti bahwa antar individu yang ada dalam organisasi memiliki keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, serta kesetaraan yang pada akhirnya juga mendukung kinerja karyawan. Seorang karyawan mendapatkan informasi berasal dari rekannya memberikan saran yang berguna agar dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam bekerja, merupakan salah satu bentuk dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Menurut Liden, Sparrow & Wayne (dalam Wayne, 1999), dukungan yang diberikan sesama karyawan didasarkan atas kepercayaan, dorongan, dan hubungan yang baik yang memberikan informasi jelas tentang kebutuhan dalam bekerja bertujuan untuk peningkatan karir.

Thoits (dalam Shinta, 1995) menyatakan bahwa dukungan emosi dari orang yang berarti dapat bersifat menurunkan distres dengan menyokong satu atau lebih aspek dari individu yang terancam oleh kesulitan yang ada. Karyawan yang memiliki rasa percaya diri tinggi akan memiliki emosi yang dapat menguasai dirinya untuk bertindak tenang dan memiliki konsentrasi yang tinggi tanpa merasa perlu khawatir akan hal-hal yang merintanginya. Harter (dalam Santrock, 2003) menambahkan bahwa dukungan emosional dan persetujuan sosial dalam bentuk konfirmasi dari orang lain merupakan pengaruh yang juga penting

bagi rasa percaya diri. Dukungan sosial menurut Corsini (Prayitno, 2005) adalah keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain. Individu yang mempunyai hubungan yang dekat dengan individu lain seperti keluarga atau teman akan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Berdasarkan uraian di atas maka perumusan hipotesisnya adalah:

H1. Dukungan sosial rekan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga penunjang akademik.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel tergantungan. Variabel bebasnya adalah dukungan sosial rekan kerja. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif seorang karyawan terhadap apa yang sudah didapatkannya dari pekerjaannya saat ini. Variabel ini diukur menggunakan aspek kepuasan kerja dari Hackman & Oldman (dalam Wexley & Yukl, 1992) yaitu pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan kebutuhan individu. Menurut Budiman itu (2006), dukungan sosial rekan kerja adalah dukungan yang diberikan oleh rekan kerjanya kepada seorang karyawan yang bertujuan untuk membantunya dalam menghadapi suatu masalah tertentu sehingga menciptakan perasaan yang lebih nyaman, tidak tertekan, dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawan dalam menghadapi serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Variabel ini diukur dengan menggunakan dimensi dukungan sosial dari House (dalam Smet, 1994) yaitu

dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan informatif.

Sampel Penelitian

Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tenaga penunjang akademik di Universitas Mercu Buana di Yogyakarta. Ciri-ciri sebagai berikut : berusia minimal 22 tahun, telah memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Populasi penelitian 163 orang, melalui metode *Random sampling* dipilih 150 orang yang memenuhi persyaratan dan data yang kembali kepada peneliti sebanyak 97 orang. Data dikumpulkan dengan cara peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang ditemui dengan memberikan surat permohonan untuk mengisi kuesioner, surat ijin penelitian dan lembar pertanyaan kuesioner.

Instrument Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yaitu skala kepuasan kerja dan dukungan sosial rekan kerja. Peneliti memberikan skala kepuasan kerja dan dukungan sosial rekan kerja kepada responden dengan memberikan surat permohonan untuk mengisi skala dan surat ijin penelitian. Skala disusun dalam Skala Likert yang telah dimodifikasi (Hadi, 1991), dimana hanya disediakan 4 alternatif jawaban saja, yaitu: SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Sehingga diharapkan subjek akan memilih jawaban yang lebih pasti ke arah kesesuaian atau ketidaksesuaian dengan diri subjek. Jawaban subyek merupakan keadaan sesungguhnya dari subjek tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja Hackman & Oldman (dalam Wexley & Yukl, 1992), meliputi pekerjaan itu

sendiri, lingkungan pekerjaan, dan kebutuhan individu. Selain itu juga menggunakan skala dukungan sosial House (dalam Smet, 1994) meliputi ; dukungan emosional, dukungan informatif, dan dukungan penghargaan. Uji coba skala dilakukan pada karyawan di PT. Mega Andalan Kalasan berjumlah 97 orang. Skala Kepuasan Kerja dari 60 aitem yang diujicobakan terdapat 19 aitem yang gugur dan terdapat 41 aitem yang valid dan reliabel. Koefisien validitas Skala Kepuasan Kerja bergerak dari 0.53 – 0.826 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,919. Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja 40 aitem yang diujicobakan terdapat 22 aitem yang gugur dan terdapat 18 aitem yang valid dan reliabel. Koefisien validitas Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja bergerak dari 0.51 – 0.948 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.519.

Pelaksanaan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang meliputi beberapa tahap perijinan, yaitu: permohonan Surat Ijin Pengambilan Data Try Out Kuesioner di PT. Mega Andalan Kalasan dengan No : 15/F.Psi/IV/2015 tertanggal 9 April 2015 dan Surat Tugas Pelaksanaan Penelitian dari LPPM dengan Nomor : 182a/LPPM/UMBY/IV/2015 tertanggal 1 April 2015. Setelah dilakukan pengambilan dan analisis data untuk uji coba skala penelitian maka dilakukan penelitian dengan mengajukan Surat Ijin Penelitian kepada Rektor Universitas Mercu Buana Yogyakarta ; Nomor Surat 45/F.Psi/V/2015, tertanggal 20 Mei 2014. Pemberian Surat Ijin Penelitian dari Rektor Universitas Mercu Buana Yogyakarta ; Nomor Surat 532/B.02/Rek/V/2015, tertanggal 22

Mei 2015 serta Surat Tugas Pelaksanaan Penelitian Nomor : 181a/LPPM/UMBY/VI/2015 tertanggal 3 Juni 2015. Penelitian dilaksanakan di Universitas Mercu Buana Yogyakarta, yang berada di Jalan Wates Km. 10 Yogyakarta dan Jalan Jembatan Merah no 69 Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah pemberian angket kepada 100 tenaga penunjang akademik di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Penyebaran angket dan tes pengetahuan dilaksanakan pada tanggal Juni – Agustus 2015. Setelah semua angket dan tes pengetahuan terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis data dari tanggal 10 – 20 Oktober 2015 hingga diperoleh hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah uji statistik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya analisis ini karena datanya kontinum dan hanya terdiri dari dua variabel yaitu dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja serta mempermudah proses perhitungan statistiknya, maka keseluruhan perhitungan dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS (Statistical Program for Social Science) 17 for Windows*.

ANALISIS & HASIL

Hasil

Sebelum dilakukan uji hipotesis maka dilakukan uji prasyarat uji hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas. Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk menguji data dilakukan dengan software *SPSS* versi 17. Pada hasil skala kepuasan kerja diperoleh taraf signifikansi $0.20 > 0,05$. Dengan demikian, data berasal dari populasi

yang berdistribusi normal, pada taraf signifikansi 0.05. Skala Dukungan Sosial Rekan adalah $0.20 > 0,05$. Dengan demikian, data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, pada taraf signifikansi 0.05. Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Ternyata pengujian dengan statistikuji F (*test Homogenitas varians*) untuk kepuasan kerja dan dukungan sosial rekan kerja diperoleh $F_{hit} = 1,318 < 1,401 = F_{tabel}$, berarti H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja tenaga penunjang akademik (X) dan dukungan sosial rekan kerja (Y) homogen.

Setelah uji prasyarat dilakukan, kemudian dilakukan perhitungan nilai koefisien korelasi dengan menggunakan *Pearson Product Moment Correlation* yang mengukur kekuatan hubungan linier (garis lurus) dari kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini perhitungan nilai koefisien korelasi *product moment* menggunakan bantuan software *SPSS 17 for Window*. Hasil output analisis korelasi adalah nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,824$. Setelah melakukan perhitungan nilai koefisien korelasi, kemudian dilakukan pengujian keberartian korelasi atau pengujian hipotesis. Pada Sig.(2-tailed) = 0,00 $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak artinya ada korelasi yang positif kepuasan kerjatenaga penunjang akademik ditinjau dari dukungan sosial rekan kerja. Tanda bintang 2, lihat keterangan dibawahnya ******. *Correlation is significant at the 0.01 level*, artinya korelasi ini signifikan pada level atau taraf 1%. Jika korelasi signifikan pada 1%, maka sudah pasti juga signifikan pada 5%. Berdasarkan pedoman interpretasi nilai korelasi yang diperoleh sebesar $r_{xy} = 0,824$. Hal ini berarti varians yang terjadi pada variabel

kepuasan kerja tenaga penunjang akademik 82,4% ditentukan oleh dukungan sosial rekan kerja, dan 17,6% ditentukan oleh faktor lain. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi dapat diinterpretasikan antara variabel kepuasan kerja tenaga penunjang akademik (X) dan variabel dukungan sosial rekan kerja (Y) terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.

DISKUSI

Hasil analisis dari data-data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti melalui nilai $r_{xy} = 0,824$ antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja dengan taraf signifikansi ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa, terdapat hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga penunjang akademik di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja yang dirasakan oleh tenaga penunjang akademik, maka kepuasan kerja cenderung semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial rekan kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja menjadi rendah. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga dapat memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu mempunyai rekan sekerja yang akrab dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

Rekan kerja yang mendukung akan menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama yang akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata, 1999).

Data ini juga sesuai dengan Aprizal, Tjahjono & Ari, (2008) dalam penelitiannya berjudul kepuasan kerja perawat menyimpulkan bahwa ada

hubungan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja. Begitupula untuk tenaga penunjang akademik, dari hasil pengambilan data di Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang mendapat dukungan sosial dari rekan kerjanya akan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan mereka memiliki teman untuk menyalurkan apa yang mereka rasakan dan menceritakan peristiwa apa yang mereka alami. Proses dalam mengekspresikan pengalamannya dapat mengurangi stress kerja individu saat memberikan pelayanan akademik kepada mahasiswa. Seperti yang dikemukakan oleh Subandi (2002) bahwa harga diri dapat meningkat, depresi dan kecemasan dapat dihilangkan dengan penerimaan yang tulus dari sahabat karib.

Dukungan sosial dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis kepada individu dapat dilihat dari bagaimana dukungan sosial mempengaruhi kejadian dan efek dari keadaan kecemasan. Lieberman (1992) mengemukakan bahwa secara teoritis dukungan sosial dapat menurunkan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan kecemasan. Apabila kejadian tersebut muncul, interaksi dengan orang lain dapat memodifikasi atau mengubah persepsi individu pada kejadian tersebut dan oleh karena itu akan mengurangi potensi munculnya kecemasan. Suatu studi yang dilakukan oleh Argyle & Furnham (dalam Veiel & Baumann, 1992) menemukan proses utama dimana sahabat atau teman dapat berperan dalam memberikan dukungan sosial salah satunya adalah membantu material atau instrumental. Bantuan tersebut berupa dukungan materi seperti benda atau barang yang dibutuhkan oleh korban dan bantuan finansial untuk biaya pengobatan, pemulihan maupun biaya hidup sehari-hari selama korban belum dapat menolong dirinya sendiri.

Pertolongan ini dapat berupa informasi tentang cara mengatasi masalah atau pertolongan berupa uang. Proses kedua adalah dukungan emosional. Perasaan tertekan dapat dikurangi dengan membicarakannya dengan teman yang simpatik. Proses yang ketiga adalah integrasi sosial. Menjadi bagian dalam suatu aktivitas waktu luang yang kooperatif dan diterimanya seseorang dalam suatu kelompok sosial dapat menghilangkan perasaan kesepian dan menghasilkan perasaan sejahtera serta memperkuat ikatan sosial (Argyle & Furnham, dalam Veiel & Baumann, 1992).

Pemeliharaan hubungan kerja ini akan tercipta dengan memanfaatkan komunikasi dua arah secara lisan maupun tulisan, informal ataupun formal, bahkan ada yang mengatakan bahwa timbulnya perselisihan, perbedaan pendapat, dan bahkan konflik disebabkan oleh tidak ada keterbukaan komunikasi antar pihak-pihak yang berhubungan atau berinteraksi. Adanya keterbukaan komunikasi yang efektif akan berkorelasi dengan kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan tenaga penunjang, adanya komunikasi yang efektif berarti bahwa antar individu yang ada dalam organisasi memiliki keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, serta kesetaraan yang pada akhirnya juga mendukung kinerja karyawan. Seorang karyawan mendapatkan informasi berasal dari rekannya memberikan saran yang berguna agar dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam bekerja, merupakan salah satu bentuk dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Menurut Liden, Sparrow & Wayne (dalam Wayne, 1999), dukungan yang diberikan sesama karyawan didasarkan atas kepercayaan, dorongan, dan hubungan yang baik yang memberikan informasi jelas tentang kebutuhan dalam bekerja

bertujuan untuk peningkatan karir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan informasi sesama karyawan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap promosi jabatan.

Thoits (dalam Shinta, 1995) menyatakan bahwa dukungan emosi dari orang yang berarti dapat bersifat menurunkan distres dengan menyokong satu atau lebih aspek dari individu yang terancam oleh kesulitan yang ada. Karyawan yang memiliki rasa percaya diri tinggi akan memiliki emosi yang dapat menguasai dirinya untuk bertindak tenang dan memiliki konsentrasi yang tinggi tanpa merasa perlu khawatir akan hal-hal yang merintanginya. Harter (dalam Santrock, 2003) menambahkan bahwa dukungan emosional dan persetujuan sosial dalam bentuk konfirmasi dari orang lain merupakan pengaruh yang juga penting bagi rasa percaya diri.

Dukungan sosial menurut Corsini (Prayitno, 2005) adalah keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain. Individu yang mempunyai hubungan yang dekat dengan individu lain seperti keluarga atau teman akan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa.

Sumbangan efektif pendidikan kewirausahaan terhadap peningkatan intensi berwirausaha sebesar 82,4 %, sehingga masih terdapat 17,6 % faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga penunjang akademik. Seperti yang dikemukakan oleh Hackman & Oldman (dalam Wexley & Yukl, 1992) bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan, kebutuhan individu. Robbins (1998) mengemukakan pula bahwa faktor-

faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja selain rekan kerja yang mendukung adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, dan kondisi kerja yang mendukung.

SIMPULAN

Hasil analisis dari data-data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti melalui nilai $r_{xy} = 0,824$ antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja dengan taraf signifikansi ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa, terdapat hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga penunjang akademik di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja yang dirasakan oleh tenaga penunjang akademik, maka kepuasan kerja cenderung semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial rekan kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja menjadi rendah. Sumbangan efektif pendidikan kewirausahaan terhadap peningkatan intensi berwirausaha sebesar 82,4 %, sehingga masih terdapat 17,6 % faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga penunjang akademik.

SARAN

Berlandaskan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran yang perlu penulis ajukan. Bagi tenaga penunjang akademik di Universitas Mercu Buana Yogyakarta diharapkan dapat saling memahami dan mendukung antar rekan kerja melalui pemberian dukungan secara emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif selama berada di lingkungan kerja di Universitas Mercu

Buana Yogyakarta. Bagi pihak manajemen Universitas Mercu Buana Yogyakarta, perlu untuk lebih meningkatkan dan menyempurnakan strategi sistem-sistem pengelolaan sumber daya manusia agar setiap tenaga penunjang akademik memiliki pemahaman untuk saling mendukung satu sama lain dalam melakukan proses kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkondisikan subjek penelitian di satu ruang dan satu waktu agar lebih mudah untuk koordinasi dan pengumpulan data.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih banyak peneliti ucapkan kepada Direktorat Perguruan Tinggi Republik Indonesia dan Kopertis Wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan dan pendanaan di tahun 2015 untuk penelitian ini. Kami ucapkan terima kasih pula kepada Dr. Alimatus Sahrah, MM, M.Si selaku Rektor Universitas Mercu Buana Yogyakarta telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di Universitas Mercu Buana Yogyakarta dan Dr. Kamsih Astuti, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, R. (2013). *Pengangguran Naik menjadi 7,39 Juta Orang*. Diakses tanggal 12 Desember 2013, dari Tempo(<http://www.tempo.co/read/news/2013/11/06/090527565/Pengangguran-Naik-Jadi-739-Juta-Orang>).
- Ajzen. (1991). *The Theory of Planned Behavior : Organizational Behavior and Human Decision Processes*,50, 179-211. Diakses tanggal 5 Desember 2013, dari

- <http://courses.umass.edu/psyc661/pdf/tpb.obhdp.pdf>.
- Ajzen, Icek. (2005). *Attitudes, personality and behavior 2th edition*. Buckingham Open University Press.
- Ciputra, (2008). *Quantum Leap: Bagaimana Entrepreneurship Dapat Mengubah Masa Depan Anda dan Masa Depan Bangsa, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2005). *Organization Development and Change : Eight Edition*. Amerika :Thomson South Western
- Fayolle, A., Gailly B. & Lassas-Clerc, N. (2006). *Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: A new methodology*. Journal of European Industrial Training, 30 (9), 701-720.
- Fishbein, Martin & Icek Ajzen. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory And Research*. London : Addison – Wesley Publishing Company.
- Frazier, Barbara, and Linda S. Niehm (2008). "FCS Students' Attitudes and Intentions Toward Entrepreneurial Careers." Journal of Family and Consumer Sciences, 100 (2), 17-24.
- Gurbuz, G., & Aykol, S. (2008). *Entrepreneurial intentions of young educated public in Turkey*. Journal of Global Strategic Management, 4(1), 47-56.
- Gorman, G., Hanlon, D., dan King, W. (1997). *Some Research Perspectives on Entrepreneurship Education, Enterprise Education and Education for Small Business Management: A Ten-Year Literature Review*. International Small Business Journal, 153 (3), 56-78.
- Hermina, U.N., Novieyana, S. & Zain, D. (2011). *Pengaruh mata kuliah kewirausahaan terhadap minat mahasiswa menjadi wirausaha*. Jurnal Eksos, 7 (2) , 130-141.
- Hendro. (2011). *Dasar-dasar Kewirausahaan*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hisrich, RD. and Michael P. Peters.(1998). *Entrepreneurship, Starting, Develop-ing, and Managing a New Enterprise 2nd edition*.USA:Irwin.
- Hutchins, R.M. (1988). *Great Books of The Western World: Great Ideas*. Chicago: William Benton
- Indarti, N., & Kristiansen, S. (2003). *Determinants Of Entrepreneurial Intention: The Case Of Norwegian Students*. Gadjah Mada International Journal of Business, 5 (1), 79-95.
- Indarti, N & Rostiani, R. (2008). *Intensi Kewirausahaan Mahasiswa: Studi Perbandingan antara Indonesia, Jepang, dan Norwegia*. Yogyakarta: Jurnal Ekonomika dan Bisnis Indonesia, 23 (4), 1-26.
- Kolvareid, L., (1996). "Prediction of employment status choice intentions".Journal of Entrepreneurship Theory and Practice 21 (1), 47-57.
- Krueger, N. F. dan A. L. Carsrud.(2000). *Entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behavior*. Journal of Entrepreneurship & Regional Development, 5 (4), 315-330.
- Kartini. (10 Desember 2012). *Jumlah Pengangguran di Indonesia Bertambah*. Pos Kota.
- Kartono, K & Gulo, D. (1987). *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Kuntowicaksono. (Agustus 2012). *Pengaruh Pengetahuan Wirausaha dan Kemampuan Memecahkan Masalah Wirausaha*

- terhadap Minat Berwirausaha Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Semarang. *Journal of Economics Education*, 1 (1), 45-52.
- Lestari, R.B & Wijaya, T. (2012). *Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa di STIE MDP, STMIK MDP, dan STIE MUSI. Palembang. Jurnal Ilmiah STIE MDP* 1 (2), 20-25.
- Merry, R. (2007). *Mimpi Sejuta Dollar*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mulyani, Endang.(2011). *Model Pendidikan Kewirausahaan di Pendidikan Dasar dan Menengah. Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 8 (1), April 2011, 1-18.
- Munford, A. (1995). *Learning Style and Mentoring. Journal of Industrial and Commercial Training*, 27 (8), 4-7.
- Nurseto, Tejo. Februari (2004). *Strategi Menumbuhkan Wirausaha Kecil Menengah Yang Tangguh. Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 1(1), 99-100.
- Oosterbeek, H., Praag, M.V. & Ijsselstein, A. 2008. *The impact of entrepreneurship, education on entrepreneurship, competencies and intentions: An evaluation of the junior achievement student mini-company program*. Discussion Paper, No. 3641.
- Ormrod, J. E. (1999). *Human Learning* (3rd ed). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Pratama, N. S. S. (2010). Hubungan Antara Kematangan Vokasional Dengan Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa. *Skripsi*. Surakarta : Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priyanto & Sony Heru. (2002). *Pengembangan Kewirausahaan dan Kapasitas Manajemen pada UKM Pertanian. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(3), 401-427.
- Priyanto & Sony Heru. Nopember (2009). *Mengembangkan Pendidikan Kewirausahaan di Masyarakat. Andragogia- Jurnal PNFI* 1 (1) ,57-82. Program studi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Diakses tanggal 10 Desember 2013 dari www.mercubuana-yogya.ac.id
- Setyorini, dewi. (2008). *Perilaku Kewirausahaan Pedagang Usaha Kecil di Kotamadya Semarang (studi komparasi multi etnis). Jurnal Psikodimensia Psikodimensia : Kajian Ilmiah Psikologi*, 7 (1), 1-11.
- Silvia. (2013). *Pengaruh Entrepreneurial Traits dan Entrepreneurial Skill Terhadap Intensi Kewirausahaan. (Studi Empiris Dampak Pendidikan Kewirausahaan pada Mahasiswa Universitas Kristen Petra, Surabaya). AGORA*, 1 (1), 1-7.
- Sinha, T. N.(1996). *“Human factors in entrepreneurship effectiveness”*. *Journal of Entrepreneurship* 5 (1): 23-29
- Strategi Perguruan Tinggi Mewujudkan Entrepreneurial Campus. Diakses tanggal 9 Desember 2012 dari <http://www.dikti.go.id/>.
- Sukidjo. (2009). *Strategi Pengentasan Kemiskinan Pada PNPM Mandiri*. Yogyakarta: FISE UNY
- Sukidjo.(2012). *Peran Pendidikan Kewirausahaan dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin Indonesia*. Yogyakarta: *Jurnal Economica* 8 (1), 33-41.
- Suryana. (2000). *Kewirausahaan: pedoman praktis kita dan proses menuju sukses*. Jakarta: Salemba Empat
- Suryanto. (2011). *Modal Psiko-Sosial dalam Membangun Kemandirian*

- Bangsa. Diakses tanggal 15 Mei 2013, dari (http://unair.ac.id/unair_v1/gurube_sar.unair.php?id=38).
- Sudjana, D. (2004). *Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Falah Production.
- Sutrisno. (2012). Potensi Pengangguran Capai 500.000 orang per tahun. Solopos (<http://www.solopos.com/2012/02/25/potensi-pengangguran-capai-500-000-orang-165547>).
- Trisnawati, E. (2011). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Institut Pertanian Bogor Melalui Pendekatan *Theory Of Planned Behavior*. Skripsi. Bogor : Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor
- Turker, D.& Selcuk, S.S. (2008). *Which factors affect entrepreneurial intention of university students?*. Journal of European Industrial Training, 33(2),142-159.
- Wardoyo.(2012). *Pengaruh Pendidikan dan Karakteristik Kewirausahaan Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Pada Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta*. Seminar Nasional Kewirausahaan dan Inovasi Bisnis II 2012 (SNKIB II 2012) Universitas Tarumanagara, Jakarta, 18 September 2012, ISSN No: 2089-1040.
- Wijaya, T. 2007. Hubungan *Adversity Intelligence* Dengan Intensi Berwirausaha (Studi Empiris Pada Siswa SMKN 7 Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9 (2), 117-127.
- Wijaya, T. 2008. Kajian Model Empiris Perilaku Berwirausaha UKM DIY dan Jawa Tengah. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.