

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KELELAHAN KERJA
DAN PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT
PERPINDAHAN KERJA STAF PROFESIONAL
TEKNOLOGI INFORMASI**

SKRIPSI



Oleh :

**Nama : Aya Yusnita
No. Mahasiswa : 96212215
Jurusan : Akuntansi**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2005**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KELELAHAN KERJA
DAN PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT
PERPINDAHAN KERJA STAF PROFESIONAL
TEKNOLOGI INFORMASI**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strara 1

Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

Oleh :

Nama : Aya Yusnita
No. Mahasiswa : 96212215
Jurusan : Akuntansi

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2005**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KELELAHAN KERJA DAN PENGARUHNYA
TERHADAP TINGKAT PERPINDAHAN KERJA STAF PROFESIONAL
TEKNOLOGI INFORMASI

Disusun Oleh: AYA YUSNITA
Nomor mahasiswa: 96212215

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada tanggal : 14 Februari 2005

Penguji/Pembimbing Skripsi : Drs. Mahmudi, M.Si, Ak

Penguji : Drs. Syamsul Hadi, M.Si, Ak



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. Suwarsono, MA



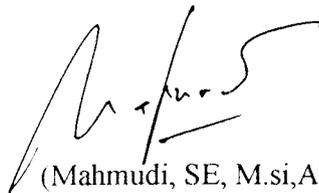
LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KELELAHAN KERJA DAN
PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT PERPINDAHAN KERJA STAF
PROFESIONAL TEKNOLOGI INFORMASI**

Yogyakarta, 10 Januari 2005

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing,



(Mahmudi, SE, M.si,Ak)

MOTTO

“...Allah meninggikan orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat...”
(Q.S Almujudalah : 11)

“...Katakanlah : “ adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui ?, Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”
(Q.S Azzumar : 9)

Tiada kekayaan yang lebih utama daripada akal. Tiada kepapaan lebih menyedihkan daripada kebodohan. Tiada warisan yang lebih baik daripada pendidikan.
(Imam Ali RA)

Sia-sia meminta sungai berhenti mengalir, yang terbaik adalah belajar berenang mengikuti arus.
(Anonim)

PERSEMBAHAN

Rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT

Skripsi ini kusembahkan dengan ketulusan hati

Dan rasa cinta yang paling dalam

Kepada :

Bapak (Alm) dan Ibunda tercinta

Adik-adikku: Arif 'n Vio

Teruntuk seseorang yang sangat teramat berarti

Dengan segala kesabaran dan ketulusannya

(Agus Karnawan, SE)

Alhamdulillah, puji syukur ke Hadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya

Terima Kasih untuk Keluargaku :

Terima Kasih buat ibuku bidadari_embun pagiku, Sri Sudartinah yang selalu memberi dukungan dalam penantiannya penuh kesabaran dan juga kasih sayang selama ini.

Juga bapakku tercinta, R. Suparjono (Alm) yang selalu jadi motivasi dan semangatku untuk terus berjuang, semoga kedamaian selalu menyertai nirwanamu...

Adikku Arief Dwi Hernowo (Grow up cah bagus... jangan kecewain ibu, kamu tuh kebanggaan bapak lho...), mbak Aya sayang kamu....

My little sister, Destalya 'vio' Intan Savira ('Vie jangan ngambek donk, sekarang sudah besar lho...), mbak Aya juga sayang kamu....

Special thanks to Agus Karnawan SE., buat segala doa, bantuan, dan dukungannya yang selalu buatku never give up. I'll never make it without you!! 'n makasih juga buat hari-hari yang terasa kian indah bersamamu, (Udah nih, So.....?????)

Buat budhe Siti (Selamat ya untuk Wisuda 'n juga muafafnya, semoga menjadi berkah.amin....)

Juga Pakdhe Tono, terima kasih udah digratisin penggandaan kuesionernya.

Buat Ikun 'n Dian, Bagi-bagi job dong jangan pengen kaya sendiri. Kun, tak tunggu lho janji kamu... jangan cuma 'omdo' ya?!

Sepupuku Ririn, Wah salut deh mbak Ririn 'kecil-kecil cabe rawit'. Diam-diam kamu salah satu inspirasiku selesaikan ini lho....

Buat Krucil Adi Sudarmo cs; Atik, Erna, ipank_mPa, 'n Seno (belajar yang rajin ya..., Seno inget-inget orang dong kalo makan, jangan diembat sendiri euy.....)

Buat mbah putri (mbok jangan pelit 'n pilih kasih to mbah....) terima kasih sudah sediain makan selalu walau maaf....rasanya ga' pernah 'klik' ama lidah aku, besok aku yang masak deh mbah.....!!!

Khusus buat "Kocin" komputer cinaku, walo IQ-mu agak jongkok karena masih pentium 'sithik' tapi buatku kamu adalah 'my hero' yang telah mengantarkanku ke gerbang wisuda, makasih ya. 'n sori kalo terpaksa besok aku ganti kamu dengan temanmu yang lebih canggih. hik-hik.

Terima kasihku juga buat keluarga mbah Prapto yang udah melebihi keluarga sendiri. Mbah Prapto yang selalu membantuku 'ngereh-reh penggalih' (udah sembuh belum mbah, maaf ya mbah belum sempat maen lagi)

Buat keluarga Pak Loso (panen apa kali ini pak?) terima kasih segala dukungan dan bantuan kalian selama aku kost di situ.

Terima Kasih buat Teman-temanku :

Thanks buat kru "kwek-kwek": Dian, Epie, Ami_makcik, Hj.Moy, Ratih 'kuadrat', 'n Eno, terima kasih dukungan 'n kritikan kalian yang sangat membantu selama ini. Spesial ga' pake telur buat Epie'Tamsil, aku ga' akan lupa kontribusi kamu dalam perjuangan ini nek. ...!!! Rasanya kata terima kasih aja ga' akan cukup untuk menghargai semuanya. (Kalo boleh usul, jangan mudah percaya ma orang yang belum jelas nek, but....btw sukses yee.)

Juga buat Dian Utami, terima kasih katebelese 'n dorongannya.untung kamu terima 'perjodohan' itu ya??? Tapi.jadi ngiri nih liat kebahagiaan kalian. hee.

Hj.Diana 'Moy' Mayasari, makasih doanya bu Haji. ...manjur loh!!!

Sahabat penaku (wuih puitis banget!!!) Sengging Songgowiti, Wah kenapa jadi lose contact gini.pa kabar sekarang, insyaallah aku maen deh besok,

Teruntuk ibu periku, Novia.terima kasih untuk segala bantuan, dukungan 'n info-infonya yang selalu up to date, ke'care'an kamu sangat berarti buatku sobat.

Buat Rika (kapan punya junior nih?), tanpa bantuanmu kemarin pasti ga akan selancar ini, terima kasih ya.

Thanks buat temen-temen seperjuanganku; Novi_Kds (kapan nich. . . dah dapet tiketnya kan?), Ika_emon (kapan ya aku bisa liat kamu sedih, kayaknya ga mungkin deh! Tapi mang kamu ga ada matinya. . . Bravo Ika!!!), Vita (ayo vit tetep semangat, kamu pasti bisa. . . cepet nyusul yach!!), Ipank (udah ga ada kabar sekarang, kerja lom pank?), Samin (kapan nyusul. . . masa duluan dapet ijab sah daripada ijazah?! Btw dah mo lahir ya si Yuniior, selamat deh. . .)

To All my friend di Marching Band VII, semua teman-teman Stage XII juga my principle mas Joko si Mr.Kulkas (siapa ya yang bisa mencairkan es di kulkasnya? Jadi penasaran neeh. . .), Bang Davi (Biar galak asal selamat ya Bang?!), Jory (gimana Jor, dah lulus lom? Jangan keenakan cari duit lho), my closefriend Yulia (ayo Yul gebuk drum lagi!! Eh aku ada bisnis neeh ma kamu. . . tunggu ya??)

Buat teman-teman inspirasiku; Yayuk 'n mas Agus (mo nikah koq pake rahasia-rahasia segala, sok ngikut selebritis Lu. . .), Desi (sori Des belum sempet nengok keponakan nih, ntar ya. . .), Nurul 'n Linggar (koq ngilang pada ga bilang-bilang?!), Yooly (weitz. . . mo nikah nih, ditunggu undangannya deh), Mono (ditinggal nikah yo Mon, gapapa. . . yang penting tuh pipi tambah gembul lambang kemakmuran), Anas (ayo dong calonnya dikenalin ke rumah, jangan didelikne terus).

Juga buat teman-teman lain yang belum kusebut di atas. Terima kasih atas segala dukungannya. Thanks Guys.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang. Segala puji bagi Allah Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan petunjuk-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Analisis Faktor-faktor Kelelahan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Tingkat Perpindahan Kerja Staf Profesional Teknologi Informasi” ini dapat terselesaikan.

Penulisan tugas akhir merupakan salah satu prasyarat menyelesaikan jenjang studi Strata satu di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Skripsi ini berusaha untuk mendapatkan gambaran tentang faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kelelahan kerja. Selain itu melalui skripsi ini dicoba untuk mengetahui apakah kelelahan kerja pada staf profesional teknologi informasi ini meningkatkan intensitas perpindahan kerja mereka.

Setelah melalui proses penyusunan skripsi yang cukup melelahkan, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak kepada saya. Dan pada kesempatan ini ijinkanlah saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Suwarsono, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ijin dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Mahmudi, SE, M.Si,Ak., atas bimbingan dan kesabarannya (yang tetap menerima dengan senyum di saat tepat waktu maupun saat terlambat)

3. Bapak tercinta (semoga kau bahagia menyaksikan dari alam damaimu nan abadi) dan ibunda tersayang atas doa dan kasih sayang yang tanpa batas, serta adik-adikku: Arif dan Vio 'centil' yang telah mengajarkan arti sebuah keteladanan dan kasih sayang.
4. Sahabat-sahabat terbaikku, Silvy 'epie' Tamsil (thank's buat segala support dan bantuannya, memang loe ga ada duanya Nek...!!), Dian (makasih 'katebelece'nya), Sengging (thank's *sharing*nya), juga Novia yang selalu jadi 'ibu peri' yang paling *care, I love u all...*
5. Semua supporter: Moy, Ami_Makcik, Eno,Ratih 'putih', Rika,Vita, Novi_kds,Ika_emon, Yulia, Ipank, Pak 'Gum', mbah putri, Yayuk, Desi, Yuli, Dedod 'n Memey, thank's untuk kritik dan *support* kalian. *Last but not least* Agus Karnawan SE, terima kasih untuk semua yang 'terindah'.
6. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya saya berharap agar karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Yogyakarta, medio Januari 2005

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Motto	iii
Halaman Persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pokok Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	6
1.6. Hipotesa Penelitian	7
1.7. Metode Penelitian	8
1.7.1. Sampel Penelitian	8
1.7.2. Alat Analisis	9
1.8. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
2.1. Teknologi Informasi dan Perannya	12

2.2. Konsep Kelelahan Kerja	13
2.2.1. Beban Kerja	15
2.2.2. Ketidakjelasan Peran (<i>Role Ambiguity</i>).....	19
2.2.3. Konflik Peran (<i>Role Conflict</i>)	20
2.2.4. Otonomi	21
2.2.5. <i>System Reward</i>	22
2.3. Burnout	23
2.3.1. Pengertian	23
2.3.2. Dimensi Burnout	24
2.3.3. Hubungan Burnout dan Turnover	25
2.4. Turnover	27
2.4.1. Faktor-faktor Penyebab Turnover	28
2.5. Penelitian Terdahulu	29
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.2. Pengumpulan Data	34
3.3. Instrumen Penelitian	35
3.4. Variabel Penelitian	37
3.5. Pengukuran	41
3.6. Pengujian Instrumen Penelitian	43
3.7. Analisa Data	46
3.7.1. Analisa Regresi Sederhana	46

3.7.2. Analisa Regresi Berganda	49
3.7.3. Korelasi Product Moment	50
3.8. Pengujian Hipotesa	51
BABIV ANALISA HASIL	52
4.1. Profil Responden	52
4.2. Hasil Pengujian Hipotesa 1	54
4.3. Hasil Pengujian Hipotesa 2	56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	59
5.1. Simpulan	59
5.2. Keterbatasan	60
5.3. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	
I. Kuesioner Penelitian	65
II. Surat Pengantar	69
III. Konversi Jawaban Responden	70
IV. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas	74
V. Koefisien Korelasi Pearson 2-tailed	76
VI. Hasil Regresi Linier dan ANOVA	77
VII. Hasil Regresi Berganda dan ANOVA	78
VIII. Tabel Statistik	80

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Distribusi Kuesioner	35
Tabel 4.1. Profil Responden	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perjalanan perkembangan teknologi informasi sudah setengah abad lebih berlangsung, sejak komputer ENIAC pertama kali diperkenalkan pada tahun 1946. Dalam perjalanan waktu perkembangannya, teknologi informasi telah banyak membawa perubahan bagi dunia ini. Pada tahun-tahun menjelang mulainya abad baru perubahan terasa semakin konstan, pesat dan merembes ke seluruh pelosok dunia di mana teknologi informasi dengan komputer sebagai motor penggeraknya telah mengubah segalanya.

Pemrosesan informasi berbasis komputer mulai dikenal orang dan hingga saat ini sudah banyak *software* yang dapat digunakan orang sebagai alat pengolah data untuk menghasilkan informasi. Di bidang akuntansi, sistem pemrosesan informasi akuntansi berbasis komputer banyak ditawarkan dengan tujuan untuk memberikan kemudahan bagi para akuntan untuk menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, relevan, tepat waktu, lengkap, dapat dipahami dan teruji. Dalam era bisnis global, pengaruh kemajuan teknologi informasi tidak dapat dihindarkan lagi. Teknologi informasi tidak pernah menunggu sampai orang atau organisasi siap untuk berubah, tetapi berjalan terus ke depan dengan inovasi baru. Teknologi informasi bukan hanya menciptakan perubahan dan lingkungan

baru bagi organisasi tetapi juga memungkinkan organisasi untuk berubah menyesuaikan perubahan yang terjadi di luar organisasi (perusahaan).

Dalam era informasi dewasa ini, kebutuhan terhadap sistem informasi dan teknologi informasi bagi perusahaan merupakan sesuatu yang sangat vital. Manajemen perusahaan harus tanggap pada perubahan lingkungan ini jika ingin perusahaannya tetap dapat bertahan dan meningkatkan kinerjanya sehingga manajemen harus dapat memahami dengan baik peran sistem dan teknologi informasi dalam organisasi (Elliot, 1992). Perusahaan tanpa didukung sumber daya berupa sistem dan teknologi informasi akan mengalami kesulitan dalam memenangkan persaingan bisnis global. *American Airlines* sebuah perusahaan yang bergerak pada jasa reservasi penerbangan merupakan contoh perusahaan yang telah berhasil menggunakan teknologi informasi sebagai *enabler* untuk berubah. *American Airlines* menggunakan sistem SABRE yang didukung dengan teknologi informasi untuk mengubah sistem reservasi konvensional menjadi sistem reservasi secara *on-line*. Pada saat itu *American Airlines* mendapatkan *Competitive advantage*, bahkan ada pesaing yang bangkrut, karena kehilangan pelanggan yang pindah ke *American Airlines*. Keberhasilan ini bukan disebabkan kehebatan teknologi informasi yang digunakan tetapi karena teknologi informasi digunakan sebagai *enabler* untuk menciptakan strategi perubahan untuk berlomba memasuki dunia bisnis yang *turbulent*.

Keberhasilan perusahaan seperti *American Airlines* tentunya juga didukung oleh adanya *leadership* dan visi yang jelas dengan meletakkan sistem dan teknologi informasi yang tepat, sehingga dalam hal ini salah satu hal penting

yang perlu mendapat perhatian para manajer perusahaan adalah perlunya kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya teknologi informasi (TI) termasuk di dalamnya mempertahankan staf TI yang kompeten dan profesional. Staf profesional TI dalam era informasi akan menjadi salah satu faktor kunci perusahaan dalam mencapai tujuan strategik organisasi. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa profesional TI relatif kurang jumlahnya sementara itu permintaan terhadap profesional TI semakin tinggi, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga profesional TI. Adanya ketidakseimbangan penawaran dan permintaan dalam pasar tenaga profesional TI tersebut menimbulkan *staffing problems*, seperti ketidakpuasan kerja dan perpindahan kerja staf professional TI. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki manajemen yang efektif untuk mempertahankan staf profesional TI dan juga meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu faktor yang potensial mempengaruhi tingkat perpindahan karyawan adalah kelelahan kerja (*work exhaustion*). Fenomena kelelahan kerja pada dasarnya dapat diterangkan oleh konstruk “kebosanan”. Kebosanan dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan kelelahan fisik, emosi, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan yang lama dalam situasi yang penuh dengan tuntutan, tekanan, dan konflik sementara itu *reward*, pengakuan, dan keberhasilan yang diperoleh kecil (Pines et al. 1981). Riset-riset sebelumnya mengenai kelelahan kerja hanya berfokus pada kelelahan emosi saja (lihat misalnya: Jackson et al. 1986; Saxton et al. 1991). Sementara itu, Maslach dan Jackson (1986) membuat model tiga komponen penyebab kelelahan kerja yang merupakan suatu

sindrom psikologis, yaitu kelelahan emosional, *depersonalization*, dan menurunnya prestasi personal yang dapat terjadi di antara individu-individu yang bekerja dalam melayani manusia.

Schaufeli et al., (1995) mengajukan konsep kelelahan kerja yang sedikit berbeda dengan yang diajukan Maslach dan Jackson. Schaufeli et al. mengajukan lima konstruk yang mempengaruhi konsep kelelahan kerja, yaitu:

1. Beban kerja yang diterima (*perceived workload*)
2. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)
3. Konflik peran (*role conflict*)
4. Otonomi
5. Keadilan sistem reward

Kelelahan kerja tersebut pada akhirnya akan berpengaruh pada ketidakpuasan kerja, menurunnya komitmen terhadap organisasi, dan meningkatnya kecenderungan perpindahan kerja. McGee (1996) melaporkan bahwa teknologi kantor virtual, seperti PC dan Laptop serta peralatan pendukung misalnya modem, faksimili, dan telepon seluler, serta tuntutan untuk mengikuti perkembangan teknologi menimbulkan masalah kelelahan kerja bagi professional TI. Beberapa peneliti lain menyatakan bahwa professional TI selalu dibebani dengan beban kerja yang terlalu banyak (*work overload*). Sementara itu waktu untuk menyelesaikan kerja tidak cukup. Hal ini seringkali menimbulkan *work stress* dan apabila tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan akan meningkatkan intensitas perpindahan kerja. Dalam beberapa riset terdapat bukti bahwa professional TI sering kali mengalami kelelahan kerja. Penelitian mengenai kelelahan kerja bagi

para professional TI dan tingkat perpindahan kerja karyawan TI merupakan penelitian yang cukup menarik dilakukan, hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul *“Analisis Faktor-Faktor Kelelahan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Perpindahan Kerja Staf Profesional Teknologi Informasi”*.

1.2. Pokok Masalah

Permasalahan yang mendasari dilakukannya penelitian ini adalah adanya kecenderungan terjadi kelelahan kerja oleh staf professional TI yang diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu beban kerja yang terlalu berat, ambiguitas peran, konflik peran, kurangnya otonomi, dan keadilan sistem reward. Kelelahan kerja tersebut berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan perpindahan kerja karyawan. Permasalahan yang akan diteliti adalah mengapa kelelahan kerja tersebut terjadi. Faktor-faktor apa saja yang dominan mempengaruhi kelelahan kerja professional TI dan apakah kelelahan kerja tersebut meningkatkan intensitas perpindahan kerja staf professional TI.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada faktor penyebab perpindahan kerja yang dimoderate dengan konsep kelelahan kerja. Dalam penelitian ini konstruk yang membangun konsep kelelahan kerja terdiri atas lima konstruk, yaitu: kelebihan beban kerja, ambiguitas peran, konflik peran, otonomi, dan keadilan sistem reward. Penelitian ini dibatasi pada lima konstruk tersebut. Dalam penelitian ini tidak dimasukkan variabel motivasi yang lebih luas mengapa

seseorang melakukan perpindahan kerja. Penelitian ini merupakan riset keperilakuan, hasil penelitian mungkin bisa mengalami bias bila sampel yang digunakan berbeda.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui faktor-faktor kelelahan kerja serta pengaruhnya terhadap tingkat perpindahan kerja staf profesional teknologi informasi. Secara garis besar ada dua tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kelelahan kerja pada staf profesional TI meningkatkan intensitas perpindahan kerja .
2. Untuk menguji tingkat pengaruh kelima konstruk (Beban Kerja, Ambiguitas Peran, Konflik Peran, Otonomi dan Sistem Reward) terhadap kelelahan kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

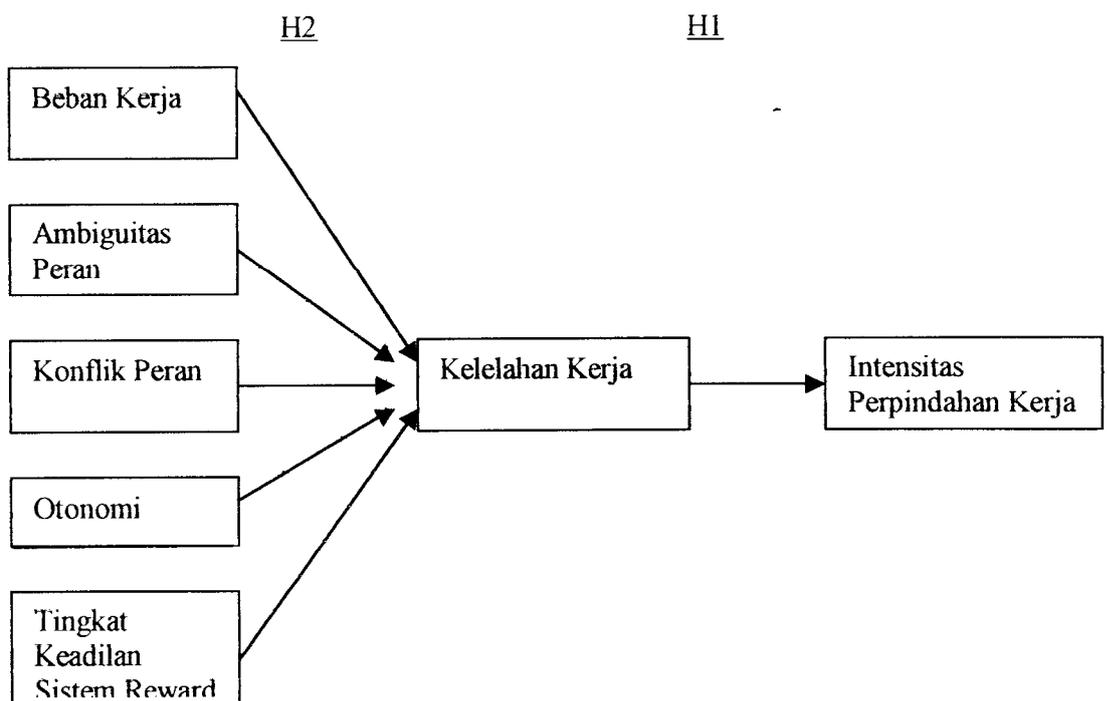
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang terkait dan membutuhkan informasi yang berhubungan dengan sistem informasi:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini merupakan masukan yang sangat berguna untuk mengevaluasi pengelolaan sumber daya teknologi informasi serta sebagai bahan perbandingan dalam menentukan kebijakan-kebijakan di masa yang akan datang.
2. Bagi ilmu akuntansi, penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu akuntansi, khususnya sistem informasi akuntansi.

3. Bagi dunia akademis dan pihak umum, diharapkan penelitian ini dapat memberi sumbangan wacana dan informasi bagi ilmu pengetahuan ataupun kepentingan-kepentingan praktis.

1.6. Hipotesa Penelitian

Terdapat dua hipotesa yang akan diuji dalam penelitian ini. Hipotesa pertama terkait dengan dugaan apakah professional TI yang mengalami kelelahan kerja tingkat intensitas perpindahan kerjanya lebih tinggi. Sementara itu, hipotesa kedua hendak menguji faktor dominan yang mempengaruhi kelelahan kerja. Secara skematis, rerangka pengembangan hipotesa dalam penelitian ini dapat digambarkan berikut:



Secara verbal Hipotesa 1 dan 2 dapat dinyatakan sebagai berikut:

H₁ : Profesional TI yang mengalami kelelahan kerja memiliki intensitas perpindahan kerja yang lebih tinggi

H₂ : Kelima konstruk memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dalam membentuk kelelahan kerja

1.7. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam riset ini adalah dengan menggunakan *mail survey*, yaitu mengirimkan kuesioner kepada profesional TI. Selain itu dilakukan pula dengan mendatangi responden secara langsung. Kuesioner berisi pertanyaan dalam bentuk skala *Likert* mengenai penyebab kelelahan yang dikembangkan berdasarkan lima konstruk yang telah dibuat.

1.7.1. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah profesional TI perusahaan yang dipilih secara *random* yang diambil dari perusahaan (tidak ada batasan jenis perusahaan) yang memiliki staf profesional TI. Alasan tidak dibatasinya jenis perusahaan yang dijadikan sampel adalah untuk memudahkan peneliti dalam menghimpun sampel mengingat adanya keterbatasan waktu dan dana penelitian. Data dikumpulkan melalui pengiriman kuesioner kepada profesional TI perusahaan dengan menggunakan amplop berperangko. Kuesioner yang digunakan merupakan adopsi serta pengembangan dari instrumen yang digunakan oleh Moore (2000). Untuk menjamin terlindunginya kerahasiaan responden, dalam kuesioner tersebut

dinyatakan bahwa “Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk tujuan akademis serta data yang dipublikasikan adalah data yang sudah diolah”.

1.7.2. Alat Analisis

Alat analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan uji regresi-korelasi dan *ANOVA*. Dipilih alat uji ini karena peneliti ingin mengetahui tingkat korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen, dan di antara variabel tersebut variabel mana yang memiliki pengaruh paling signifikan. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kelima konstruk dan konstruk mana yang memberi kontribusi terbesar bagi kelelahan kerja.

1.8. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini akan dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Pokok Masalah Penelitian yang menjadi pertanyaan riset dan Batasan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Pengembangan Hipotesis, Metode Penelitian serta Sistematika Pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini berisi tinjauan penelitian terdahulu dan landasan teori yang menjadi dasar dalam melakukan pembahasan dalam penelitian ini, yang meliputi: pengertian Teknologi Informasi, uraian mengenai

Beban Kerja, Role Ambiguity, Role Conflict, Otonomi, Sistem Reward, Burnout, dan Turnover.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, pengumpulan data, instrumen penelitian, variabel penelitian, pengukuran, pengujian instrumen penelitian, analisa data dan pengujian hipotesa .

BAB IV ANALISA HASIL

Dalam Bab ini akan diuraikan karakteristik data penelitian serta hasil dan intepretasi pengujian statistik.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran bagi peneliti berikutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. *Turnover* merupakan perilaku menarik diri atau keluarnya karyawan dari satu perusahaan dan kemudian pindah ke perusahaan yang lain. *Turnover* karyawan seharusnya dianggap sebagai perilaku yang penting, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, karena akan berpengaruh bagi perusahaan maupun individu yang bersangkutan.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Keadaan tersebut menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman. Pendapat tersebut didukung oleh Gregson.T (1992) yang menyatakan dampak negatif *turnover* terdapat pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan individu yang keluar perusahaan.

Penyebab terjadinya *turnover* secara spesifik dipengaruhi oleh beberapa faktor intrinsik antara lain faktor ekonomi seperti kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik, faktor organisasi seperti kurangnya keterpaduan dan komunikasi, serta faktor individual seperti orientasi kognitif atau afektif karyawan, dan ketidaknyamanan kerja (Mobley et.al., (1979) dalam Iriana et.al., (2004). Dan faktor yang terakhir inilah yang biasanya potensial mempengaruhi tingkat *turnover* atau perpindahan para profesional teknologi informasi (TI).

Ketidaknyamanan kerja para profesional TI memang cukup beralasan mengingat beban kerja di bidang TI yang selalu berhubungan dengan peralatan-peralatan teknologi yang sangat berpotensi menimbulkan kelelahan kerja tersendiri dibanding dengan bidang lain.

Termasuk masih langkanya profesi di bidang TI ini maka dengan sendirinya permintaan sumber daya manusia (SDM) bidang ini menjadi sangat tinggi karena laju pertumbuhan SDM bidang TI ini tidak sepesat bidang lainnya. Kelangkaan inilah yang menjadikan *bargaining power* profesi bidang TI cukup kuat sehingga *demand* menjadi lebih tinggi dari *supply* SDM yang tersedia. Inilah faktor lain yang juga dapat mempengaruhi tingkat *turnover* profesional TI ini menjadi cukup tinggi pula, di samping faktor-faktor lain yang tentunya turut mempengaruhinya dan faktor-faktor inilah yang akan lebih dalam dibahas lagi dalam bab tinjauan pustaka ini.

2.1. Teknologi Informasi dan Perannya

Teknologi informasi adalah teknologi gabungan yang saling terkait antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi (Keen, (1988) dalam Saputro, (2000). Teknologi Informasi merupakan komponen penting yang membangun sistem informasi. Teknologi informasi terdiri dari *hardware* dan *software*. *Hardware* terdiri dari komputer (perangkat keras *input*, *output*, proses dan alat simpan), *workstation*, dan perangkat keras komunikasi yang memungkinkan komputer dapat berkomunikasi dengan komputer lain baik secara *intraorganizational* maupun *interorganizational*. Sedangkan *software* terdiri dari *software* sistem operasi yang digunakan untuk menjalankan operasi dasar

komputer dan *software* aplikasi yang digunakan sebagai pendukung pekerjaan *user*

Perkembangan teknologi informasi mengarah pada kemampuan yang semakin meningkat, bentuk yang semakin kecil, dan harga yang semakin murah. Dengan menggunakan TI perusahaan dapat melakukan *improvement* yang jauh lebih baik dibandingkan dengan hanya menggunakan tenaga kerja. Dari segi biaya, biaya dengan memakai TI lebih murah dibandingkan dengan menggunakan tenaga kerja (tenaga kerja memiliki kecenderungan menjadi lebih mahal), sehingga perusahaan mulai melihat TI sebagai suatu peluang yang dapat digunakan untuk mempertahankan hidupnya dengan menciptakan *competitive advantage* dan perubahan-perubahan guna persaingan bisnis yang semakin ketat, sehingga pengaruh TI dan pengembangannya dalam menentukan keberhasilan memenangkan persaingan bisnis tersebut patut dipertimbangkan, tidak terkecuali para pelaku-pelaku TI itu sendiri yaitu para profesional TI.

2.2. Konsep Kelelahan Kerja

Peran dan kedudukan profesional teknologi informasi (TI) dalam era sekarang dan yang akan datang cukup strategis bagi perusahaan. Salah satu hal penting yang perlu mendapat perhatian para manajer perusahaan adalah perlunya kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya teknologi informasi (TI) termasuk di dalamnya mempertahankan staf TI yang kompeten dan profesional. Staf profesional TI dalam era informasi akan menjadi salah satu faktor kunci perusahaan dalam mencapai tujuan strategik organisasi. Berdasarkan hasil

beberapa riset yang dilakukan menunjukkan bahwa tenaga profesional TI cenderung memiliki tingkat perpindahan kerja yang cukup tinggi.

Jika dilihat dari hukum penawaran dan permintaan, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa *supply* profesional TI relatif kurang jumlahnya sementara itu permintaan terhadap profesional TI semakin tinggi, sehingga terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga profesional TI. Adanya ketidakseimbangan penawaran dan permintaan dalam pasar tenaga profesional TI tersebut pada akhirnya menimbulkan *staffing problems*, seperti ketidakpuasan kerja dan perpindahan kerja staf professional TI.

Salah satu faktor yang potensial mempengaruhi tingkat perpindahan karyawan adalah kelelahan kerja (*work exhaustion*). Fenomena kelelahan kerja pada dasarnya dapat diterangkan oleh konstruk “kebosanan”. Kebosanan dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan kelelahan fisik, emosi, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan yang lama dalam situasi yang penuh dengan tuntutan, tekanan, dan konflik sementara itu *reward*, pengakuan, dan keberhasilan yang diperoleh kecil (Pines et al. 1981).

Riset-riset sebelumnya mengenai kelelahan kerja hanya berfokus pada kelelahan emosi saja (lihat misalnya: Jackson et al. 1986; Saxton et al. 1991). Sementara itu, Maslach dan Jackson (1986) membuat model tiga komponen penyebab kelelahan kerja yang merupakan suatu sindrom psikologis, yaitu kelelahan emosional, *depersonalization*, dan menurunnya prestasi personal yang dapat terjadi di antara individu-individu yang bekerja dalam melayani manusia.

Schaufeli et al. (1995) mengajukan konsep kelelahan kerja yang sedikit berbeda dengan yang diajukan Maslach dan Jackson. Schaufeli et al. mengajukan lima konstruk yang mempengaruhi konsep kelelahan kerja, yaitu:

1. Beban kerja yang diterima (*perceived workload*)
2. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)
3. Konflik peran (*role conflict*)
4. Otonomi
5. Keadilan sistem reward

2.2.1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor utama penyebab perpindahan kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak (*work overload*) dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental atau emosional. Kondisi tersebut juga dapat menyebabkan stres bagi karyawan dan masalah motivasi kerja terlebih lagi jika tidak diikuti dengan sistem *reward* yang memuaskan.

Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih ataupun terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih atau terlalu sedikit 'kualitatif' (Munandar, 2001). Sementara itu Everly dan Girdano (1980) dalam (Munandar, 2001) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban berlebih kuantitatif dan kualitatif. Kategori ini biasanya ditemukan pada kedudukan manajemen, di semua taraf dari industri penjualan dan di usaha-usaha wirausaha (*entrepreneurial endeavors*).

1. Beban Berlebih Kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini ialah desakan waktu. Waktu dalam masyarakat industri merupakan satu unsur yang sangat penting. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Waktu biasa digunakan sebagai satu ukuran efisiensi, atas dasar ini orang sering bekerja berkejaran dengan waktu. Tugas harus diselesaikan sebelum waktu akhir (*deadline*).

Pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif.

2. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Kemajuan teknologi dan peningkatan otomatisasi dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada makin majemuknya pekerjaan, di lain pihak pada tingkat teknologi menengah, mengarah pada penyederhanaan pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana, di mana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya

perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika karyawan gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

Beban lain yang merupakan pembangkit stres juga yaitu adanya fluktuasi dalam beban kerja. Untuk jangka waktu tertentu bebannya sangat ringan, untuk saat-saat lain bebannya berlebihan. Keadaan yang tidak tetap ini menimbulkan kecemasan, ketidakpuasan kerja dan kecenderungan hendak meninggalkan pekerjaan.

3. Beban Berlebihan Kualitatif

Dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Pekerjaan yang sederhana, pekerjaan yang dilakukan dengan tangan makin banyak tidak dilakukan lagi oleh karyawan, tetapi telah diganti oleh mesin. Pekerjaan yang dilakukan manusia makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak, pekerjaanpun makin majemuk. Kemajemukan pekerjaan ini yang mengakibatkan adanya beban berlebihan kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi produktif, tetapi menjadi destruktif. Pada titik tersebut kita telah melewati kemampuan kita untuk memecahkan masalah dan menolak dengan cara yang konstruktif. Timbulah kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik, hal ini semua merupakan bentuk jawaban stres.

4. Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif dapat merusak pengaruhnya seperti beban berlebihan kualitatif, dalam hal karyawan tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit yang disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Karyawan akan merasa bahwa dia tidak maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya (Sutherland et al, 1988 dalam Munandar, 2001). Beban berlebih kualitatif berhubungan dengan ketidakpuasan, ketegangan, harga diri rendah, sedangkan beban terlalu sedikit berkaitan dengan ketidakpuasan, depresi, cepat tersinggung, dan keluhan psikomotorik.

5. Beban Berlebihan Kuantitatif dan Kualitatif

Proses pengambilan keputusan merupakan satu kombinasi yang unik dari faktor-faktor yang dapat mengarah ke berkembangnya kondisi-kondisi beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif pada waktu yang sama. Pentingnya akibat suatu keputusan turut menentukan derajat besarnya stres. Seperti telah dibahas sebelumnya, kemajemukan pekerjaan akan menimbulkan stres. Kalau keputusan yang harus diambil melibatkan berbagai macam faktor yang saling berkaitan maka proses pengambilan keputusan merupakan proses yang penuh stres.

2.2.2. Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Ketidakjelasan atau kemenduaan peran (*role ambiguity*) adalah suatu kondisi tidak adanya pengertian atau pemahaman dari karyawan. Tentang hak-hak khusus dan kewajiban mereka dalam menjalankan suatu pekerjaan (Gibson et al., 1997).

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dapat berupa peran ganda yang harus dilakukan oleh personel organisasi. Ambiguitas peran tidak akan terjadi apabila dalam organisasi telah terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing personel secara jelas. Ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab akan dapat mempengaruhi proses organisasi berupa terjadinya kelelahan kerja secara mental dan mungkin juga kelelahan fisik apabila ia harus melakukan peran ganda.

Ketidakjelasan peran dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketidakjelasan peran menurut Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2001) yaitu:

1. Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja.
2. Kesamaran tentang tanggung jawab.
3. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
4. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
5. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian unjuk kerja pekerjaan.

Menurut Kahn et.al (1964) dalam (Munandar, 2001), stres kerja yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ke ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa diri tidak berguna, rasa harga diri yang menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi, yang pada akhirnya ada kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan untuk beralih ke pekerjaan yang lain.

2.2.3. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Karena adanya peran yang berbeda-beda serta adanya rangkaian peran (*role set*), seorang karyawan mungkin akan menghadapi situasi yang kompleks mengenai berbagai peran yang harus dilakukan tersebut yang mungkin kinerja satu peran akan mengurangi kinerja peran yang lain. Konflik peran adalah konflik yang muncul ketika seorang individu dalam organisasi menerima tugas-tugas yang tidak sesuai dengan peran yang semestinya dia lakukan (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1997 dalam Munandar, 2001). Konflik peran pada dasarnya terdiri dari tiga bentuk, yaitu: (1) *person-role conflict*, (2) *intrarole conflict*, dan (3) *interrole conflict*. Dan oleh Miles dan Perrenult (1976) ditambah satu lagi yaitu (4) peran dengan beban berlebih.

1. *Person-role conflict*: Karyawan ingin melakukan tugas berbeda dari yang disarankan dalam uraian pekerjaannya.
2. *Intrarole conflict*: Karyawan menerima penugasan tanpa memiliki tenaga kerja yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas dengan berhasil.

3. *Interrole conflict*: Karyawan diminta untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga ada orang merasa puas dengan hasilnya, sedangkan orang lain tidak.
4. Peran dengan beban berlebih: Karyawan mendapat penugasan kerja yang terlalu banyak dan tidak dapat ia tangani secara efektif.

Jika karyawan dihadapkan pada masalah konflik peran, akibatnya adalah karyawan tersebut akan mengalami *psychological stress* yang dapat menimbulkan masalah mental dan emosional. Lebih lanjut konflik peran tersebut akan menyebabkan kelelahan bagi karyawan berupa kelelahan mental dan emosional. Berbagai riset menunjukkan bahwa konflik peran sering terjadi dan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dalam jangka waktu tertentu. Kiev dan Kohn (1979) seperti dikutip Munandar (2001), dalam penelitian mereka menemukan bahwa konflik peran ("*Disparity between what I have to do on the job and what I would like to accomplish*") juga merupakan salah satu sumber stres utama pada para manajer puncak dan menengah.

2.2.4. Otonomi

Beberapa orang menginginkan pekerjaannya memberikan keleluasaan (otonomi) bagi dia untuk membuat keputusan. Mereka ingin bekerja tanpa harus diawasi secara ketat. Perasaan diberi otonomi dapat berasal dari kebebasan untuk melakukan apa yang dianggap baik bagi karyawan dalam situasi tertentu. Dalam suatu organisasi yang sangat terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen, maka sangat sulit untuk menciptakan perasaan otonomi. Permasalahan otonomi juga dapat menimbulkan stress mental dan tekanan kerja bagi karyawan. Semakin

rendah tingkat otonomi yang dimiliki oleh karyawan dan semakin diawasi, karyawan akan merasa tertekan dan mengalami kelelahan secara fisik dan emosional.

2.2.5. *System Reward*

Manajer menganggap bahwa tingkat perpindahan kerja yang rendah merupakan tanda organisasi tersebut efektif. Namun harus diperhatikan dalam hal ini siapa yang pindah, apakah karyawan yang punya kinerja yang tinggi atau bukan. Bagaimana dengan perpindahan karyawan TI? Idealnya, jika manajer dapat mengembangkan *system reward* yang memberikan keadilan bagi karyawan, maka personel yang profesional dan memiliki kinerja yang bagus akan tetap bertahan di perusahaan. Jika *reward* yang diterima menimbulkan perasaan keseimbangan dalam diri karyawan maka karyawan akan merasakan tingginya komitmen organisasi terhadap mereka sehingga karyawan akan melakukan hal yang sama terhadap organisasinya dan niat untuk meninggalkan atau keluar dari organisasi tersebutpun tidak ada.

Tingkat perpindahan karyawan memiliki kaitan yang erat dengan sistem reward yang ada. Semakin baik *system reward*, maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan. Untuk menguji faktor-faktor tingkat perpindahan kerja karyawan TI, maka salah satu variabel penting yang harus dimasukkan dalam pengujian adalah *system reward* yang berlaku bagi mereka. Apakah mereka sudah merasa *reward* yang mereka terima cukup adil atau belum? Jika mereka memiliki beban kerja yang banyak sementara *reward* yang mereka terima rendah, maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan tersebut sangat tinggi.

2.3. Burnout

2.3.1. Pengertian

Istilah *burnout* pertama kali diutarakan dan diperkenalkan oleh ahli psikologi klinis bernama Freudenberger pada tahun 1974. Ia memberi ilustrasi tentang apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang pada mulanya berdiri megah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar yang nampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula dengan orang yang terkena *burnout*, dari luar segalanya masih nampak utuh namun di dalamnya kosong dan penuh masalah (Sutjipto, 2002).

Freudenberger (dalam Schaufeli et al., 1995) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu keadaan saat seseorang mengalami kelelahan (penat) atau frustasi karena merasa bahwa apa yang diharapkannya tidak tercapai.

Pines dan Aronson (dalam Schaufeli et al., 1995) menyatakan bahwa *burnout* adalah kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama dan dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

Firth dan Britton (dalam Fathoni, 2000) mengatakan bahwa *burnout* merupakan kelelahan atau habisnya energi serta hilangnya motivasi untuk bekerja. Ia juga berpendapat bahwa *burnout* adalah ketegangan psikis yang dihasilkan oleh stres kerja yang terus menerus, yang dapat merubah perilaku seseorang baik kepada klien atau orang lain. Serta menurunkan kualitas dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Selain itu, Pines et al., (dalam Fathoni, 2000) menyatakan bahwa gejala-gejala pada *burnout* berhubungan dengan komponen-komponen berikut: energi yang rendah, perasaan tidak menolong, motivasi yang rendah terhadap pekerjaannya, dan sikap negatif terhadap dirinya sendiri, pekerjaannya dan orang lain.

Dari berbagai definisi diatas maka dapat didefinisikan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan psikis yang ditandai kelelahan fisik, mental dan emosional, serta perlakuan yang tidak pantas terhadap orang lain sebagai obyek (depersonalisasi).

2.3.2. Dimensi Burnout

Maslach dan Jackson (dalam Schaufeli et al., 1995) memberikan adanya tiga dimensi *burnout*, yaitu:

1. *Emotional exhaustion* atau kelelahan emosional yang ditandai perasaan frustrasi, putus asa, tidak berdaya, tertekan dan merasa terjebak, ditambah rasa mudah tersinggung serta marah tanpa alasan yang jelas.
2. *Depersonalization* atau depersonalisasi, yang ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang di sekitarnya.
3. *Reduced personal accomplishment* atau berkurangnya penghargaan terhadap diri sendiri, ketika individu tidak pernah merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Sedangkan Baron dan Greenberg (dalam Fathoni, 2000) mengemukakan empat dimensi yang merupakan karakteristik orang yang menderita *burnout*, yaitu:

1. Kelelahan fisik, ditandai dengan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu, serta adanya keluhan-keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, perubahan kebiasaan makan dan tidur.
2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, dan merasa terperangkap di dalam pekerjaannya.
3. Kelelahan sikap atau mental, ditandai dengan sikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, dan cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan pada umumnya.
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, ditandai dengan adanya perasaan bahwa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik di masa lalu, dan mereka juga beranggapan bahwa di masa depannya sama saja tak berarti.

2.3.3. Hubungan *Burnout* dan *Turnover*

Davis et.al., (1985) berpendapat bahwa penyebab *burnout* adalah stres berat yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Davis memprediksikan bahwa stres dalam pekerjaan mungkin disebabkan oleh;

- a. Pekerjaan yang terlalu banyak (*work overload*)
- b. Tekanan waktu

- c. Rendahnya kualitas supervisi
- d. Iklim politik yang tidak aman
- e. Hak akan otoritas yang tidak cukup sesuai untuk tanggung jawabnya
- f. Konflik dan ambiguitas peran
- g. Kesenjangan antara nilai-nilai yang dianut karyawan dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan
- h. Perubahan, terutama perubahan yang besar atau tidak biasa
- i. Frustrasi dalam bekerja

Menurut teori yang dikembangkan oleh Hans Selye, tubuh manusia tidak bisa secara instan membangun kemampuannya untuk menghadapi stres. Sebagai akibatnya, individu akan menjadi semakin lebih baik secara fisik maupun psikis, karena terus menerus berusaha mengatasi stres. Kondisi ini disebut *burnout*, situasi dimana karyawan mengalami kelelahan emosional, merasa terpisah dari pekerjaannya, dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan. Pendapat senada juga diungkapkan oleh Baron dan Greenberg (dalam Yustrianthe, 2004) yang menyebut *burnout* sebagai suatu sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental yang disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Dalam penelitiannya, Fathoni (2000) mencatat bahwa *burnout* menyebabkan karyawan datang terlambat, kecelakaan kerja, kemungkinan melakukan pencurian, pengabaian dan kesalahan dalam pekerjaannya. Sementara Golembiewski dan Munzeider menyatakan menurunnya produktivitas individu yang mengalami *burnout* (Schaufeli et al., 1995).

Ketika karyawan mengalami *burnout*, mereka akan membebankan kesalahan mereka pada orang lain, lebih mudah mengeluh dan merasa lebih cepat marah. Hal ini mendorong mereka berpikir untuk keluar dari pekerjaannya atau mencari kesempatan memulai karir baru dan hal-hal lain yang pada prinsipnya adalah keinginan untuk meninggalkan situasi yang menjeratnya. Hal senada juga diungkapkan Firth dan Britton (dalam Fathoni, 2000) yang menggarisbawahi tentang meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, *turnover* dan tingginya tingkat kemangkiran kerja yang disebabkan oleh *burnout* ini.

2.4. Turnover

Tingginya tingkat *turnover* dalam suatu perusahaan berarti akan meningkatkan biaya rekrutmen, biaya seleksi, dan biaya training yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dan juga dapat mengurangi tingkat efisiensi pada perusahaan pada saat terjadi pergantian karyawan.

Bentuk *employee turnover* ada yang dapat dikontrol oleh perusahaan dan *turnover* yang tidak dapat dikontrol oleh perusahaan. *Turnover* yang dapat dikontrol adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan secara sukarela (*voluntary*), sedangkan *turnover* yang tidak dapat dikontrol adalah karena alasan yang tidak sukarela (*involuntary*), seperti pengunduran diri, meninggal dunia atau mengikuti kepindahan suami/istri. Selanjutnya *turnover* dikatakan fungsional apabila merupakan permulaan dari karyawan tersebut memberikan hasil pada organisasi, atau disfungsional apabila tidak memberikan hasil pada organisasi.

2.4.1. Faktor-faktor Penyebab *Turnover*

Turnover dipengaruhi oleh banyak faktor seperti diantaranya kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasional, keadilan organisasional, *job-hopping* dan *perceived alternative employment opportunities* (PAEO).

Kepuasan kerja terdiri dari beberapa faktor seperti kepuasan akan gaji, kepuasan akan kondisi pekerjaan dan kepuasan terhadap supervisi oleh superior.

Komitmen organisasional terdiri dari elemen keinginan (*desire*), kebutuhan (*need*) dan kewajiban (*obligation*) tertuang dalam komitmen organisasional *affective*, *continuance* dan *normative* (Meyer et.al, 1991 dalam Laili, 2001).

Keadilan organisasional digambarkan sebagai keadilan di tempat kerja. Moorman (1991) dalam Laili (2001) mengemukakan bahwa keadilan organisasional memperhatikan tentang bagaimana cara karyawan menilai apakah dirinya diperlakukan dengan adil di tempat kerja mereka dan bagaimana kondisi ini mempengaruhi variabel lain dalam pekerjaan. Grenberg et.al (1985) seperti dikutip Laili (2001) menemukan dua bentuk keadilan organisasional, yaitu keadilan distribusi dan keadilan prosedural. Keadilan distribusi menggambarkan keadilan tentang reward yang diterima oleh karyawan, sedangkan keadilan prosedural menggambarkan keadilan tentang prosedur yang menentukan seberapa besar *reward* yang akan diterima oleh karyawan.

Job-hopping merupakan kelakuan buruk (*bad attitude*) dari karyawan yang ingin mengganti pekerjaannya. Motivasi untuk mengganti pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya seringkali hanya didasari karena “*fun*” atau tekanan

dari kolega yang telah mengganti pekerjaannya karena telah sekian tahun karyawan tersebut menetap pada satu pekerjaan saja.

Masih menurut Grenberg, PAEO merupakan persepsi seseorang tentang ketersediaannya alternatif pekerjaan dalam lingkungan organisasi, dan merupakan fungsi dari kondisi pasar tenaga kerja. Karyawan akan merasakan banyaknya alternatif pekerjaan ketika pasar kerja dalam kondisi yang ketat, dan akan merasakan sedikit alternatif pekerjaan ketika ditemukan banyaknya pengangguran.

2.5. Penelitian Terdahulu

Anteseden dan konsekuensi dari kelelahan kerja telah diidentifikasi melalui pengujian empiris. Anteseden kelelahan kerja yang telah diteliti termasuk di dalamnya adalah beban kerja yang terlalu banyak (misalnya: Jackson et al. 1986, 1987; Pines et al., 1981); konflik peran dan ambiguitas peran (misalnya: Jackson et al., 1986; Pines et al., 1981; Sethi et al., 1999); kurangnya otonomi (misalnya Jackson et al., 1986; Pines et al., 1981); dan kurangnya reward (misalnya: Jackson et al., 1986; Pines et al., 1981).

Konsekuensi dari kelelahan kerja yang pernah diteliti meliputi berkurangnya kepuasan kerja (misalnya: Burke dan Greenglass, 1995; Maslach dan Jackson, 1984); berkurangnya komitmen organisasi (misalnya: Jackson et al., 1987; Sethi et al., 1999); dan keinginan pindah kerja dan tingkat perpindahan kerja yang lebih tinggi (misalnya: Jackson et al., 1987; Pines et al., 1981).

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, kelelahan kerja tersebut pada akhirnya akan berpengaruh pada ketidakpuasan kerja, menurunnya

komitmen terhadap organisasi, dan meningkatnya kecenderungan perpindahan kerja. McGee (1996) melaporkan bahwa teknologi kantor virtual, seperti PC dan Laptop serta peralatan pendukung misalnya modem, faksimili, dan telepon seluler, serta tuntutan untuk mengikuti perkembangan teknologi menimbulkan masalah kelelahan kerja bagi profesional TI. Beberapa peneliti lain menyatakan bahwa profesional TI selalu dibebani dengan beban kerja yang terlalu banyak (*work overload*) sementara itu waktu untuk menyelesaikan kerja tidak cukup. Hal ini seringkali menimbulkan *work stress* dan apabila tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan akan meningkatkan intensitas perpindahan kerja. Dalam beberapa riset terdapat bukti bahwa profesional TI sering kali mengalami kelelahan kerja.

Riset-riset sebelumnya mengenai kelelahan kerja yang telah diuraikan di atas kebanyakan hanya berfokus pada kelelahan emosi saja, sementara itu Maslach dan Jackson (1986) membuat model tiga komponen penyebab kelelahan kerja yang merupakan suatu sindrom psikologis, yaitu kelelahan emosional, *depersonalization*, dan menurunnya prestasi personal yang dapat terjadi di antara individu-individu yang bekerja dalam melayani manusia. Namun, kemudian Schaufeli et al. mengajukan konsep kelelahan kerja yang sedikit berbeda dengan yang diajukan Maslach dan Jackson.

Schaufeli et al., (1995) mengajukan lima konstruk yang mempengaruhi konsep kelelahan kerja yaitu, beban kerja yang diterima (*perceived workload*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*), Otonomi, dan keadilan sistem *reward*. Konsep yang diajukan Schaufeli et al. inilah yang kemudian dikuatkan dalam penelitian Moore (2000) terhadap 252 profesional TI

di Amerika dengan judul “One Road Turnover: An Examination of Work Exhaustion In Technology Professionals”

Hasil penelitian Moore menyatakan kelelahan kerja secara signifikan berkorelasi positif dengan keinginan pindah kerja, hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,27 dan ($p < 0,01$). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel keinginan pindah kerja sebagai variabel dependen dengan variabel independen yaitu: otonomi, sistem reward, ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, dan kelelahan kerja. Dan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,28 dan ($p < 0,01$) ditemukan sebuah fakta bahwa secara signifikan beban kerja yang diterima memberikan pengaruh terbesar terhadap kelelahan kerja.

Kelelahan kerja pada akhirnya akan berpengaruh pada ketidakpuasan kerja, menurunnya komitmen terhadap organisasi, dan meningkatnya kecenderungan perpindahan kerja. Walaupun kelelahan kerja dapat terjadi pada semua bidang pekerjaan namun dengan jenis pekerjaan profesional TI yang selalu berhubungan dengan alat-alat teknologi serta tuntutan untuk selalu mengikuti perkembangan teknologi yang berjalan cepat sekali, maka jenis pekerjaan ini sangat potensial sekali menimbulkan kelelahan kerja.

Biasanya hal pertama yang terlintas di benak orang yang mengalami kelelahan kerja adalah mengganti pekerjaan. Mereka akan memperhatikan situasi di perusahaan sekarang untuk melihat peluang lain yang dapat mereka lakukan untuk menghindarkan mereka dari tugas-tugas mereka. Jika nampak tidak ada peluang untuk itu maka mereka akan mencari sebuah posisi di perusahaan lain.

Dari uraian diatas maka hipotesis pertama yang bisa dirumuskan dalam penelitian ini terkait dengan dugaan bahwa profesional TI yang mengalami kelelahan kerja lebih tinggi maka tingkat intensitas perpindahan kerjanya lebih tinggi pula, sehingga hipotesa yang diajukan yaitu:

H₁ : Profesional TI yang mengalami kelelahan kerja memiliki intensitas perpindahan kerja yang lebih tinggi

Mengadopsi pernyataan Schaufeli et al. (1995) tentang lima konstruk yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu beban kerja yang diterima, ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik peran (*role conflict*), otonomi, dan keadilan sistem reward, maka pada hipotesa berikutnya hendak diuji apakah kelima konstruk tersebut mempunyai tingkat pengaruh yang signifikan dalam membentuk kelelahan kerja dan dari itu dapat diketahui pula faktor mana yang dominan mempengaruhi kelelahan kerja. Sehingga hipotesa kedua yang diajukan yaitu:

H₂ : Kelima konstruk memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dalam membentuk kelelahan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

Hasil suatu penelitian tidak dapat dilepaskan dari metode penelitian yang dilakukan. Penggunaan metode yang baik akan menghasilkan karya ilmiah yang bernilai tinggi. Oleh karena itu dalam penyusunan karya ilmiah terdapat metode penelitian baku yang harus diperhatikan. Mulai dari pengumpulan data penelitian, pengolahan data, analisa data sampai pada penulisan laporan harus mendapatkan perhatian yang baik.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam riset ini adalah dengan menggunakan *mail survey*, yaitu mengirimkan kuesioner kepada professional TI. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang digunakan oleh Moore (2000). Dalam kuesioner ini, Moore membagi pertanyaan dalam dua bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan dalam bentuk skala likert mengenai penyebab kelelahan yang dikembangkan berdasarkan lima konstruk yang telah dibuat. Bagian kedua berupa pertanyaan mengenai keinginan pindah kerja.

Penelitian ini akan dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama dilakukan *pre-test* untuk kepentingan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Setelah didapatkan hasil validitas dan reliabilitasnya maka dilanjutkan ke tahap kedua yaitu pengiriman kuesioner ke responden yang telah terpilih sebagai sampel.

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan atau personel yang bekerja di bagian Teknologi Informasi (TI) perusahaan yang ada di Yogyakarta. Karena penelitian ini bukan merupakan survey, maka dalam penelitian ini hanya diambil sampel dari populasi. Sampel penelitian ini adalah profesional TI perusahaan yang dipilih secara random, dari perusahaan-perusahaan yang memiliki tingkat kebutuhan TI yang cukup tinggi seperti Bank, Perguruan Tinggi, LPK komputer, Asuransi dan juga warung internet (warnet). Idealnya sampel penelitian dalam dua tahap penelitian yang dilakukan adalah profesional TI yang sama sehingga masing-masing responden akan mendapatkan dua kali pengiriman kuesioner yang sama sehingga dari situ akan dapat terlihat kekonsistenan hasil penelitian ini. Namun, karena adanya keterbatasan waktu dan dana penelitian, maka sampel yang digunakan dalam penelitian tahap pertama (*pre-test*) ini diprosikan oleh mahasiswa Ekonomi sebanyak 25 responden untuk dijadikan sampel penelitian. Untuk menjamin terlindunginya kerahasiaan responden, dalam kuesioner tersebut dinyatakan bahwa “Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk tujuan akademis serta data yang dipublikasikan adalah data yang sudah diolah”.

3.2. Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan melalui pengiriman kuesioner kepada responden secara langsung dan juga melalui jasa pos. Penggunaan kombinasi dua cara pengiriman ini dimaksudkan untuk keefektifan waktu dan penjangkauan responden yang lebih banyak dibanding dengan hanya menggunakan satu metode saja. Dari 100 responden yang dikirim kuesioner terdapat 68

responden yang mengisi kuesioner secara sempurna sehingga hanya jumlah inilah yang dapat diolah untuk dilanjutkan pada tahap penelitian berikutnya. Distribusi Kuesioner dapat dilihat dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1. Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Responden yang mengisi kuesioner dengan sempurna	68	68,00 %
Responden yang mengisi kuesioner dengan tidak sempurna	9	9,00 %
Responden yang tidak mengembalikan kuesioner	23	23,00 %
Total Responden	100	100,00 %

3.3. Instrumen Penelitian

Untuk mengumpulkan data dari responden diperlukan instrumen penelitian. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner dengan jawaban tertutup yang dibagi dalam dua bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan dalam bentuk skala Likert mengenai penyebab kelelahan yang dikembangkan berdasarkan lima konstruk yang telah dibuat. Pada bagian pertama ini responden hanya memberikan satu jawaban untuk setiap pertanyaan dengan jawaban bertingkat yang telah disediakan. Bagian kedua berupa pertanyaan mengenai keinginan pindah kerja.

Kuesioner penelitian terdiri dari 33 butir pertanyaan yang terbagi dalam 7 kelompok pertanyaan, yaitu pertanyaan tentang masalah otonomi, keadilan sistem reward, ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja yang diterima,

kelelahan kerja, dan keinginan pindah kerja, serta 4 pertanyaan mengenai latar belakang responden sebagai data pendukung penelitian. Adapun kuesioner penelitian ini dapat dilihat dalam lampiran I.

Keuntungan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari responden adalah sebagai berikut (Fowler, 1993):

1. Berbiaya relatif murah
2. Membutuhkan staff peneliti dan fasilitas sedikit
3. Menjangkau wilayah yang luas yang bila dilakukan melalui telepon atau mendatangi orang akan sulit
4. Responden mempunyai waktu yang cukup untuk berfikir, untuk melihat catatan, atau konsultasi dengan orang lain

Di samping memiliki keuntungan-keuntungan, penggunaan kuesioner juga memiliki kelemahan. Kelemahan menggunakan kuesioner adalah sebagai berikut (Fowler, 1993):

1. Ketidakefektifan surat sebagai jalan untuk menimbulkan kerjasama (tergantung dari kelompok yang diteliti)
2. Berbagai macam kerugian dengan tidak hadirnya pewawancara dalam pengumpulan data
3. Membutuhkan alamat surat yang baik

3.4. Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 7 kelompok yaitu:

I. Masalah Otonomi

Dalam variabel ini dikemukakan sejumlah pertanyaan yang mengarahkan responden menjawab tentang otonomi dalam pekerjaan responden. Kelompok pertanyaan ini memiliki 5 butir pertanyaan yaitu:

1. Jika ada saran perbaikan, akan sulit bagi saya untuk mendengarkannya dari manajer saya
2. Ketika ada hal penting muncul menyangkut saya, manajer saya meminta pendapat saya terlebih dahulu sebelum diambil keputusan
3. Hampir dalam semua hal, saya tidak memiliki pengaruh dalam pembuatan kebijakan manajemen yang berdampak pada diri saya
4. Saya memiliki sedikit kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan manajemen yang secara signifikan mempengaruhi pekerjaan saya
5. Manajer kami enggan menerima pendapat karyawan dalam membuat keputusan penting mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan

II. Keadilan Sistem Reward

Kelompok pertanyaan tentang keadilan sistem reward terdiri dari 2 butir pertanyaan yaitu:

1. Saya kira tingkat upah yang saya terima sudah wajar
2. Secara umum, reward yang saya terima di sini cukup besar

III. Ambiguitas Peran

Kelompok pertanyaan tentang ambiguitas peran terdiri dari 6 butir pertanyaan yaitu:

1. Saya merasa yakin mengenai berapa besar otoritas yang saya miliki
2. Tujuan dan sasaran kerja yang harus saya capai jelas dan terencana
3. Saya telah membagi waktu saya dengan baik
4. Saya tahu apa yang menjadi tanggung jawab saya
5. Saya tahu persis apa yang diharapkan dari saya
6. Saya mendapat penjelasan yang cukup atas apa yang harus saya lakukan

IV. Konflik Peran

Kelompok pertanyaan ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana konflik peran yang terjadi di tempat kerja responden. Kelompok pertanyaan ini terdiri dari 7 butir pertanyaan, yaitu:

1. Saya harus melakukan sesuatu yang mesti dilakukan yang berbeda dengan yang saya inginkan
2. Saya menerima tugas tanpa disertai SDM yang memadai untuk menyelesaikannya
3. Saya harus mengakali aturan yang ada agar tugas saya selesai
4. Saya bekerja dengan dua atau lebih grup yang beroperasi agak berbeda atau yang bertentangan dengan saya
5. Saya menerima permintaan yang tidak tepat dari dua atau lebih orang
6. Saya menerima penugasan tanpa diberi sumber daya dan dana yang cukup untuk melaksanakannya

7. Saya bekerja untuk sesuatu yang tidak penting

V. Beban Kerja yang Diterima

Kelompok pertanyaan tentang beban kerja ini terdiri dari 4 butir pertanyaan, yaitu:

1. Saya merasa jumlah permintaan, masalah atau komplain yang saya tangani lebih banyak dari yang saya perkirakan
2. Saya merasa bahwa banyaknya kerja yang saya lakukan berpengaruh pada seberapa bagus pekerjaan dilakukan
3. saya merasa sibuk sekali
4. saya merasa tertekan

VI. Kelelahan Kerja

Kelompok pertanyaan tentang kelelahan kerja ini terdiri dari 5 butir pertanyaan, yaitu:

1. Saya merasa kelelahan secara emosional dari pekerjaan saya
2. Saya merasa lelah setiap akhir kerja
3. Saya merasa pegal-pegal ketika bangun di pagi hari dan perlu istirahat untuk dapat bekerja di hari berikutnya
4. Saya merasa sangat kelelahan dengan pekerjaan saya
5. Bekerja seharian sungguh menghabiskan tenaga

VII. Keinginan Pindah Kerja

Kelompok pertanyaan ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kelima konstruk kelelahan kerja tersebut mempengaruhi keinginan pindah kerja

para responden. Kelompok pertanyaan ini terdiri dari 4 butir pertanyaan, yaitu:

1. Saya ingin bekerja pada perusahaan yang sama saat ini di tahun depan
2. Saya ingin pindah perusahaan tahun depan untuk menyelamatkan pekerjaan saya
3. Saya akan bergabung dengan perusahaan yang sekarang hingga lima tahun ke depan
4. Saya akan mencari pekerjaan yang berbeda di tahun depan

Sebagai data pendukungnya, peneliti juga mengajukan pertanyaan dengan jawaban yang telah disediakan bagi responden mengenai data latar belakang responden. Kelompok pertanyaan latar belakang responden ini terdiri dari 4 butir pertanyaan, yaitu mengenai jenis kelamin responden, umur responden, masa kerja responden di tempat kerja sekarang, dan pendidikan responden. Kelompok pertanyaan ini diperlukan untuk mendukung hasil analisa data kuantitatif.

Selanjutnya untuk kepentingan pengujian hipotesa variabel dalam penelitian ini dibedakan atas variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensitas perpindahan kerja profesional TI, sedangkan variabel independennya adalah kelelahan kerja yang dibentuk dari lima konstruk, yaitu:

1. Beban kerja yang diterima (*perceived workload*)
2. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)
3. Konflik peran (*role conflict*)

4. Otonomi
5. Keadilan sistem reward

Untuk memudahkan analisis data, dalam penelitian ini digunakan notasi, yaitu:

- a. Keinginan perpindahan kerja dinotasikan dengan (KPK)
- b. Kelelahan kerja (KK)
- c. Beban kerja (BK)
- d. Ambiguitas peran (AP)
- e. Konflik peran (KP)
- f. Otonomi (O)
- g. Sistem reward (SR)

3.5. Pengukuran

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah skala *Likert*. Skala *Likert* menggunakan kategori jawaban yang berkisar dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” (Kartawidjaja, 1992). Dengan menggunakan skala *Likert*, data yang berasal dari jawaban responden disusun dalam kategori yang berkelas (*ordinal*) dengan lima macam kategori jawaban yang dapat dipilih, yaitu: sangat setuju, setuju, tidak tahu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil pengolahan data penelitian ini dapat dilihat dalam lampiran 2, sedangkan untuk keperluan pengolahan data, kelima kategori tersebut diubah menjadi angka sebagai berikut:

1. Sangat setuju, diubah menjadi angka 5
2. setuju, diubah menjadi angka 4
3. tidak tahu, diubah menjadi 3

4. tidak setuju, diubah menjadi angka 2
5. Sangat tidak setuju, diubah menjadi angka 1.

Selain itu ada beberapa kelompok pertanyaan dengan pemberian skala penilaian yang berbeda, yaitu:

- a. Untuk kelompok pertanyaan mengenai beban kerja yang diterima, skala penilaiannya yaitu:

Nilai 1, untuk kondisi jawaban setiap hari

Nilai 2, untuk kondisi jawaban hampir setiap hari

Nilai 3, untuk kondisi jawaban sekali seminggu

Nilai 4, untuk kondisi jawaban 2 atau 3 kali sebulan

Nilai 5, untuk kondisi jawaban sekali sebulan

Nilai 6, untuk kondisi jawaban beberapa kali dalam setahun

Nilai 7, untuk kondisi jawaban sekali setahun atau kurang

- b. Untuk kelompok pertanyaan kelelahan kerja penilaiannya yaitu

Nilai 0, untuk kondisi jawaban tidak pernah sama sekali

Nilai 1, untuk kondisi jawaban hampir tidak pernah

Nilai 2, untuk kondisi jawaban Jarang

Nilai 3, untuk kondisi jawaban Kadang-kadang

Nilai 4, untuk kondisi jawaban agak sering

Nilai 5, untuk kondisi jawaban sangat sering

Nilai 6, untuk kondisi jawaban setiap hari

- c. Untuk kelompok pertanyaan mengenai keinginan pindah kerja skala penilaiannya yaitu:

Nilai 1, untuk kondisi jawaban tidak ingin

Nilai 2, untuk kondisi jawaban sangat ingin

3.6. Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner disebar, peneliti melakukan *pre-test* kepada 25 responden yaitu para mahasiswa Ekonomi, *pre-test* dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Keberhasilan mengumpulkan data tidak terlepas dari kualitas instrumen pengumpul yang digunakan. Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan merupakan instrumen yang baik maka dilakukan uji Reliabilitas. Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 1996).

Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian ada beberapa metode yang dapat digunakan, yaitu rumus Spearman-Brown, rumus Flanagan, rumus Rulon, rumus K-R.20, rumus Hoyt, rumus Alpha, pengamatan, dan mencari reliabilitas data dengan instrumen lain (Arikunto, 1996). Mencari reliabilitas dengan pengamatan dilakukan dengan menanyakan jawaban yang diragukan kepada responden. Sedangkan penggunaan instrumen lain dilakukan dengan pengecekan kembali terhadap data yang dikumpulkan dengan wawancara baik dengan responden, maupun dengan melalui orang lain (Arikunto, 1996).

Di dalam penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha. Adapun rumus Alpha yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

dimana:

$$\begin{aligned} r &= \text{reliabilitas instrumen} \\ k &= \text{banyaknya butir pertanyaan} \\ \sum \sigma_b^2 &= \text{jumlah varians butir} \\ \sigma_t^2 &= \text{variens total} \end{aligned}$$

Pertimbangan yang dilakukan dalam pemilihan penggunaan rumus Alpha adalah sebagai berikut:

1. Keenam jenis pertama dari rumus untuk mencari reliabilitas diatas, merupakan teknik yang digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya 1 dan 0. Sedangkan rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket dan soal bentuk uraian (Arikunto, 1996).
2. Mencari reliabilitas pengamatan dan mencari reliabilitas data dengan instrumen lain merupakan teknik yang tidak efisien, sebab memerlukan biaya besar dan waktu yang dibutuhkan lama.

Dengan menggunakan program *SPSS 10.0 for Windows* diperoleh nilai alpha sebesar 0,7920. Nilai sebesar itu menunjukkan instrument yang digunakan dalam penelitian ini cukup reliabel, karena suatu variabel bisa dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,06$.

Sedangkan validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Ancok dalam Singarimbun, 1995). Validitas alat pengumpul data menurut pendapat beberapa ahli dapat digolongkan dalam beberapa jenis yaitu: validitas konstruk (*construct validity*), validitas isi (*content*

validity), validitas prediktif (*predictive validity*), validitas eksternal (*external validity*) dan validitas rupa (*face validity*).

Untuk mengetahui bahwa pertanyaan dalam variabel-variabel penelitian ini adalah valid dilakukan pengukuran dengan cara membandingkan r-hitung dengan r-tabel untuk *degree of freedom* ($df=n-k$), dalam hal ini $25-2$ atau $df 23$ didapat r-tabel sebesar 0,2652, sehingga pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini bisa dikatakan valid bila memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif. Dari pengukuran yang dilakukan diketahui ternyata dari 33 butir pertanyaan yang diajukan, hanya ada 20 butir pertanyaan saja yang memiliki nilai lebih besar dari r-tabel sehingga hanya 20 butir ini saja yang bisa dikatakan valid.

Setelah instrumen selesai diuji, maka idealnya hanya instrumen yang valid dan reliabel saja yang dapat dilanjutkan ke tahap penelitian selanjutnya. Namun dalam penelitian ini, peneliti menghadapi persoalan klasik yang sering dihadapi oleh para peneliti dan serius, yaitu konsistensi internal/ koefisien reliabel serta validitas yang berhasil peneliti capai masih rendah. Rendahnya hasil uji instrumen dalam penelitian ini kemungkinan dikarenakan perbedaan latar belakang budaya di mana konsep ini pertama kali diletakkan dan mengalami perkembangan, serta perbedaan kondisi sampel penelitian sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Moore (2000) yang peneliti jadikan sumber replikasi.

Atas dasar inilah tanpa mengabaikan hasil pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang telah didapat, peneliti memutuskan untuk tetap memakai instrumen tersebut untuk tahap penelitian selanjutnya yaitu penelitian terhadap responden yang sesungguhnya akan dijadikan sampel dalam

penelitian ini yaitu para staf profesional TI, dengan pertimbangan bahwa instrumen ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh peneliti sebelumnya dengan hasil yang sangat reliabel dan valid.

3.7. Analisa Data

Untuk dapat melakukan analisa terhadap data hasil jawaban seluruh responden, maka dilakukan pengolahan data. Hasil pengolahan data dapat dilihat dalam lampiran III. Setelah semua data dalam penelitian ini selesai diolah, selanjutnya dilakukan analisa dengan alat analisa regresi-korelasi sederhana dan ANOVA. Dipilih alat uji ini karena peneliti ingin mengetahui tingkat korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen, dan diantara variabel tersebut variabel mana yang memiliki pengaruh paling signifikan. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kelima konstruk dan konstruk mana yang memberi kontribusi terbesar bagi kelelahan kerja. Sedangkan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antar variabel yang terdapat dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson.

3.7.1. Analisa Regresi Sederhana

Analisa regresi yang menyangkut sebuah variabel independen dan sebuah variabel dependen, dalam penelitian ini antara variabel kelelahan kerja sebagai variabel independen dan variabel keinginan pindah kerja sebagai variabel dependen, disebut analisa regresi sederhana. Secara matematis regresi sederhana ditulis:

$$Y = A + bX$$

dimana :

Y = Variabel dependen (Keinginan Pindah Kerja)

X = Variabel independen (Kelelahan Kerja)

A = konstanta

b = koefisien regresi

Jika dua variabel, x dan y mempunyai hubungan (korelasi) maka perubahan nilai variabel yang satu (x) akan mempengaruhi nilai variabel yang lain (y). Untuk membuat prediksi y terhadap nilai x, maka x dan y harus mempunyai hubungan yang kuat. Kuat atau lemahnya hubungan x terhadap y diukur dengan suatu nilai yang disebut korelasi, sedangkan besarnya pengaruh x terhadap y diukur dengan koefisien regresi.

Selanjutnya untuk menguji hipotesa pertama dalam penelitian ini langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a serta alternatif pengujian dua sisi yaitu:

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

b. Menentukan *level of significant* (α) di mana oleh peneliti dipilih sebesar 5% dengan *level of confidence* 95% dan *degree of freedom* n-1.

c. Menentukan kriteria pengujian dengan dua sisi

$$H_0 \text{ diterima apabila: } -t_{\frac{\alpha}{2}} \leq t \leq t_{\frac{\alpha}{2}}$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila: } t > t_{\frac{\alpha}{2}} \text{ atau } t < -t_{\frac{\alpha}{2}}$$

d. Menentukan uji signifikansi terhadap variabel independen

1. Menghitung nilai β
2. Menghitung *standard error of estimate* (S_{yx})

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\sum y^2 - a \sum y - b \sum xy}{n-2}}$$

Dimana:

S_{yx} = *Standard error of estimate*

$n-2$ = Jumlah sampel

3. Menghitung nilai Standard error of the regression coefficient

$$S_b = \frac{S_{yx}}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}}$$

4. Menghitung nilai t

$$t_{hitung} = \frac{(b - \beta)}{S_b}$$

5. Membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel

Bila kita memanfaatkan *software SPSS* untuk mengolah data, seperti yang dipakai dalam penelitian ini maka pengambilan kesimpulannya dinyatakan sebagai berikut: (Sulaiman, 2004)

- jika nilai Sig. $< \alpha$ kesimpulannya tolak H_0
- jika nilai Sig. $\geq \alpha$ kesimpulannya H_0 tidak ditolak

- e. Membuat kesimpulan dari pengujian; jika H_0 ditolak, berarti setiap variabel independen yang diuji secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen.

Sedangkan bila H_0 diterima berarti setiap variabel independen yang diuji secara nyata tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.2. Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi lainnya yang juga dipakai dalam penelitian ini adalah analisa regresi berganda. Analisa regresi berganda merupakan suatu metoda statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisa regresi berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel independen yang diketahui untuk meramalkan nilai variabel dependen. Adapun bentuk matematis analisa regresi berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots \beta_k x_k + e$$

Dimana:

Y = Kelelahan Kerja

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ = Koefisien Regresi

x_1, x_2, \dots, x_k = Otonomi, Sistem Reward, Ambiguitas Peran,
Konflik Peran, Beban Kerja

e = *distrubance term*

Selanjutnya untuk menguji hipotesa kedua dipakai alat analisis statistik ANOVA. Teknik ANOVA akan menguji variabilitas dari observasi-observasi dalam masing-masing group dan variabilitas antar mean group. Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesa adalah uji-F. Harga F diperoleh dari rata-rata jumlah kuadrat antara group yang dibagi dengan rata-rata jumlah kuadrat dalam group. Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara

keseluruhan terhadap variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Rumus untuk memperoleh F-hitung dinyatakan sebagai berikut:

$$F = \frac{\sum (Y^* - \tilde{Y})^2 / (k - 1)}{\sum (Y - \tilde{Y})^2 / (n - k)}$$

di mana; Y = nilai pengamatan

Y^* = nilai Y yang ditaksir dengan model regresi

\tilde{Y} = nilai rata-rata pengamatan

N = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

3.7.3. Korelasi *Product Moment*

Berikutnya walaupun tidak termasuk dalam hipotesa penelitian yang perlu diuji, namun peneliti dalam hal ini merasa perlu mengetahui hubungan yang terjadi antar variabel (konstruk) dalam penelitian ini, yaitu kelelahan kerja, keinginan pindah kerja, otonomi, sistem reward, ambiguitas peran, konflik peran, dan beban kerja. Alat analisa korelasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Rumus untuk mencari koefisien korelasi Pearson yaitu:

$$r = \frac{N \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{(N \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(N \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}}$$

Koefisien korelasi mempunyai harga antara -1 hingga $+1$. Harga -1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna dan bersifat terbalik antara kedua variabel, sedangkan hubungan $+1$ menunjukkan adanya hubungan sempurna yang positif.

3.8. Pengujian Hipotesa

Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesa yang akan diuji. Secara verbal hipotesis tersebut dinyatakan sebagai berikut:

H₁ : Profesional TI yang mengalami kelelahan kerja memiliki intensitas perpindahan kerja yang lebih tinggi

H₂ : kelima konstruk memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dalam membentuk kelelahan kerja

Secara notasi, hipotesa yang akan diuji dapat dinyatakan sebagai berikut:

H₁ : KK berkorelasi positif terhadap KPK

H₂ : BK, AP, KP, O, dan SR memiliki tingkat pengaruh yang signifikan terhadap KK

BAB IV

ANALISA HASIL

4.1. Profil Responden

Kuesioner penelitian dikirimkan ke perusahaan-perusahaan yang memiliki kebutuhan teknologi informasi cukup tinggi, seperti Bank, Perguruan Tinggi, LPK-komputer, Asuransi serta warung internet (warnet), yang tersebar di seluruh Yogyakarta. Jumlah Kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat untuk dianalisa sebanyak 68 kuesioner dari 100 kuesioner yang disebar. Sisanya sebanyak 23% tidak dikembalikan, dan 9% lainnya tidak diisi secara sempurna. Dari 68 responden yang diikuti menjadi sampel penelitian, rata-rata adalah laki-laki dengan kisaran umur 25-35 tahun. Lebih dari separo responden berpendidikan S1, yaitu sekitar 63,24 % dan hampir seluruh responden memiliki masa kerja dibawah 5 tahun yaitu sebesar 83,82%. Gambaran secara umum profil para responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Prosentase
<i>Gender</i>	• Pria	42	61,77 %
	• Wanita	26	38,23 %
	Jumlah	68	100 %

Umur	• < 25 tahun	21	30,88 %
	• 25-35 tahun	42	61,77 %
	• 36-45 tahun	4	5,88 %
	• > 45 tahun	1	1,47 %
	Jumlah	68	100 %
Pendidikan	• SMA	6	8,82 %
	• Diploma	19	27,94 %
	• S1	43	63,24 %
	• S2	0	
	Jumlah	68	100 %
Masa Kerja	• < 5 tahun	57	83,82 %
	• 6-10 tahun	4	5,89 %
	• 11-15 tahun	6	8,82 %
	• 16-20 tahun	1	1,47 %
	• > 20 tahun	0	
	Jumlah	68	100 %

4.2. Hasil Pengujian Hipotesa 1

Berdasarkan hasil pengolahan statistik dengan menggunakan *software SPSS* versi 10, diperoleh hasil bahwa dengan analisa metode regresi linier terlihat bahwa korelasi antara kelelahan kerja terhadap perpindahan kerja sangat lemah, yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,096 yang masih jauh di bawah 0,5. Sedangkan jika dilihat dari koefisien determinan yang sebesar $-0,006$ ($-0,6$ %) dapat diartikan bahwa hanya sebesar 0,6 % saja variabel kelelahan kerja dapat menjelaskan variabel keinginan pindah kerja para profesional TI, sisanya sebesar 99,4 % dijelaskan oleh variasi nilai variabel-variabel lain seperti kelima konstruk

yang juga terdapat dalam penelitian ini yaitu otonomi, sistem reward, ambiguitas peran, konflik peran dan beban kerja juga variabel kontrol lainnya yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Pengujian dengan menggunakan ANOVA menunjukkan nilai koefisien regresi dengan uji F sebesar 0,615, sehingga bisa dilihat bahwa variabel kelelahan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel keinginan pindah kerja. Hal ini bisa dilihat dari besarnya $F\text{-tabel}_{(1;66)} = 3,99$ di mana angka ini lebih besar dari F-hitung yang hanya sebesar 0,615. Dengan demikian dalam penelitian ini, hipotesa pertama tidak berhasil didukung karena ternyata intensitas perpindahan kerja profesional TI tidak dipengaruhi oleh kelelahan kerja, atau dengan kata lain kelelahan kerja tidak signifikan mempengaruhi tingkat keinginan pindah kerja seorang profesional TI. Hal ini berbeda dengan penelitian Moore (2000) yang menemukan bahwa kelelahan kerja secara signifikan berkorelasi positif dengan keinginan pindah kerja.

Perbedaan hasil penelitian ini mungkin disebabkan oleh jumlah sampel yang tidak sebanyak yang dipakai Moore (2000). Kemungkinan penyebab lainnya yaitu adanya perbedaan budaya kerja yang berkembang di Indonesia, khususnya di Yogyakarta sebagai daerah penelitian ini dengan budaya kerja yang terdapat di Amerika yang merupakan daerah penelitian Moore (2000). Amerika dengan segala kemajemukannya sebagai negara kapitalis tentunya tingkat turbulensi dunia bisnisnya menuntut sikap tanggap terhadap perubahan yang cepat dari semua lini perusahaan. Berbeda dengan budaya Jawa yang masih kental melekat di masyarakat Yogyakarta, '*alon-alon waton kelakon*' pepatah Jawa ini nampaknya

masih mewarnai budaya kerja pada perusahaan-perusahaan di Yogyakarta sehingga mereka pada umumnya belum mengalami tingkat kelelahan kerja yang tinggi. Lain halnya jika penelitian ini dilakukan di Jakarta yang merupakan pusat bisnis dan pemerintahan Indonesia, mungkin akan didapat hasil yang berbeda.

Faktor lain yang dapat menjadi penyebab rendahnya intensitas keinginan pindah kerja para staf profesional TI di Yogyakarta ini adalah masih sedikitnya lapangan kerja yang tersedia bagi para pencari kerja menyebabkan mereka harus berpikir beribu kali untuk meninggalkan pekerjaan yang telah mereka miliki saat ini. Berbeda dengan kenyataan yang terjadi di Amerika yang dijadikan daerah penelitian oleh Moor (2000), di Amerika *bargaining power* profesional TI cukup kuat mengingat Amerika merupakan negara maju yang tingkat kebutuhan teknologinya jauh lebih tinggi dibanding negara berkembang seperti Indonesia, juga lapangan pekerjaan yang masih banyak tersedia sehingga para pekerja di sana lebih mudah untuk keluar masuk berpindah pekerjaan ke perusahaan lain bila perusahaan yang sebelumnya dirasa kurang memberikan apa yang mereka harapkan. Lain halnya di Yogyakarta, fakta yang ada angka pengangguran di kota Yogyakarta masih cukup tinggi. Dari catatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terdaftar pengangguran sebanyak 18.964 orang, dan sekitar 60 persen didominasi lulusan dengan pendidikan sarjana (Kedaulatan Rakyat, 2005). Dari laporan tersebut dapat terlihat lemahnya *bargaining power* bagi para pencari kerja di Yogyakarta, sehingga karyawan yang telah memiliki pekerjaan umumnya memilih jalur aman untuk tidak meninggalkan pekerjaan yang telah ada.

4.3. Hasil Pengujian Hipotesa 2

Hipotesa ke dua menyatakan bahwa kelima konstruk yang membentuk konsep kelelahan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasar uji regresi linier berganda terdapat korelasi antara kelima konstruk tersebut terhadap kelelahan kerja yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,409, namun korelasinya tidak cukup kuat karena masih dibawah 0,5. Sedangkan jika dilihat dari koefisien determinasi yang sebesar 0,100 (10%) dapat diartikan bahwa hanya sebesar 10 % saja variabel independen yaitu otonomi, *system reward*, ambiguitas peran, konflik peran dan beban kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kelelahan kerja, sisanya sebesar 90 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang dalam hal ini tidak turut diteliti.

Dari hasil uji ANOVA didapatkan nilai koefisien regresi dengan uji F sebesar 2,495, sehingga terlihat bahwa variabel independen (otonomi, sistem reward, ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja) secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kelelahan kerja. Hal ini bisa dilihat dari besarnya $F\text{-tabel}_{(5;62)} = 2,37$ yang masih lebih kecil dari F-hitung yang sebesar 2,495. Dengan nilai signifikansi yang sebesar 0,040, yang masih di bawah degree of freedom (0,05) maka berarti kelima konstruk secara keseluruhan memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dalam membentuk kelelahan kerja, sehingga hipotesa ke dua dalam penelitian ini dapat didukung. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Moor (2000). Sementara dilihat dari hasil uji-t, kelima konstruk tersebut yang paling besar pengaruhnya dalam membentuk kelelahan

kerja yaitu beban kerja, dengan ditunjukkannya nilai signifikansi yang sebesar 0,05.

Selanjutnya, walaupun tidak termasuk dalam hipotesa yang harus diuji, jika dilihat pengaruh variabel kontrol secara keseluruhan yaitu kelelahan kerja, otonomi, sistem reward, ambiguitas peran, konflik peran, dan beban kerja terhadap keinginan pindah kerja, dapat dikatakan bahwa keenam variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja para profesional TI, yang ditunjukkan angka F-hitung sebesar 2,332. Dengan tingkat kepercayaan $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan (df) 6:61 maka didapatkan nilai F-tabel 2,25 sehingga dengan nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel dan signifikansi yang di bawah 0,05 dapat diartikan intensitas perpindahan kerja dipengaruhi oleh keenam variabel tersebut. Walaupun jika ditilik dari besarnya R yang hanya sebesar 0,432 menunjukkan hubungan yang kurang kuat karena nilainya masih di bawah 0,5. Lemahnya hubungan ini dikuatkan dengan besarnya nilai koefisien determinasi yang hanya sebesar 0,107 (10,7%) saja keenam variabel kontrol dapat menjelaskan variabel keinginan pindah kerja, sedangkan sisanya 89,3 % dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Sedangkan dari hasil uji-t dapat terlihat bahwa hanya sistem reward yang paling dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja, yang ditunjukkan oleh angka signifikansi sebesar 0,05, sedangkan variabel-variabel lainnya pengaruhnya kurang signifikan dalam mempengaruhi keinginan pindah kerja. Hal ini cukup masuk akal bila orang akan cenderung mencari perusahaan yang dapat

memberikan sistem reward yang lebih baik jika mereka belum mendapatkannya di tempat kerja yang sebelumnya.

Temuan lain dalam penelitian ini adalah terdapat korelasi yang signifikan antara *system reward* terhadap kelelahan kerja (dengan nilai korelasi Pearson = -0,277 dan signifikansi 0,022), konflik peran terhadap kelelahan kerja (nilai korelasi sebesar 0,246 dan signifikansi 0,043) serta antara beban kerja terhadap kelelahan kerja (nilai korelasi -0,284 dan signifikansi 0,019). Nilai negatif pada korelasi antara *system reward* terhadap kelelahan kerja dapat diinterpretasikan bahwa semakin rendah tingkat *reward* yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi memunculkan kelelahan kerja bagi para karyawan, dalam hal ini para staf TI. Hal yang demikian ternyata juga terjadi untuk hubungan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja. Nilai negatif pada korelasinya menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja justru akan meningkatkan munculnya kelelahan kerja. Hal yang demikian memang kurang lazim namun bukan hal yang mengherankan karena untuk kondisi-kondisi tertentu hal seperti ini memang mungkin terjadi seperti yang telah dikutip Munandar (2001) dari Sutherland et al. (1988) bahwa beban kerja terlalu sedikit akan berkaitan dengan ketidakpuasan, depresi, cepat tersinggung dan keluhan psikomotorik yang dapat memunculkan kebosanan dan kelelahan. Sedangkan hubungan antara konflik peran dengan kelelahan kerja adalah berkorelasi positif yang berarti bahwa semakin tinggi konflik peran yang ada akan semakin meningkatkan kelelahan kerja yang muncul.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Penelitian ini memberikan kesimpulan:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja dengan keinginan pindah kerja, berarti kelelahan kerja tidak cukup kuat mempengaruhi meningkatnya intensitas keinginan pindah kerja para profesional TI.
2. Konsep kelelahan kerja dipengaruhi oleh lima konstruk yaitu: (1) otonomi, (2) *system reward*, (3) ambiguitas peran, (4) konflik peran, dan (5) beban kerja. Secara keseluruhan kelima konstruk tersebut secara bersama-sama memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dalam membentuk kelelahan kerja.
- 3 Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel (otonomi, *system reward*, ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja dan kelelahan kerja) mempengaruhi adanya keinginan pindah kerja para profesional TI, khususnya *system reward* mempunyai kontribusi yang signifikan dalam memunculkan keinginan pindah kerja, artinya tingkat *system reward* yang diberikan akan sangat berpengaruh bagi para profesional TI dalam mempertimbangkan keinginan berpindah kerja ke organisasi lain.

5.2. SARAN

penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki. Walaupun demikian penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam praktek dan pengembangan literatur sistem akuntansi dan akuntansi keperilakuan di Indonesia terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan berbasis TI. Untuk itu, berikut saran-saran yang diberikan bagi penelitian-penelitian sejenis berikutnya.

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan kepada peneliti untuk memperluas jumlah dan ukuran sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas yaitu hanya profesional TI yang ada di Yogyakarta, sehingga ada kemungkinan hasilnya tidak bisa digeneralisasi untuk wilayah yang lebih luas pada setting yang berbeda.
2. Pemakaian instrumen yang berasal dari luar negeri memungkinkan timbulnya bias. Pertama, berkaitan dengan penerjemahan dari bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia. Pemaknaan yang kurang tepat mungkin dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda. Berikutnya berkaitan dengan budaya, yang mana sesuatu yang biasa dialami di negara lain belum tentu terjadi juga di Indonesia. Untuk penelitian berikutnya, agar lebih hati-hati dalam pemaknaan apabila menggunakan instrumen dari asing.
3. Penelitian ini hanya menggunakan konstruk yang terbatas sebagai pembentuk konsep kelelahan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan

untuk dapat dikembangkan lebih jauh dengan menambahkan konstruk lainnya.

4. Berkenaan dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, peneliti menghadapi persoalan klasik yang sering dihadapi oleh para peneliti, yaitu rendahnya koefisien validitas dan reliabilitas yang berhasil peneliti capai. Peneliti mengharap penelitian selanjutnya dapat mengatasi persoalan tersebut dengan menggunakan instrumen-instrumen lain yang telah terbukti valid dan reliabel atau menggunakan analisis faktor secara mendalam terhadap item-item suatu instrumen, terutama yang berasal dari jurnal-jurnal asing, akibat dari adanya perbedaan latar belakang budaya, bahasa, sampel dan daerah di mana suatu teori diletakkan dan mengalami perkembangan.
5. Dari dua hipotesis penelitian, ternyata hipotesa pertama mengenai pengaruh kelelahan kerja terhadap keinginan pindah kerja tidak terdukung, dikarenakan kesalahan metodologis yang mungkin peneliti lakukan daripada kesalahan konseptual. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kesalahan metodologis tersebut serta melakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap variabel karakteristik berperilaku individu sebagai variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, F.A., dan Riani, A.L., "Moderating Effect of Locus of Control for The Relationship Between Job Stress and Strains: A Case Study Among RSIS Nurses" *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.10, No.1, FE-UNS, Surakarta, Maret 2003, h. 1-14
- Arikunto, S., *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996
- Azwar, S., *Reliabilitas dan Validitaas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001
- Davis, K., and Newstrom, J.W., *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hill Inc., 1985.
- Fowler, F.J., Jr, *Survey Research Method*, Second Edition, Sage Publications, 1993.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate deangan Prodran SPSS*, Badan Penerbit-Undip, Semarang, 2001.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly Jr., J. H., *Organizations: Behavior, Structure, Process*, Chicago: Irwin, 1997.
- Iriana, Y. A., Wijayanti, L.E., dan Setyorini, I., "Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik", *Kompak*, No.11, FE-UTY, Yogyakarta, 2004.
- Kartawidjaja, E.S., *Mengukur Sikap Sosial – Pegangan untuk Peneliti dan Praktisi*, Bumi Aksara, 1992; terjemahan dari Mueller, D. J., *Measuring Social Attitudes A Hand book for researchers and practitioners, Teachers College*, Columbia University, 1986.
- Laili, T.D., "Komitmen Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Job Hopping terhadap Turnover Intention Karyawan PT Elnusa Geosains Jakarta", *Thesis Program Magister Manajemen UGM*, Yogyakarta, 1999.
- Lieter, M. P., "Coping Patterns as Predictors of Burnout: The Function of Control and Escapist Coping," *Journal of Occupational Behavior* 12, pp. 123-144, 1995.

- Maslach, C. and Jackson, S. E. *Maslach Burnout Inventory Manual*, 2nd Ed., Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, 1986.
- McGee, M. K. "Burnout!" *Information Week*, March 4, 1996, pp. 34-40, 1996.
- Moore, Jo Ellen, "One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals," *MIS Quarterly* Vol. 24 No. 1, March 2000, pp. 141-168, 2000.
- Munandar, A.S., *Psikologi Industri*, UII-Press, Yogyakarta, 2001.
- Nurgiyantoro, B., Gunawan, dan Marzuki, *Statistik Terapan- Penelitian Ilmu Sosial*, *Gadjah Mada University Press*, Yogyakarta, 2000.
- "Pengangguran di Kota, 60 Persen Sarjana", *Kedaulatan Rakyat*, No. 103, Th ke LX, 12 Januari 2005, h. 2.
- Pines A., Aronson, E. and Kafry, D., *Burnout: From Tedium to Personal Growth*, The Free Press, New York, 1981.
- Saputro, J.A., "Teknologi Informasi: Pemampu Perubahan Organisasi", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 1, Tahun IV, FE-Universitas Duta Wacana, Yogyakarta, 2000.
- Saxton, M. J., Phillips, J. S., and Blakeney, R. N., "Antecedents and Consequences of Emotional Exhaustion in the Airline Reservations Service Sector," *Human Relation* (44), 1991, pp. 583-595, 1991.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., and Kalimo, R. (1995) "The General Burnout Inventory: A Self-report Questionnaire to Assess Burnout at the Workplace," in Moore, Jo Ellen "One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals," *MIS Quarterly* Vol. 24 No. 1, March 2000, pp. 141-168, 2000.
- Sethi, V., Barrier, T., and King, R. C., "An Examination of the Correlates of Burnout in Information Systems Professionals," *Information Resources Management Journal* 12:3, pp. 5-13.
- Sutjipto, www.pdk.go.id/Jurnal/32/ "Apakah Anda Mengalami Burnout", htm, 2000.
- Sulaiman, Wahid, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Edisi Pertama, ANDI-Yogyakarta, 2004.
- Yustrianthe, R.H., dan Kusuma, I.W., "Pengaruh Jenis Jam Kerja Terhadap Stressors, Burnout, dan Behavioral Job Outcomes", *Kompak*, Edisi Mei-Agustus, FE-UTY, Yogyakarta, 2004.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Penelitian ini memberikan kesimpulan:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja dengan keinginan pindah kerja, berarti kelelahan kerja tidak cukup kuat mempengaruhi meningkatnya intensitas keinginan pindah kerja para profesional TI.
2. Konsep kelelahan kerja dipengaruhi oleh lima konstruk yaitu: (1) otonomi, (2) *system reward*, (3) ambiguitas peran, (4) konflik peran, dan (5) beban kerja. Secara keseluruhan kelima konstruk tersebut secara bersama-sama memiliki tingkat pengaruh yang signifikan dalam membentuk kelelahan kerja.
- 3 Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel (otonomi, *system reward*, ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja dan kelelahan kerja) mempengaruhi adanya keinginan pindah kerja para profesional TI, khususnya *system reward* mempunyai kontribusi yang signifikan dalam memunculkan keinginan pindah kerja, artinya tingkat *system reward* yang diberikan akan sangat berpengaruh bagi para profesional TI dalam mempertimbangkan keinginan berpindah kerja ke organisasi lain.

5.2. KETERBATASAN

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat berpengaruh pada hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain cara pengumpulan data dengan kuesioner melalui jasa pos dan tidak hadirnya peneliti secara langsung pada saat pengisian kuesioner menyebabkan tidak adanya kerjasama yang baik antara peneliti dengan responden sehingga dapat menimbulkan keterpaksaan bagi responden dalam mengisi kuesioner.

Keterbatasan lain, peneliti hanya menggunakan konstruk yang terbatas yaitu beban kerja, otonomi, *role ambiguity*, *role conflict*, *sistem reward* dan kelelahan kerja. Berdasarkan pengujian oleh peneliti, konstruk-konstruk tersebut mempunyai pengaruh yang kurang signifikan terhadap keinginan pindah kerja, sehingga peneliti menilai pemakaian konstruk ini masih lemah dan kurang pas. Hal ini akan berdampak pada hasil penelitian, yang ternyata masih banyak variabel lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini yang justru mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap keinginan pindah kerja. Keterbatasan-keterbatasan tersebut diharapkan dapat diatasi oleh penelitian berikutnya.

5.3. SARAN

penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki. Walaupun demikian penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam praktek dan pengembangan literatur sistem akuntansi dan akuntansi berperilaku di Indonesia terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia di

perusahaan berbasis TI. Untuk itu, berikut saran-saran yang diberikan bagi penelitian-penelitian sejenis berikutnya.

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan kepada peneliti untuk memperluas jumlah dan ukuran sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas yaitu hanya profesional TI yang ada di Yogyakarta, sehingga ada kemungkinan hasilnya tidak bisa digeneralisasi untuk wilayah yang lebih luas pada setting yang berbeda.
2. Pemakaian instrumen yang berasal dari luar negeri memungkinkan timbulnya bias. Pertama, berkaitan dengan penerjemahan dari bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia. Pemaknaan yang kurang tepat mungkin dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda. Berikutnya berkaitan dengan budaya, yang mana sesuatu yang biasa dialami di negara lain belum tentu terjadi juga di Indonesia. Untuk penelitian berikutnya, agar lebih hati-hati dalam pemaknaan apabila menggunakan instrumen dari asing.
3. Penelitian ini hanya menggunakan konstruk yang terbatas sebagai pembentuk konsep kelelahan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat dikembangkan lebih jauh dengan menambahkan konstruk lainnya.
4. Berknaan dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, peneliti menghadapi persoalan klasik yang sering dihadapi oleh para peneliti, yaitu rendahnya koefisien validitas dan reliabilitas yang berhasil peneliti capai. Peneliti mengharap penelitian selanjutnya dapat mengatasi

persoalan tersebut dengan menggunakan instrumen-instrumen lain yang telah terbukti valid dan reliabel atau menggunakan analisis faktor secara mendalam terhadap item-item suatu instrumen, terutama yang berasal dari jurnal-jurnal asing, akibat dari adanya perbedaan latar belakang budaya, bahasa, sampel dan daerah di mana suatu teori diletakkan dan mengalami perkembangan.

5. Dari dua hipotesis penelitian, ternyata hipotesa pertama mengenai pengaruh kelelahan kerja terhadap keinginan pindah kerja tidak terdukung, dikarenakan kesalahan metodologis yang mungkin peneliti lakukan daripada kesalahan konseptual. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kesalahan metodologis tersebut serta melakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap variabel karakteristik berperilaku individu sebagai variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, F.A., dan Riani, A.L., "Moderating Effect of Locus of Control for The Relationship Between Job Stress and Strains: A Case Study Among RSIS Nurses" *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol.10, No.1, FE-UNS, Surakarta, Maret 2003, h. 1-14
- Arikunto, S., *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996
- Azwar, S., *Reliabilitas dan Validitaas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001
- Davis, K., and Newstrom, J.W., *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hill Inc., 1985.
- Fowler, F.J., Jr, *Survey Research Method*, Second Edition, Sage Publications, 1993.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate deangan Prodran SPSS*, Badan Penerbit-Undip, Semarang, 2001.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly Jr., J. H., *Organizations: Behavior, Structure, Process*, Chicago: Irwin, 1997.
- Iriana, Y. A., Wijayanti, L.E., dan Setyorini, I., "Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik", *Kompak*, No.11, FE-UTY, Yogyakarta, 2004.
- Kartawidjaja, E.S., *Mengukur Sikap Sosial - Pegangan untuk Peneliti dan Praktisi*, Bumi Aksara, 1992; terjemahan dari Mueller, D. J., *Measuring Social Attitudes A Hand book for researchers and practitioners, Teachers College*, Columbia University, 1986.
- Laili, T.D., "Komitmen Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Job Hopping terhadap Turnover Intention Karyawan PT Elnusa Geosains Jakarta", *Thesis Program Magister Manajemen UGM*, Yogyakarta, 1999.
- Lieter, M. P., "Coping Patterns as Predictors of Burnout: The Function of Control and Escapist Coping," *Journal of Occupational Behavior* 12, pp. 123-144, 1995.

- Maslach, C. and Jackson, S. E. *Maslach Burnout Inventory Manual*, 2nd Ed., Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, 1986.
- McGee, M. K. "Burnout!" *Information Week*, March 4, 1996, pp. 34-40, 1996.
- Moore, Jo Ellen, "One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals," *MIS Quarterly* Vol. 24 No. 1, March 2000, pp. 141-168, 2000.
- Munandar, A.S., *Psikologi Industri*, UII-Press, Yogyakarta, 2001.
- Nurgiyantoro, B., Gunawan, dan Marzuki, *Statistik Terapan- Penelitian Ilmu Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2000.
- "Pengangguran di Kota, 60 Persen Sarjana", *Kedaulatan Rakyat*, No. 103, Th ke LX, 12 Januari 2005, h. 2.
- Pines A., Aronson, E. and Kafry, D., *Burnout: From Tedium to Personal Growth*, The Free Press, New York, 1981.
- Saputro, J.A., "Teknologi Informasi: Pemampu Perubahan Organisasi", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 1, Tahun IV, FE-Universitas Duta Wacana, Yogyakarta, 2000.
- Saxton, M. J., Phillips, J. S., and Blakeney, R. N., "Antecedents and Consequences of Emotional Exhaustion in the Airline Reservations Service Sector," *Human Relation* (44), 1991, pp. 583-595, 1991.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., and Kalimo, R. (1995) "The General Burnout Inventory: A Self-report Questionnaire to Assess Burnout at the Workplace," in Moore, Jo Ellen "One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals," *MIS Quarterly* Vol. 24 No. 1, March 2000, pp. 141-168, 2000.
- Sethi, V., Barrier, T., and King, R. C., "An Examination of the Correlates of Burnout in Information Systems Professionals," *Information Resources Management Journal* 12:3, pp. 5-13.
- Sutjipto, www.pdk.go.id *Jurnal 32* "Apakah Anda Mengalami Burnout", htm, 2000.
- Sulaiman, Wahid, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Edisi Pertama, ANDI-Yogyakarta, 2004.
- Yustrianthe, R.H., dan Kusuma, I.W., "Pengaruh Jenis Jam Kerja Terhadap Stressors, Burnout, dan Behavioral Job Outcomes", *Kompak*, Edisi Mei-Agustus, FE-UTY, Yogyakarta, 2004.

KUESIONER PENELITIAN

LATAR BELAKANG RESPONDEN

Silahkan Bapak/Ibu/Sdr memberikan tanda (X) pada yang sesuai !

1. Jenis Kelamin : Laki-laki
: Perempuan
2. Umur : < 25 tahun
: (25 - 35) tahun
: (36 - 45) tahun
: > 45 tahun
3. Masa Kerja Responden : < 5 tahun
: (6 - 10) tahun
: (11 - 15) tahun
: (16 - 20) tahun
: > 20 tahun
4. Pendidikan Terakhir Responden : SMA, jurusan :.....
: D3, jurusan :.....
: S1, jurusan :.....
: S2, jurusan :.....

BAGIAN I: MASALAH OTONOMI

Petunjuk: pilih salah satu dari alternatif jawaban berikut ini yang sesuai dengan keadaan Saudara dengan tanda silang (X) atau tick mark (✓).

Keterangan:

SS = Sangat Setuju	TT = Tidak Tahu	TS = Tidak Setuju
S = Setuju		STS = Sangat Tidak Setuju

	Keadaan/Kondisi	SS	S	TT	TS	STS
1	Jika ada saran perbaikan, akan sulit bagi saya untuk mendengarkannya dari manajer saya					
2	Ketika ada hal penting muncul menyangkut saya, manajer saya meminta pendapat saya terlebih dahulu sebelum diambil keputusan					
3	Hampir dalam semua hal, saya tidak memiliki pengaruh dalam pembuatan kebijakan manajemen yang berdampak pada diri saya					
4	Saya memiliki sedikit kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan manajemen yang secara signifikan mempengaruhi pekerjaan saya					
5	Manajer kami enggan menerima pendapat karyawan dalam membuat keputusan penting mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan					

BAGIAN II: KEADILAN SISTEM REWARD

	Keadaan/kondisi	SS	S	TT	TS	STS
1	Saya kira tingkat upah yang saya terima sudah wajar					
2	Secara umum, reward yang saya terima di sini cukup besar					

BAGIAN III: AMBIGUITAS PERAN

	Keadaan/Kondisi	SS	S	TT	TS	STS
1	Saya merasa yakin mengenai berapa besar otoritas yang saya miliki					
2	Tujuan dan sasaran kerja yang harus saya capai jelas dan terencana					
3	Saya telah membagi waktu saya dengan baik					
4	Saya tahu apa yang menjadi tanggung jawab saya					

- 5 Saya tahu persis apa yang diharapkan dari saya
- 6 Saya mendapat penjelasan yang cukup atas apa yang harus saya lakukan

BAGIAN IV: KONFLIK PERAN

	Keadaan/Kondisi	SS	S	TT	TS	STS
1	Saya harus melakukan sesuatu yang mesti dilakukan yang berbeda dengan yang saya inginkan					
2	Saya menerima tugas tanpa disertai SDM yang memadai untuk menyelesaikannya					
3	Saya harus mengakali aturan yang ada agar tugas saya selesai					
4	Saya bekerja dengan dua atau lebih grup yang beroperasi agak berbeda atau yang bertentangan dengan saya					
5	Saya menerima permintaan yang tidak tepat dari dua atau lebih orang					
6	Saya menerima penugasan tanpa diberi sumber daya dan dana yang cukup untuk melaksanakannya					
7	Saya bekerja untuk sesuatu yang tidak penting					

BAGIAN V: BEBAN KERJA YANG DITERIMA

	Keadaan/Kondisi	SS	S	TT	TS	STS
1	Saya merasa jumlah permintaan, masalah atau komplain yang saya tangani lebih banyak dari yang saya perkirakan					
2	Saya merasa bahwa banyaknya kerja yang saya lakukan berpengaruh pada seberapa bagus pekerjaan dilakukan					

Untuk pertanyaan berikut petunjuknya adalah

Skala:

1 = setiap hari ;

2 = hampir setiap hari ;

3 = sekali seminggu ;

4 = 2 atau 3 kali sebulan ;

5 = sekali sebulan ;

6 = beberapa kali dalam setahun ;

7 = sekali setahun atau kurang ;

	Keadaan/Kondisi	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya merasa sibuk sekali							
2	Saya merasa tertekan							

BAGIAN VI: KELELAHAN KERJA

Skala:

0 = tidak pernah sama sekali

1 = beberapa kali dalam setahun atau kurang (hampir tidak pernah)

2 = sebulan sekali atau kurang (jarang)

3 = beberapa kali sebulan (kadang-kadang)

4 = seminggu sekali (agak sering)

5 = beberapa kali seminggu (sangat sering)

6 = setiap hari

Keadaan/Kondisi		0	1	2	3	4	5	6
1	Saya merasa kelelahan secara emosional dari pekerjaan saya							
2	Saya merasa lelah setiap akhir kerja							
3	Saya merasa pegal-pegal ketika bangun di pagi hari dan perlu istirahat untuk dapat bekerja di hari berikutnya							
4	Saya merasa sangat kelelahan dengan pekerjaan saya							
5	Bekerja seharian sungguh menghabiskan tenaga							

BAGIAN VII: KEINGINAN PINDAH KERJA

Skala:

1 = tidak ingin

2 = sangat ingin

Keadaan/Kondisi		1	2
1	Saya ingin bekerja pada perusahaan yang sama saat ini di tahun depan		
2	Saya ingin pindah perusahaan tahun depan untuk menyelamatkan pekerjaan saya		
3	Saya akan bergabung dengan perusahaan yang sekarang hingga lima tahun ke depan		
4	Saya mungkin akan mencari pekerjaan yang berbeda di tahun depan		

..... Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu/Sdr

Hal : **Penelitian Sistem Informasi Akuntansi**

Lamp : 1 (satu) Bendel Kuesioner

Kepada

Yth. Bpk/Ibu Profesional TI

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa semester akhir di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, saya bermaksud untuk mengadakan penelitian di perusahaan Bapak/Ibu sebagai salah satu syarat untuk kelulusan program S-1. Penelitian saya tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kelelahan kerja terhadap tingkat perpindahan kerja staf profesional teknologi informasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjembatani perkembangan Sistem Informasi Akuntansi dalam dunia akademis dengan penerapannya dalam dunia nyata.

Untuk keperluan tersebut saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang saya lampirkan. Data yang saya dapatkan dari penelitian ini hanya akan saya gunakan untuk tujuan akademis dan tidak akan dipublikasikan secara individu. Data yang dipublikasikan merupakan data kelompok yang sudah diolah.

Saya menyadari penelitian ini tidak akan berhasil tanpa bantuan Bapak/Ibu. Oleh karena itu kesediaan untuk mengisi kuesioner penelitian tersebut merupakan bantuan dari Bapak/Ibu yang sangat besar kepada saya. Saya juga memahami bahwa waktu Bapak/Ibu sangat berharga. Oleh karena itu kuesioner tersebut didesain sederhana mungkin sehingga dapat diisi dalam waktu yang singkat agar tidak merepotkan. Bapak/Ibu, saya sudah menyertakan prangko balasan dan alamat tujuan di belakang kuesioner tersebut. Sehingga untuk mengirimkannya kembali bapak/Ibu tinggal melipat dan menstapler kuesioner tersebut setelah diisi.

Demikian surat saya, terima kasih atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu.

Mengetahui,

Yogyakarta, 1 Oktober 2004

Hormat saya,

Mahmudi, SE, M.Si, Ak
Dosen Pembimbing Skripsi

Aya Yusnita
Mahasiswa yang bersangkutan

LAMPIRAN III

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN HASIL KONVERSI

Responden	Nomor Pertanyaan																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	4	2	4	1	4	3	3	4	4	4	4	5	2	2	2	1	2	4	2	1	2	4	3	5	1	4	1	0	2	1	1	2	2	
2	4	2	4	1	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	2	2	4	4	2	4	4	1	1	2	0	2	2	1	1	
3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	
4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	2	2	5	2	2	4	4	5	3	4	3	6	3	5	1	2	1	2	
5	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	
6	4	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	2	1	2	
7	4	2	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	2	4	5	3	4	3	6	6	3	5	1	2	1	2	
8	4	2	2	2	2	1	1	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	0	2	2	3	1	2	1	2	
9	5	2	3	2	2	2	3	2	3	3	5	4	4	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	7	3	1	0	0	0	2	2	1	2	
10	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	1	2	1	2		
11	4	2	4	1	4	3	3	4	4	4	4	5	2	2	2	1	2	4	2	1	2	4	3	5	1	4	1	0	2	1	1	2		
12	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	6	6	6	6	1	1	2	2	2	
13	4	2	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	2	3	4	5	2	4	6	1	2	1	2	
14	4	2	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	2	4	5	3	4	3	6	6	3	5	1	2	1	2	
15	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	1	3	4	5	4	4	2	1	1	2	
16	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	1	2	1	2	
17	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	5	3	4	2	1	2	2	3	1	1	2	1	
18	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	1	1	1	1	
19	4	2	2	3	2	4	3	5	3	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	1	2	4	2	1	5	3	5	1	0	1	1	2	1	
20	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	
21	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	1	2	2	3	5	3	1	0	0	0	2	2	1	2	
22	4	2	4	2	4	3	1	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	1	2	2	1	
23	1	2	4	1	2	1	1	3	1	2	1	4	4	2	2	1	2	2	2	1	2	4	3	3	1	4	1	0	2	1	1	2	2	
24	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	1	4	2	4	4	2	1	6	6	6	6	2	1	1	1	1	1
25	1	4	2	4	1	1	1	4	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	2	2	4	5	2	4	6	1	2	1	1	1

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN HASIL KONVERSI

Nomor Pertanyaan

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33							
1	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	1	2	1	2							
2	1	5	2	2	1	3	3	4	4	4	5	4	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	3	6	3	2	1	0	1	2	1	2	1							
3	1	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	4	4	6	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1						
4	2	4	2	4	2	2	1	5	4	3	4	4	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	4	7	1	1	2	1	2	2	1	1	1						
5	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	5	6	1	2	3	2	1	2	1	2	1						
6	1	5	2	1	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	1	2	2	1	1	1	4	2	7	1	2	2	0	0	2	1	2	1	2	1					
7	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	4	2	2	2	1	2	4	5	7	1	2	3	1	4	2	1	2	1	1					
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
9	3	5	1	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1				
10	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
11	2	4	2	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	1	4	0	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2			
12	1	4	2	2	2	1	1	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	0	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2			
13	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	3	5	3	3	2	7	0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2			
14	4	4	3	3	1	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	1	2	4	1	1	6	6	6	6	1	1	2	2	2	2	2	2			
15	5	5	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	1	1	5	5	4	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2		
16	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
17	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	6	6	6	6	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	6	6	5	6	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	2	4	2	2	1	4	2	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	5	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	
20	3	4	1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	6	1	5	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
21	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	0	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
22	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	3	4	3	2	0	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
23	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	5	3	4	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1

Nomor Pertanyaan

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33			
49	1	5	2	1	1	4	2	5	5	5	5	5	4	4	2	2	1	1	2	1	2	4	2	6	2	6	2	4	6	1	1	2	1			
50	2	5	3	4	1	2	2	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	2	1	1	4	5	3	1	5	4	5	4	2	1	2	1	1			
51	1	5	2	4	1	5	4	3	5	5	5	4	4	4	2	4	3	2	1	2	4	5	1	1	3	2	2	6	1	2	2	2	2			
52	2	4	2	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	3	7	3	3	2	3	4	1	2	1	1	1		
53	2	5	2	4	2	2	3	5	4	5	4	4	5	2	2	1	3	2	1	2	4	4	2	7	3	2	2	4	2	1	2	1	2	2		
54	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	7	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2		
55	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	1	2	2	4	7	1	5	3	4	3	1	1	1	1	1		
56	2	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	1	2	1	2	1	2	
57	2	4	2	4	1	4	3	3	4	4	4	5	5	2	2	1	2	4	2	1	2	4	3	5	1	4	1	0	2	1	1	2	2	2	2	
58	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	4	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	
59	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	
60	1	4	2	4	4	2	1	4	2	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	2	4	5	3	4	3	6	6	3	5	1	2	1	2	1	2	
61	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
62	1	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	3	1	1	1	1	1	5	2	7	4	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1
63	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	1	4	5	4	2	2	1	2	1	2	1	1
64	2	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	5	1	1	1	1	2	1	2
65	2	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	6	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1
66	2	4	2	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	2	2	4	4	2	4	1	1	1	2	0	2	2	1	1	1	1	1
67	2	4	4	2	2	4	2	2	3	5	5	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	6	5	4	4	4	3	1	2	1	2	1	2	1
68	2	5	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1

Reliability

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)					
		Mean	Std Dev	Cases	
1.	VAR00001	1,8800	,8327	25,0	
2.	VAR00002	2,7200	1,1372	25,0	
3.	VAR00003	2,2400	,5228	25,0	
4.	VAR00004	3,1200	1,0536	25,0	
5.	VAR00005	2,2800	1,1000	25,0	
6.	VAR00006	2,0400	,9781	25,0	
7.	VAR00007	1,7600	,9256	25,0	
8.	VAR00008	3,1600	,8981	25,0	
9.	VAR00009	2,2400	1,0520	25,0	
10.	VAR00010	3,0800	,9539	25,0	
11.	VAR00011	2,0000	1,0408	25,0	
12.	VAR00012	2,2000	1,0801	25,0	
13.	VAR00013	3,4400	1,0440	25,0	
14.	VAR00014	2,9200	1,0376	25,0	
15.	VAR00015	2,8800	,9713	25,0	
16.	VAR00016	2,4800	1,1944	25,0	
17.	VAR00017	3,0800	1,0770	25,0	
18.	VAR00018	1,8800	,9274	25,0	
19.	VAR00019	2,7600	1,0116	25,0	
20.	VAR00020	1,9600	,7348	25,0	
21.	VAR00021	3,3200	,9482	25,0	
22.	VAR00022	3,8800	,7810	25,0	
23.	VAR00023	2,2800	,7916	25,0	
24.	VAR00024	2,3200	1,1446	25,0	
25.	VAR00025	2,7600	1,3317	25,0	
26.	VAR00026	3,5200	1,6862	25,0	
27.	VAR00027	2,6400	1,7767	25,0	
28.	VAR00028	2,5200	1,5308	25,0	
29.	VAR00029	3,0400	2,0306	25,0	
30.	VAR00030	1,3600	,4899	25,0	
31.	VAR00031	1,6000	,5000	25,0	
32.	VAR00032	1,4000	,5000	25,0	
33.	VAR00033	1,4000	,5000	25,0	
Statistics for		Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE		82,1600	164,8900	12,8410	33

LAMPIRAN IV

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR00001	80,2800	166,3767	-,1015	,7992
VAR00002	79,4400	155,8400	,2732	,7874
VAR00003	79,9200	163,4100	,0903	,7923
VAR00004	79,0400	152,4567	,4352	,7807
VAR00005	79,8800	148,2767	,5750	,7744
VAR00006	80,1200	161,6933	,0901	,7941
VAR00007	80,4000	167,0000	-,1240	,8011
VAR00008	79,0000	157,3333	,2996	,7866
VAR00009	79,9200	167,6600	-,1423	,8035
VAR00010	79,0800	156,7433	,3030	,7863
VAR00011	80,1600	169,3900	-,2061	,8057
VAR00012	79,9600	160,8733	,1040	,7943
VAR00013	78,7200	154,4600	,3599	,7839
VAR00014	79,2400	152,1067	,4574	,7799
VAR00015	79,2800	151,0433	,5405	,7773
VAR00016	79,6800	155,3933	,2710	,7876
VAR00017	79,0800	146,1600	,6747	,7703
VAR00018	80,2800	161,4600	,1090	,7932
VAR00019	79,4000	149,3333	,5878	,7749
VAR00020	80,2000	161,2500	,1661	,7811
VAR00021	78,8400	156,3900	,3218	,7856
VAR00022	78,2800	157,2933	,3566	,7852
VAR00023	79,8800	158,2767	,3006	,7868
VAR00024	79,8400	168,8900	-,1785	,8064
VAR00025	79,4000	148,5833	,4477	,7788
VAR00026	78,6400	140,9900	,5258	,7730
VAR00027	79,5200	131,8433	,7326	,7574
VAR00028	79,6400	138,7400	,6602	,7651
VAR00029	79,1200	135,5267	,5339	,7723
VAR00030	80,8000	163,1667	,1185	,7917
VAR00031	80,5600	160,5900	,3196	,7880
VAR00032	80,7600	167,1900	-,1972	,7976
VAR00033	80,7600	164,1067	,0416	,7932

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 25,0

N of Items = 33

Alpha = ,7920

Correlations

Correlations

		KK	KPK	OT	SR	AP	KP	BK
KK	Pearson Correlation	1	-,096	,170	-,277*	-,115	,246*	-,284*
	Sig. (2-tailed)		,436	,166	,022	,351	,043	,019
	N	68	68	68	68	68	68	68
KPK	Pearson Correlation	-,096	1	,113	-,323**	,027	,187	,052
	Sig. (2-tailed)	,436		,357	,007	,825	,127	,674
	N	68	68	68	68	68	68	68
OT	Pearson Correlation	,170	,113	1	-,347**	-,094	,498**	-,104
	Sig. (2-tailed)	,166	,357		,004	,446	,000	,398
	N	68	68	68	68	68	68	68
SR	Pearson Correlation	-,277*	-,323**	-,347**	1	,064	-,215	,116
	Sig. (2-tailed)	,022	,007	,004		,606	,079	,347
	N	68	68	68	68	68	68	68
AP	Pearson Correlation	-,115	,027	-,094	,064	1	-,421**	,101
	Sig. (2-tailed)	,351	,825	,446	,606		,000	,414
	N	68	68	68	68	68	68	68
KP	Pearson Correlation	,246*	,187	,498**	-,215	-,421**	1	-,143
	Sig. (2-tailed)	,043	,127	,000	,079	,000		,244
	N	68	68	68	68	68	68	68
BK	Pearson Correlation	-,284*	,052	-,104	,116	,101	-,143	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,674	,398	,347	,414	,244	
	N	68	68	68	68	68	68	68

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

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KPK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,006 ^a	,009	-,006	,889

a. Predictors: (Constant), KK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,466	1	,466	,615	,436 ^a
	Residual	52,146	66	,790		
	Total	52,632	67			

a. Predictors: (Constant), KK

b. Dependent Variable: KPK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,750	,250		23,035	,000
	KK	-1,240E-02	,016	-,096	-,784	,436

a. Dependent Variable: KPK

Regression

Correlations

		KK	OT	SR	AP	KP	BK
Pearson Correlation	KK	1,000	,170	-,277	-,115	,246	-,284
	OT	,170	1,000	-,347	-,094	,496	-,104
	SR	-,277	-,347	1,000	,064	-,215	,116
	AP	-,115	-,094	,064	1,000	-,421	,101
	KP	,246	,496	-,215	-,421	1,000	-,143
	BK	-,284	-,104	,116	,101	-,143	1,000
Sig. (1-tailed)	KK		,083	,011	,176	,022	,009
	OT	,083		,002	,223	,000	,199
	SR	,011	,002		,303	,039	,173
	AP	,176	,223	,303		,000	,207
	KP	,022	,000	,039	,000		,122
	BK	,009	,199	,173	,207	,122	
N	KK	68	68	68	68	68	68
	OT	68	68	68	68	68	68
	SR	68	68	68	68	68	68
	AP	68	68	68	68	68	68
	KP	68	68	68	68	68	68
	BK	68	68	68	68	68	68

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BK, AP, SR, OT, KP ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: KK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,409 ^a	,167	,100	6,512

- a. Predictors: (Constant), BK, AP, SR, OT, KP

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528,993	5	105,799	2,495	,040 ^a
	Residual	2629,243	62	42,407		
	Total	3158,235	67			

- a. Predictors: (Constant), BK, AP, SR, OT, KP
- b. Dependent Variable: KK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,968	10,214		2,249	,028
	OT	-,3923E-02	,354	-,016	-,111	,912
	SR	-,750	,426	-,218	-1,760	,083
	AP	-,1564E-02	,262	-,007	-,056	,956
	KP	,240	,210	,170	1,142	,258
	BK	-,567	,283	-,236	-2,002	,050

- a. Dependent Variable: KK

Correlations

		KPK	OT	SR	AP	KP	BK	KK
Pearson Correlation	KPK	1,000	,113	-,323	,027	,187	,052	-,096
	OT	,113	1,000	-,347	-,094	,498	-,104	,170
	SR	-,323	-,347	1,000	,064	-,215	,116	-,277
	AP	,027	-,094	,064	1,000	-,421	,101	-,115
	KP	,187	,498	-,215	-,421	1,000	-,143	,246
	BK	,052	-,104	,116	,101	-,143	1,000	-,284
	KK	-,096	,170	-,277	-,115	,246	-,284	1,000
Sig. (1-tailed)	KPK		,178	,004	,413	,064	,337	,218
	OT	,178		,002	,223	,000	,199	,083
	SR	,004	,002		,303	,039	,173	,011
	AP	,413	,223	,303		,000	,207	,176
	KP	,064	,000	,039	,000		,122	,022
	BK	,337	,199	,173	,207	,122		,009
	KK	,218	,083	,011	,176	,022	,009	
N	KPK	68	68	68	68	68	68	68
	OT	68	68	68	68	68	68	68
	SR	68	68	68	68	68	68	68
	AP	68	68	68	68	68	68	68
	KP	68	68	68	68	68	68	68
	BK	68	68	68	68	68	68	68
	KK	68	68	68	68	68	68	68

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK, AP, OT, BK, SR, KP ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: KPK

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,432 ^a	,187	,107	,838

- a. Predictors: (Constant), KK, AP, OT, BK, SR, KP

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,821	6	1,637	2,332	,043 ^a
	Residual	42,811	61	,702		
	Total	52,632	67			

- a. Predictors: (Constant), KK, AP, OT, BK, SR, KP
- b. Dependent Variable: KPK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,511	1,366		4,033	,000
	OT	-,3070E-02	,045	-,095	-,675	,502
	SR	-,165	,056	-,373	-,2942	,005
	AP	3,498E-02	,036	,124	,965	,336
	KP	4,882E-02	,027	,267	1,786	,079
	BK	1,498E-02	,038	,048	,398	,692
	KK	-,2854E-02	,016	-,221	-,1747	,086

- a. Dependent Variable: KPK

LAMPIRAN VIII

Tabel F (5%)

v1 v2	1	2	4	5	6	7	8	9	10
1	161.45	199.50	224.58	230.16	233.99	236.77	238.88	240.54	241.88
2	18.51	19.00	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.05	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06

43	4,07	3,21	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,11	2,06
44	4,06	3,21	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05
45	4,06	3,20	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,10	2,05
46	4,05	3,20	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,09	2,04
47	4,05	3,20	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,09	2,04
48	4,04	3,19	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,08	2,03
49	4,04	3,19	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,08	2,03
50	4,03	3,18	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,03
51	4,03	3,18	2,55	2,40	2,28	2,20	2,13	2,07	2,02
52	4,03	3,18	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,07	2,02
53	4,02	3,17	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,06	2,01
54	4,02	3,17	2,54	2,39	2,27	2,18	2,12	2,06	2,01
55	4,02	3,16	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01
56	4,01	3,16	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00
57	4,01	3,16	2,53	2,38	2,26	2,18	2,11	2,05	2,00
58	4,01	3,16	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,05	2,00
59	4,00	3,15	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,04	2,00
60	4,00	3,15	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99
61	4,00	3,15	2,52	2,37	2,25	2,16	2,09	2,04	1,99
62	4,03	3,18	2,55	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,99
63	3,99	3,14	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,98
64	3,99	3,14	2,52	2,36	2,24	2,16	2,09	2,03	1,98
65	3,99	3,14	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98
66	3,99	3,14	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98
67	3,98	3,13	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98
68	3,98	3,13	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,97
69	3,98	3,13	2,50	2,35	2,23	2,15	2,08	2,02	1,97
70	3,98	3,13	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,02	1,97
71	3,98	3,13	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97
72	3,97	3,12	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96
73	3,97	3,12	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96
74	3,97	3,12	2,50	2,34	2,22	2,14	2,07	2,01	1,96
75	3,97	3,12	2,49	2,34	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96
76	3,97	3,12	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96
77	3,97	3,12	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,96
78	3,96	3,11	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95
79	3,96	3,11	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95
80	3,95	3,11	2,49	2,33	2,21	2,13	2,06	2,00	1,95

Tabel t

DF	5%	25%	10%
1	6,314	12,706	3,078
2	2,920	4,303	1,886
3	2,353	3,182	1,638
4	2,132	2,776	1,533
5	2,015	2,571	1,476
6	1,943	2,447	1,440
7	1,895	2,365	1,415
8	1,860	2,306	1,397
9	1,833	2,262	1,383
10	1,812	2,228	1,372
11	1,796	2,201	1,363
12	1,782	2,179	1,356
13	1,771	2,160	1,350
14	1,761	2,145	1,345
15	1,753	2,131	1,341
16	1,746	2,120	1,337
17	1,740	2,110	1,333
18	1,734	2,101	1,330
19	1,729	2,093	1,328
20	1,725	2,086	1,325
21	1,721	2,080	1,323
22	1,717	2,074	1,321
23	1,714	2,069	1,319
24	1,711	2,064	1,318
25	1,708	2,060	1,316
26	1,706	2,056	1,315
27	1,703	2,052	1,314
28	1,701	2,048	1,313
29	1,699	2,045	1,311
30	1,697	2,042	1,310
31	1,696	2,040	1,309
32	1,694	2,037	1,309
33	1,692	2,035	1,308
34	1,691	2,032	1,307
35	1,690	2,030	1,306
36	1,688	2,028	1,306
37	1,687	2,026	1,305
38	1,686	2,024	1,304
39	1,685	2,023	1,304
40	1,684	2,021	1,303
41	1,683	2,020	1,303
42	1,682	2,018	1,302
43	1,681	2,017	1,302
44	1,680	2,015	1,301
45	1,679	2,014	1,301

46	1,679	2,013	1,300
47	1,678	2,012	1,300
48	1,677	2,011	1,299
49	1,677	2,010	1,299
50	1,676	2,009	1,299
51	1,675	2,008	1,298
52	1,675	2,007	1,298
53	1,674	2,006	1,298
54	1,674	2,005	1,297
55	1,673	2,004	1,297
56	1,673	2,003	1,297
57	1,672	2,002	1,297
58	1,672	2,002	1,296
59	1,671	2,001	1,296
60	1,671	2,000	1,296
61	1,670	2,000	1,296
62	1,670	1,999	1,295
63	1,669	1,998	1,295
64	1,669	1,998	1,295
65	1,669	1,997	1,295
66	1,668	1,997	1,295
67	1,668	1,996	1,294
68	1,668	1,995	1,294
69	1,667	1,995	1,294
70	1,667	1,994	1,294
71	1,667	1,994	1,294
72	1,666	1,993	1,293
73	1,666	1,993	1,293
74	1,895	2,365	1,415
75	1,665	1,992	1,293
76	1,665	1,992	1,293
77	1,665	1,991	1,293
78	1,665	1,991	1,292
79	1,664	1,990	1,292
80	1,664	1,990	1,292

Tabel r

DF	5%
1	0,951
2	0,800
3	0,687
4	0,608
5	0,551
6	0,507
7	0,472
8	0,443
9	0,419
10	0,398
11	0,380
12	0,365
13	0,351
14	0,338
15	0,327
16	0,317
17	0,308
18	0,299
19	0,291
20	0,284
21	0,277
22	0,271
23	0,265
24	0,260
25	0,255
26	0,250
27	0,245
28	0,241
29	0,237
30	0,233
31	0,229
32	0,225
33	0,222
34	0,219
35	0,216
36	0,213
37	0,210
38	0,207
39	0,204
40	0,202
41	0,199
42	0,197
43	0,195
44	0,192
45	0,190

46	0,188
47	0,186
48	0,184
49	0,182
50	0,181
51	0,179
52	0,177
53	0,175
54	0,174
55	0,172
56	0,171
57	0,169
58	0,168
59	0,166
60	0,165
61	0,164
62	0,162
63	0,161
64	0,160
65	0,159
66	0,157
67	0,156
68	0,155
69	0,154
70	0,153
71	0,152
72	0,151
73	0,150
74	0,472
75	0,148
76	0,147
77	0,146
78	0,145
79	0,144
80	0,143