

**HUBUNGAN ETOS KERJA PERSONIL DAN MANAJEMEN
WAKTU DENGAN BURNOUT PEKERJAAN DI BIRO
OPERASI POLDA SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

Oleh

**JAULI SIDABUTAR
NPM. 181804044**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

0

Document Accepted 27/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Etos Kerja Personil dan Manajemen Waktu dengan
Burnout Pekerjaan di Biro Operasi Polda Sumatera Utara

N a m a : Jauli Sidabutar

N P M : 181804044

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. M. Rajab Lubis., MS



Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS. Kons

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 20 November 2020

Yang menyatakan,



Jauli Sidabutar

HUBUNGAN ETOS KERJA PERSONIL DAN MANAJEMEN WAKTU DENGAN BURNOUT PEKERJAAN DI BIRO OPERASI POLDA SUMUT

JAULI SIDABUTAR
NPM. 181804044

Dr. M. Rajab Lubis, MS.
Dr. Sjahril Effendy, M.Si., MA., M.Psi., MH.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara etos kerja personil dan manajemen waktu dengan kelelahan kerja di Biro Operasi Polda Sumut. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif jenis korelatif dengan pola penelitian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah Biro Operasi Polda Sumut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik proporsional random sampling dengan jumlah sampel yang dipilih sebanyak 40 orang dari total populasi 124 orang, metode pengumpulan data menggunakan skala etos kerja personil, manajemen waktu dan kelelahan kerja. Analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan negatif yang signifikan antara etos kerja dengan kelelahan kerja pada personil Biro Operasi Polda Sumut, yang ditunjukkan dengan koefisien $r_{xy} = 0,362$ dan $p < 0,01$; (2) Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara manajemen waktu dengan kelelahan kerja pada Biro Operasi Polda Sumut yang ditunjukkan dengan koefisien $r_{xy} = 0,735$ dan $p < 0,01$; Untuk kedua hipotesis di atas digunakan teknik analisis product moment; (3) signifikan antara Etos kerja dan manajemen waktu dengan kelelahan kerja pada Biro Operasi Polda Sumut yang ditunjukkan dengan koefisien $F = 22,418$ dan R (koefisien regresi) = $0,740$ sedangkan $R^2 = 0,548$ dengan $0,000$ ($p < 0,01$) dengan Std. Error dari Estimasi adalah 9.28668 . Tingkat akurasinya adalah $100\% - 9.28668 = 90.6\%$. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Kata kunci: Etos kerja, Manajemen waktu, kelelahan kerja

RELATIONSHIPS PERSONNEL WORK ETHIC AND TIME MANAGEMENT
WITH JOB BURNOUT IN BIRO OPERASI POLDA SUMUT

JAULI SIDABUTAR
NPM. 181804044

Dr. M. Rajab Lubis, MS.
Dr. Sjahril Effendy, M.Sc., MA., M.Psi., MH.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between personnel work ethic and time management with work fatigue in Biro Operasi Polda Sumut. The research method used is descriptive quantitative correlative type with a correlative research pattern by placing the research variables into two groups, namely the independent variable and the dependent variable. The study population was the Biro Ops Polda Sumatera Utara. The sampling technique used was proportional random sampling technique with a selected sample size of 40 people from a total population of 124 people, the data collection method used a scale of personnel work ethic, time management and work fatigue. The research data analysis shows that (1) there is a significant negative relationship between work ethic and work fatigue in the personnel of the Biro Ops Polda Sumatera Utara, as indicated by the coefficient of $r_{x1y} = 0.362$ and $p < 0.01$; (2) There is a significant negative relationship between time management and work fatigue at the Biro Ops Polda Sumatera Utara as indicated by the coefficient of $r_{x2y} = 0.735$ and $p < 0.01$; For the two hypotheses above, the product moment analysis technique is used; (3) significant between work ethic and time management with work fatigue at the Biro Ops Polda Sumatera Utara as indicated by the coefficient $F = 22,418$ and R (regression coefficient) = 0.740 while $R^2 = 0.548$ with 0.000 ($p < 0.01$) with Std. The error of the estimate is 9.28668 . The accuracy rate is $100\% - 9,28668 = 90.6\%$. The third hypothesis in this study uses multiple regression analysis.

Keywords: work ethic, time management, work fatigue

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini tepat pada waktunya.

Adapun judul dari laporan hasil penelitian ini adalah “**Hubungan Etos Kerja Personil Dan Manajemen Waktu Dengan Burnout Pekerjaan Di Biro Operasi Polda Sumatera Utara**”. Laporan hasil penelitian ini merupakan suatu syarat untuk dapat memperoleh kesempatan mengadakan ujian sidang meja hijau dan kemudian dilanjutkan syarat memperoleh gelar magister psikologi dalam konsentrasi Psikologi Industri Dan Organisasi.

Penulis menyadari bahwa laporan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, banyak sekali hambatan dan kesulitan yang dialami oleh peneliti dalam menyiapkan laporan hasil penelitian ini. Keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan laporan hasil penelitian ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga laporan hasil penelitian ini ini bermanfaat bagi para pembaca terutama dalam dunia pendidikan pada umumnya dan khususnya dalam bidang Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi dan apabila dalam penulisan laporan hasil penelitian ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan maka penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga kebaikan yang diberikan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa, Amiiin.

Medan, Juni 2020
Penulis

JAULI SIDABUTAR
NPM. 181804044

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Batasan Masalah.....	14
1.4. Rumusan Masalah	15
1.5. Tujuan Penelitian	16
1.6. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II. KAJIAN TEORI	18
2.1. Kerangka Teori	18
2.1.1. Etos Kerja Personil	18
A. Pengertian Etos Kerja	18
B. Ciri-ciri etos kerja.....	23
C. Tujuan Etos Kerja Personil	27
D. Cara Menumbuhkan Etos Kerja	27
E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	28
F. Aspek Etos Kerja.....	32
2.1.2. Manajemen Waktu.....	35
A. Pengertian Manajemen Waktu	35
B. Aspek Manajemen Waktu	36
C. Faktor Manajemen Waktu	39
2.1.3. Burnout Pekerjaan	41
A. Pengertian <i>Burnout</i>	41
B. Ciri-ciri <i>burnout</i>	44
C. Faktor Penyebab Burnout	45
D. Aspek <i>Burnout</i>	51
2.1.4. Hubungan Etos Kerja Personil dan Manajemen Waktu dengan Burnout Pekerjaan	54
2.2. Kerangka Konseptual	57
2.3. Hipotesis	58

BAB III. METODE PENELITIAN	59
3.1. Jenis Penelitian.....	59
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	59
3.3. Populasi dan Sampel	61
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	63
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	68
3.6. Metode Analisis Data	70
BAB IV. PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
4.1. Orientai Kancan	76
4.2. Persiapan Penelitian	77
4.3. Pelaksanaan Penelitian	87
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian	88
4.5. Pembahasan	98
BAB V. PENUTUP.....	109
5.1. Kesimpulan	109
5.2. Saran.....	110
Daftar Pustaka	112
Lampiran	116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi	117
Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba	119
Lampiran 3. Data Sebaran Angket.....	125
Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Persepsi Tentang Pekerjaan).....	132
Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Stres Kerja)	134
Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Prestasi Kerja).....	136
Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Persepsi Individu tentang Pekerjaan.....	138
Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Stres Kerja	141
Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Prestasi Kerja	144
Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Persepsi Individu tentang Pekerjaan .	147
Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Stres Kerja	148
Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Prestasi Kerja.....	149
Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba	150
Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian	156
Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian	157
Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	158
Lampiran 17. Uji Linearitas	161
Lampiran 18. Uji Hipotesis	163
Lampiran 19. Tabel Konsultasi	167
Lampiran 20. Dokumentasi Penelitian.....	169

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Burnout pada pekerjaan adalah suatu konsep penting pada tahun 1970-an, dan itu membuktikan suatu hal yang sangat penting tentang pengalaman orang-orang dengan pekerjaan mereka. Berbagai macam keadaan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja individu dan kenyamanan individu dalam organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kenyamanan dan kestabilan pada individu di dalam perusahaan akan mencegah sikap jenuh dalam pekerjaan. Pekerjaan yang biasanya rutin dilakukan dengan jenis yang sama itu, akan membuat individu merasa jenuh dan bosan terhadap aktivitas yang sama. Kejenuhan dan sikap kebosanan yang dialami oleh karyawan itu dinamakan sikap burnout pekerjaan.

Baik dulu maupun sekarang, *burnout* telah menjadi konsep yang tampaknya nyata terjadi pada pengalaman banyak orang. *Burnout* sebagai masalah sosial yang layak diperhatikan dan bagaimana melakukan perbaikannya. *Burnout* secara global merupakan fenomena penting dan terkenal (Schaufeli, 2009). *Burnout* telah didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan prestasi pribadi yang berkurang, yang dapat terjadi diantara individu yang bekerja dengan orang-orang dalam beberapa kapasitas (Maslach dan Jackson, 1986).

Burnout merupakan fenomena cukup baru di dalam bidang ilmu psikologi. Pemahaman tentang konsep burnout ini sebenarnya telah ada sejak lama, tetapi pada tahun 1974 permasalahan burnout baru menjadi bahan kajian oleh para ahli psikologi. Istilah burnout pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger. Freudenberger adalah seorang ahli psikologi klinis yang bekerja menangani remaja bermasalah di lembaga pelayanan di New York. Ia mengamati perubahan perilaku para sukarelawan telah bertahun-tahun bekerja. Menurut para sukarelawan tersebut mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen dan menurunnya motivasi seiring dengan berjalannya waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. Individu yang bekerja memiliki masa-masa dimana pekerjaan yang dilakukan itu menjadi pekerjaan yang membosankan karena aktivitas yang dilakukan sehari-hari selalu sama. Individu yang bekerja, apabila mengalami sikap burnout pekerjaan ini, maka dipastikan efektifitas pekerjaan dan bahkan produktifitas pekerjaannya akan menurun. Menurunnya produktivitas pekerjaan ditandai dengan menurunnya kinerja individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Produktivitas merupakan salah satu yang dihasilkan dari etos kerja yang dimiliki oleh organisasi dan pegawai secara individu pada suatu perusahaan atau organisasi. Definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh etos kerja Personil. Karena

naik turunnya barang yang dihasilkan individu dalam bekerja merupakan bukti nyata dari etos kerja yang ditampilkan.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi organisasi dan dimensi individu. Dimensi organisasi melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluar (output). Sedangkan dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Untuk mencapai produktivitas pada dimensi organisasi dan dimensi individu dengan cara meningkatkan etos kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Penelitian mengenai etos kerja sudah banyak dilakukan di berbagai perusahaan atau lembaga. Namun penyimpangan terhadap etos kerja masih terjadi. Suatu organisasi memiliki tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan telah direncanakan. Tujuan organisasi biasanya atas tujuan pokok yaitu tujuan akhir yang ingin dicapai organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang di maksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya di pengaruhi oleh etos kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan serta kedisiplinan yang dimiliki setiap personil di sebuah organisasi. Kinerja yang baik sangat perlu di perhatikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seseorang personel dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan yang ingin dicapai diperlukan sikap yang baik dan optimal, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standart yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik. Definisi kinerja pegawai itu sendiri adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sehingga kinerja pegawai sangat diperlukan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Etos kerja merupakan salah satu yang harus di miliki setiap personil. Dimana kunci keberhasilan salah satunya dengan adanya etos kerja dalam diri seseorang. Pengertian etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Untuk mengamati etos kerja dan budaya kerja dapat dilihat pada sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan baik berskala kecil maupun besar, sebagai pemberi kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada dasarnya ditentukan oleh indikator utama seperti disiplin, kreatif, dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sebagai tulang punggung bangsa, individu usia produktif memikul tanggungjawab yang tidak ringan, yaitu mengusahakan

agar bangsa dan negara ini mencapai kemajuan yang sebesar-besarnya. Oleh karena itu setiap individu harus menyadari setiap potensi yang ada pada dirinya dan mampu mengembangkan aktivitas dan kreativitasnya ke arah yang positif sehingga dapat meraih prestasi sesuai dengan potensi yang sesungguhnya dimiliki (Handayani, 2002).

Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia atau pegawai merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Dalam pencapaian tujuan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi dan berdisiplin (Bappenas,2006). Sumber daya manusia merupakan alat aktif dalam mengelola sumber daya alam serta pelaksanaan pembangunan, terutama sumber daya manusia yang bekerja di pemerintah diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti Orientasi ke masa depan, Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu, Tanggung jawab, Hemat dan sederhana, Persaingan sehat. Dengan demikian dapat dikatakan etos

kerja sangat terkait pada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi, dan disiplin tinggi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi serta menciptakan nilai tambah suatu organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana pegawai yang memiliki sikap disiplin akan mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan tepat waktu. Ini berarti etos kerja dan kedisiplinan mempengaruhi burnout pekerjaan. Sehingga disiplin berkaitan dengan konsep manajemen waktu.

Seorang individu pekerja akan memperoleh nilai tambah, jika memiliki nilai prioritas dan mampu mengatur waktu. Selain itu dengan berorganisasi, individu akan terbiasa bekerjasama dengan orang lain (*work as a team*), memiliki jiwa kepemimpinan (*work as a leader*), terbiasa bekerja dengan manajemen (*work with management*). Di masa depan, *skill* tersebut sangat dibutuhkan ketika memasuki dunia yang sebenarnya. Tetapi sering sekali individu pekerja menemui kendala dalam membagi waktu antara akademis dan organisasi. Perilaku menunda-nunda merupakan salah satu indikasi lemahnya manajemen waktu yang dimiliki individu. Tidak optimalnya manajemen waktu yang dimiliki individu menyebabkan individu sulit mengendalikan perasaan, tingkah laku dan pikiran dalam menyelesaikan tujuan. Keterampilan manajemen waktu dan efektifitas belajar terdapat korelasi positif. Asumsi ini ditegaskan oleh Clasesens (2007:2) menyarankan bahwa penerapan perilaku manajemen waktu adalah positif dengan pemahaman waktu kontrol, pekerjaan interferansi, kinerja, pekerjaan akademik, kepuasan kerja kesehatan dan alokasi waktu tugas-tugas prioritas tinggi. Dengan demikian kita bisa menghindari diri dari sikap yang tidak produktif.

Manajemen waktu merupakan proses mengelola diri sendiri. Sisi menarik disini adalah ketidakmampuan yang diperlukan untuk mengatur diri sendiri, yakni kemampuan merencanakan, mendelegasikan, mengatur, dan mengontrol. Abu Nayla (2010:18-20) menyatakan bahwa ada enam landasan prioritas dalam mengelola waktu sehingga apabila menjadi benturan kepentingan maka gunakan prioritas manajemen waktu ini sehingga kita terhindar dari kesalahan manajemen dan kepentingan yang semu. Enam landasan tersebut adalah 1) spiritual (kerohanian), 2) kesehatan, 3) keluarga, 4) finansial, 5) pekerjaan, dan 6) sosial . Waktu spiritual adalah waktu yang sangat penting, bahkan lebih penting. Kendati unsur lain harus ditempatkan secara sejajar untuk mencapai keseimbangan, sehingga dapat dikatakan dasar keseimbangan hidup seseorang dimulai dari kehidupan spiritualnya (kerohanian). Waktu kesehatan atau pemeliharaan diri adalah waktu untuk merawat diri agar dapat hidup dengan penampilan yang layak. Kesehatan juga berhubungan banyak dengan pikiran dan kewajiban (psikosomatis), dengan demikian selalu berpikir hanya untuk hal-hal yang positif. Waktu untuk keluarga harus menempati kedudukan yang penting, walaupun tetap diseimbangkan dengan kehidupan lainnya, namun keluarga menempati prioritas utama. Waktu bekerja adalah waktu yang digunakan manusia untuk mencari nafkah agar dapat memenuhi kebutuhannya, sedangkan untuk remaja, waktu kerja dapat diidentikkan dengan waktu belajar di sekolah. Waktu sosial atau waktu luang adalah waktu di luar aktifitas bekerja atau belajar maupun pemeliharaan diri. Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri.

Pengelolaan waktu membutuhkan pendekatan manajemen resiko terhadap keputusan yang diambil. Banyak mahasiswa merasa kesulitan ketika harus

berhadapan dengan suatu pilihan dan pada akhirnya, mahasiswa menghindar dengan segala alasan. Banyak mahasiswa rela cuti kuliah demi kerja sampingan (*part timer*) atau berwirausaha dengan tujuan mendapatkan kompensasi setimpal.

Peranan manajemen waktu sangat diperlukan dalam kegiatan belajar, karena manajemen waktu merupakan salah satu faktor *intern* yang mempengaruhi belajar. Manajemen waktu yang baik merupakan motor penggerak dan pendorong bagi individu untuk belajar dan bekerja, sehingga di dalam belajar individu akan lebih bersemangat dan tidak lekas bosan dengan materi pelajaran yang dipelajari dan seiring dengan hal itu dapat meningkatkan prestasi belajar dan meningkatnya kinerja.

Daya saing yang dimiliki individu tergantung pada perilaku yang berorientasi pada kesempatan, selalu berkembang dan tidak membuang waktu dengan percuma. Hal yang menunjukkan adanya pemanfaatan waktu yang kurang efektif dan ketidak-disiplinan. Selain itu, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana pegawai yang memiliki sikap disiplin akan mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan tepat waktu. Permasalahan manajemen waktu sangat mempengaruhi kualitas kinerja dan keadaan individu dalam bekerja. Dalam penelitian ini, pembahasan manajemen waktu dan etos kerja mempengaruhi kesetiaan individu dalam melakukan pekerjaannya. Dengan begitu variabel burnout kerja dapat diidentifikasi dengan variabel etos kerja dan manajemen waktu.

Realita di lapangan membuktikan bahwa menurut Anogara (1995), dengan adanya etos kerja di Indonesia yang masih belum terlalu maksimal. Hal itu

antara lain dapat dilihat dalam penentuan dan pelaksanaan jam kerja untuk instansi pemerintah. Hal-hal tersebut di atas baru dilihat dari sudut jam kerja, belum lagi kalau dilihat dari sudut mutu kerja dan kesungguhan menghasilkan pekerjaan yang baik. Bukan rahasia lagi, bahwa sudah dalam masyarakat kita ada penyakit untuk bekerja “*asal jadi*”, tanpa ada usaha menghasilkan pekerjaan yang dapat diandalkan mutunya.

Etos kerja sendiri adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan maksimal. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan kurang maksimal. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi (Anogara, 2009).

Dalam kondisi persaingan seperti saat ini, perusahaan juga harus mempersiapkan diri untuk memasuki kompetitif yang lebih tinggi. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusianya. Karena fungsi sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting. Sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sebagai obyek yang dianggap sebagai salah satu faktor produksi, tetapi juga sebagai yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan (Anogara, 2009).

Apabila membicarakan etos kerja tentunya dipengaruhi oleh faktor dan aspek-aspek yang terdapat didalamnya, karena menurut Robbins (1998) mengatakan bahwa etos kerja yang berdampak pada kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini pendekatan etos kerja yang digunakan adalah berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Spector (1997). Ia mengatakan bahwa etos kerja adalah nilai total dari kepuasan seseorang terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan (Spector, 1997). Konsep ini menghubungkan bahwa seorang individu yang bekerja akan mendapatkan kepuasan kerja apabila memenuhi indikator yang diharapkan mampu dipenuhi oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan kepadanya. Namun apabila individu itu merasa tidak puas, maka dapat disimpulkan etos kerja individu itu menurun sehingga memunculkan keadaan burnout pekerjaan pada dirinya yang akan sangat berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kinerja yang ditampilkan.

Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi instansi/organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mohammad Bagher Gorji tahun 2011 tentang Status Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja (*Job Performance*) Pada Pegawai Bank menunjukkan bahwa 30,75% pegawai rata-rata mengalami kejenuhan kerja, menekankan bahwa kejenuhan kerja (*Burnout*) ini dirasakan oleh pegawai yang sudah bekerja antara 3–5 tahun, dan lebih dominan terjadi pada jenis kelamin laki-laki. Sedangkan hasil Penelitian menunjukkan adanya kejenuhan tinggi

pada pegawai yang berakibat pada kinerja pegawai, ini berarti kinerja pegawai menurun karena kejenuhan kerja meningkat. Kelelahan dalam melakukan ataupun mengerjakan suatu pekerjaan adalah suatu keadaan yang sering dialami oleh setiap individu dalam kehidupan kerjanya. Kelelahan dapat terlihat dalam berbagai macam bentuk, yang salah satu diantaranya adalah stres. Stres merupakan fenomena yang sering dialami tidak terkecuali oleh para karyawan sebuah organisasi ataupun lembaga. Stres yang dialami secara berkepanjangan akan mengakibatkan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis. Dengan seringnya terjadi kelelahan dan stres dalam pekerjaan akan membuat individu merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Kejenuhan itu dinamakan atau disebut *burnout*.

Kejenuhan kerja (*burnout*) adalah suatu keadaan dimana kondisi fisik, mental dan emosional yang sangat drop yang disebabkan karena situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka waktu yang panjang. Individu pekerja yang memiliki kejenuhan kerja (*burnout*) biasanya disebabkan karena kurangnya control, ekspentasi kerja yang tidak jelas, dinamika ruang kerja yang fungsional, ketidaksesuaian dalam nilai, pekerja yang tidak diskusi dan aktivitas yang ekstrim (*overload*), (Muslihudin dalam Maharani, 2012).

Kejenuhan kerja (*burnout*) biasanya terjadi pada tenaga kerja yang bekerja secara monoton, pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang, tidak menarik dan bervariasi, namun ada kalanya kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi atau muncul dari suatu pekerjaan yang dianggap menarik dan meng-asyikkan (Anies dalam Pardede, 2009). Individu yang berada dalam kondisi jenuh seringkali membuat

pikiran mulai terasa penuh dan kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan terjadinya keletihan mental, emosional, kemudian mulai kehilangan minat dalam pekerjaan dan motivasi kerja dan pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup menjadi menurun (*National Safety Council /NSC*) dalam Maharani, 2012). Kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan suatu hal yang umum terjadi didalam pekerjaan, apapun profesi pekerjaannya dokter, perawat, pegawai kantoran, kuli bangunan semua pekerjaan memiliki kemungkinan yang beresiko memiliki beban kerja dan stress kerja yang tinggi (Dale dalam Maharani, 2012).

Individu yang mengalami kejenuhan kerja (*burnout*) akan ditandai dengan empat kondisi yaitu (a) kelelahan fisik yang ditandai dengan mudah lelah, mudah mengalami sakit kepala, sering mengalami mual, perubahan pola makan, perubahan pola tidur dan merasa tenangnya terkuras secara berlebihan. (b) kelelahan dalam bentuk emosional yang ditandai dengan munculnya rasa depresi, frustrasi, merasa terperangkap di dalam tugas, apatis, mudah marah, mudah sedih dan merasa tidak berdaya. (c) kelelahan dalam bentuk mental atau sikap yang berupa perasaan negatif pada orang lain dan bersikap sinis pada orang lain, berpandangan negatif pada diri sendiri dan pekerjaan. (d) perasaan dimana individu merasa tidak mampu mencapai sesuatu yang berarti dalam hidup ditandai dengan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaannya dan kehidupannya (Leats & Stolar dalam As'ad dan Sutjipto, 2000). Hal ini menandakan bahwa sikap burnout pekerjaan dan etos kerja karyawan karyawan memiliki hubungan yang saling mempengaruhi.

Semakin baik etos kerja yang ada pada diri karyawan, maka semakin menurun tingkat burnout seseorang dalam bekerja. Jika seorang individu yang bekerja telah memiliki etos kerja tinggi pada perusahaan, itu menandakan bahwa kenyamanan individu yang bekerja telah maksimal dan terhindar dari kejenuhan terhadap pekerjaannya. Selain itu, pertanda bahwa individu tidak terkena sikap burnout pekerjaan adalah sikap mampu manajemen waktu yang baik. Sikap ini mengartikan bahwa individu mampu mengatur prioritas dan pekerjaannya yang diutamakan dari kegiatan lainnya.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan begitu pentingnya penerapan pengembangan karyawan pada aspek kemampuan manajemen waktu dan pada pengembangan etos kerja karyawan demi terciptanya motivasi dan dorongan kuat demi kemajuan perusahaan. Berdasarkan dari itu, penulis tertarik mengajukan dan melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan Etos Kerja Personil dan Manajemen Waktu Dengan Burnout Pekerjaan Pegawai Di Biro Operasi POLDA Sumatera Utara”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, berkaitan dengan kajian penelitian dapat diidentifikasi masalah yang ada dilapangan yang diantaranya adalah:

1. Terlihat individu yang bekerja memiliki permasalahan dengan kepercayaan dan keyakinan terhadap kecocokan organisasi pekerjaan yang dilakukan.
2. Menurunnya kinerja yang ditandai dari menurunnya kualitas semangat dalam melakukan pekerjaan.

3. Individu yang bekerja lebih sering menampilkan perilaku santai dan tidak sibuk untuk segera menyelesaikan pekerjaan.
4. Individu yang bekerja sering menampilkan perilaku kebosanan dan jenuh dalam bekerja.
5. Individu yang bekerja lebih sering mengobrol dengan teman kerja yang lain dan terlihat membuang waktu dengan kegiatan percuma.
6. Individu yang bekerja sering mengeluh dan tidak puas dengan apa yang diberikan perusahaan padanya
7. Individu yang bekerja menampilkan tindakan yang tidak sesuai dengan etos kerja yang baik

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terlihat dengan jelas bahwa individu yang bekerja memiliki keadaan yang bermacam-macam dan memiliki pengaruh dari banyak tantangan dan kendala yang perlu mendapat perhatian untuk dicari solusi pengentasannya. Salah satu permasalahan umum adalah kejenuhan terhadap pekerjaan. Individu yang telah mengalami kejenuhan dalam bekerja akan mengalami penurunan kinerja yang diartikan sebagai penurunan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, perusahaan perlu memperhatikan pengembangan pegawai demi terciptanya etos kerja dan semangat kerja yang tinggi. Semangat yang tinggi untuk bekerja juga terlihat dari indikator dan kemampuan manajemen

waktu individu pekerja. Maka dari itu etos kerja akan mempengaruhi manajemen waktu individu dan juga mempengaruhi tingkat kejenuhan dan semangat bekerjanya juga. Masalah yang terjadi termasuk pada masalah yang berkaitan dengan pengembangan kinerja individu pekerja berkaitan dengan sikap burnout pada pekerjaan. Kejenuhan personil ataupun pegawai dapat dipengaruhi oleh bagaimana institusi menghargai pekerjaan personelnya yang selanjutnya nantinya akan mempengaruhi semangat atau etos dalam bekerja. Dengan kata lain diasumsikan bahwa etos kerja memiliki hubungan terhadap manajemen waktu dalam bekerja dan mempengaruhi sikap burnout bekerja individu. Maka dari itu, selanjutnya penulis membatasi penelitian pada aspek untuk menguji “Hubungan Etos Kerja Personil dan Manajemen Waktu Dengan Burnout Pekerjaan Pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara.”

1.4. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran etos kerja Pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara?
2. Bagaimana gambaran kemampuan manajemen waktu Pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara?
3. Bagaimana hubungan antara etos kerja personil dan manajemen waktu dengan burnout pekerjaan pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat:

1. Mendeskripsikan gambaran etos kerja Pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara.
2. Mendeskripsikan gambaran kemampuan manajemen waktu Pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara.
3. Membuktikan besaran keterhubungan antara etos kerja personil dan manajemen waktu dengan burnout pekerjaan pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi yang kemudian dapat meningkatkan profesionalan individu dalam mengerjakan pekerjaannya, terutama untuk mengetahui bagaimana besaran keterhubungan etos kerja personil dan manajemen waktu dengan burnout pekerjaan pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan akan dapat memberikan gambaran mengenai besaran keterhubungan etos kerja personil dan manajemen waktu dengan burnout pekerjaan pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara. Manfaat yang ditimbulkan adalah memberikan kesimpulan kepada pihak lembaga

mengenai gambaran dan ketentuan yang jelas dalam memberikan tugas pekerjaan dengan memperhatikan etos kerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya secara rutin dan melihat kemampuan pegawai dalam manajemen waktu dalam proses kehidupannya guna menciptakan etos kerja yang maksimal dan menghindari sikap burnout pekerjaan dan memaksimalkan kualitas kinerja untuk perusahaan. Kesesuaian antara apa yang telah dinilai pegawai dengan apa yang diterima dari perusahaan akan memunculkan etos kerja tinggi pada perusahaannya dan juga menampilkan kinerjanya secara optimal dan berkualitas. Selain itu, individu yang bekerja akan semakin baik kinerja dan semangatnya jika perusahaan mampu memberikan sesuatu yang diharapkan individu dalam bekerja baik itu pada tahap proses pengerjaannya maupun pada pengumpulan hasil pekerjaannya.

Setelah penelitian ini, diharapkan perusahaan dan pegawai melakukan sinkronisasi pekerjaan untuk mendapatkan kecocokan antara ekspektasi pegawai dengan kenyataan yang diperoleh di lapangan guna menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman sehingga terhindar dari sikap burnout pekerjaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Etos Kerja Pegawai

A. Pengertian Etos Kerja Pegawai

Untuk mewujudkan keselarasan antara kewajiban dan tujuan organisasi atau perusahaan, setidaknya organisasi dapat menghimpun karyawannya untuk mengerjakan tugas-tugasnya dan menciptakan iklim kerja yang baik. Penciptaan suasana tersebut diharapkan dapat menimbulkan timbal balik dari personil untuk taat terhadap peraturan yang ditetapkan di tempat kerja. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam penyampaian tujuan sumber daya manusia harus memiliki etos kerja positif, karena etos kerja merupakan elemen paling primer. Ibarat pohon, etos kerja adalah akarnya, pengetahuan adalah batangnya, keterampilan organisasional adalah daun dan rantingnya, sedangkan uang dan barang-barang material adalah buahnya. Hal ini sesuai ungkapan E.F Schumacher (2005) yang mengatakan : “Sumber daya manusia bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasional, karena sumber daya manusia memiliki peran inti. Salah satu inti kualitas sumber daya manusia ialah disiplin. Dan, jika disiplin menjadi etos kerja, maka tiga komponen sukses terdiri dari pendidikan, keterampilan organisasi dan etos kerja”.

Berdasarkan uraian Schumacher (2005) dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai dengan etos kerja yang baik (akar yang baik) mampu membangun dan meningkatkan pengetahuannya (batang), setelah memiliki etos kerja dan pengetahuan yang baik pegawai tersebut dapat melaksanakan keterampilan (ranting dan daun) yang telah dimiliki untuk membangun organisasional yang baik. Setelah memiliki etos kerja, pengetahuan, keterampilan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dengan kinerja yang baik maka tujuan dari organisasional tersebut dapat tercapai secara maksimal. Konsep “etos kerja yaitu respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan, respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok atau masyarakat”.

Selanjutnya menurut Sinamo (2005:2) menyatakan bahwa “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral”. Menurut Khazanah (2005:8) berpendapat bahwa : “etos kerja adalah aspek sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direleksikan dalam kehidupannya”.

Sedangkan menurut Toto Tasmara (2005) mengungkapkan sebagai “etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang

optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja cara kerja seseorang didalam organisasi yang bekerja secara tulus, serius dan berkomitmen sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai..

Manusia adalah mahluk kerja yang ada persamaannya dengan hewan juga, bekerja dengan cara sendiri. Tetapi tentu lain dengan caranya. Hewan bekerja semata berdasarkan naluriah, tidak ada etos, kode etik atau permintaan akal. Tetapi manusia memilikinya harus punya etos dan pendayagunaan akal. Untuk meringankan beban tenaga kerja yang terbatas maupun meraih prestasi yang sehebat mungkin. Bilamana manusia bekerja tanpa etos, tanpa moral dan akhlak maka gaya kerja manusia meniru hewan, turun tingkat kerendahan. Demikian juga bilamana manusia bekerja tanpa menggunakan akal, maka hasil kerjanya tidak akan memperoleh kemajuan apa-apa.

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos lahirlah apa yang disebut dengan “ethic” yaitu, pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Sehingga dengan kata etik ini, dikenal istilah etika. Etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang.

Etos juga mempunyai makna nilai moral yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging dengan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakini dapat diwujudkan. Karenanya, etos bukan sekedar keperibadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang. Etos menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang. Harapan diartikan sebagai keterpautan hati kepada yang diinginkan terjadi dimasa yang akan datang perbedaana antara harapan dengan angan-angan adalah bahwasanya angan-angan membuat seseorang menjadi pemalas dan terbuai oleh khayalannya tanpa mau mewujudkannya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Sedangkan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Sejalan dengan itu Franz Magnis Suseno berpendapat bahwa etos adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya termuat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu. Sedangkan Clifford Geertz mengartikan etos sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipacarkan hidup.

Dengan demikian, etos menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Manusia tidak dapat memperbaiki hidupnya tanpa semangat kerja,

pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang pekerjaan yang ditangani.

Sedangkan Etos Kerja Menurut Max Weber Adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.

Menurut Pandji Anoraga (1992:28), etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia. Apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

Menurut Jansen H. Sinamo (2008:26), etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk

karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Jadi jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigmakerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka.

Dengan kata lain, etos kerja dapat juga berupa gerakan penilaian dan mempunyai gerak evaluatif pada tiap-tiap individu dan kelompok. Dengan evaluasi tersebut akan tercipta gerak grafik menanjak dan meningkat dalam waktu-waktu berikutnya. Ia juga bermakna cermin atau bahan pertimbangan yang dapat dijadikan pegangan bagi seseorang untuk menentukan langkah langkayang akan diambil kemudian. Ringkasnya, etos kerja adalah *double standar of life* yaitu sebagai daya dorong di satu sisi, dan daya nilai pada setiap individu atau kelompok pada sisi lain.

B. Ciri-ciri Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan yaitu:

1. Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*). Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi orang lain, agar orang lain tersebut dapat berbuat sesuai dengan keinginannya.

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*), sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya.

2. Selalu berhitung waktu. Penggunaan waktu penting karena keterbatasan waktu hidup kita. Perjalanan kita di dunia ini jauh lebih pendek dari bayangan kita. Sebagaimana diungkapkan oleh Daud, “TUHAN, beritahukanlah kapan ajalku supaya aku tahu betapa pendek hidupku. Betapa singkat Kautentukan umurku! Bagi-Mu jangka hidupku tidak berarti. Sungguh, manusia seperti hembusan napas saja” (Mazmur 39:4-5 – Alkitab Kabar Baik /BIS). Rasul Yakobus mengulangi hal ini: “Apa yang akan terjadi dengan kehidupanmu besok, kalian sendiri pun tidak mengetahuinya! Kalian hanya seperti asap yang sebentar saja kelihatan, kemudian lenyap” (Yakobus 4:14). Memang benarlah waktu kita di dunia ini hampir tidak meninggalkan jejak dalam kekekalan. Untuk hidup sebagaimana dikehendaki Allah, ialah penting untuk menggunakan alokasi waktu kita sebaik mungkin
3. Menghargai waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik, dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak pernah akan kembali padanya. Waktu baginya adalah aset *Ilahiyah* yang sangat berharga, adalah ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah dan dipetik hasilnya pada waktu yang lainnya.

4. Dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*positive improvements*), karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan, adalah tanda-tanda kematian kreatifitas. Sebab itu sebagai konsekuensi logisnya, tipe seorang mujahid itu akan tampak dari semangat juangnya, yang tak mengenal lelah, tidak ada kamus menyerah, pantang surut apalagi terbelenggu dalam kemalasan yang nista.
5. Hidup berhemat dan efisien. Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh ke depan. Dengan berhemat bukanlah dikarenakan ingin mempunyai kekayaan, sehingga melahirkan sifat kikir individualistis, tetapi berhemat dikarenakan ada suatu reserve, bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi dimana yang akan datang.
6. Memiliki jiwa wiraswasta (*enterpreunership*). Dia memiliki semangat wiraswasta yang tinggi, tahu memikirkan segala fenomene yang ada di sekitarnya, merenung dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap renungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis.
7. Memiliki *insting* bertanding & bersaing. Insting bertanding merupakan butir darah dan sekaligus mahkota kebesaran setiap muslim yang sangat obsesif untuk selalau tampil meraih prestasi atau *achievements* yang tinggi. Dia tidak pernah akan menyerah pada kelemahan atau pengertian nasib dalam artian sebagai seorang fatalis.

8. Keinginan untuk mandiri (*independent*) keyakinannya akan nilai tauhid penghayatannya terhadap *ikrar-iybaka na'budu*, menyebabkan setiap pribadi muslim yang memiliki semangat jihat sebagai etos kerjanya, adalah jiwa yang merdeka.
9. Haus untuk memiliki sifat keilmuan. Seseorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted* karena sifat pribadinya yang kritis dan tak pernah mau menjadi kerbau yang jinak, yang hanya mau manut kemana hidungnya ditarik. Dia sadar bahwa dirinya tidak boleh ikut-ikutan tanpa pengetahuan karena seluruh potensi dirinya sesuatu saat akan diminta pertanggung jawaban dari Allah.
10. Berwawasan makro universal. Dengan wawasan yang luas, seorang menjadi manusia yang bijaksana. Mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta setiap keputusannya lebih mendekati kepada tingkat presisi (ketepatan) yang terarah dan benar.
11. Memperhatikan kesehatan dan gizi
12. Ulet dan pantang menyerah
13. Berorientasi pada produktivitas
14. Memperkaya jaringan silaturahmi. Kualitas silaturahmi yang dinyatakan dalam bentuk sambung rasa yang dinamis dapat memberikan dampak yang sangat luas, apalagi dunia bisnis adalah dunia relasi.

C. Tujuan Etos Kerja Personel

Setelah dijelaskan tentang definisi etos kerja dan ciri-ciri etos kerja di atas, maka berikutnya adalah tentang tujuan etos kerja. Tujuan dari etos kerja adalah:

1. Mencari nafkah
2. Menjamin masa depan anak cucu
3. Mendapatkan tempat di masyarakat
4. Menyatakan jati dirinya, pandangan pandangan serta prinsip prinsip yang ada dalam dirinya.

Namun etos kerja yang dilandasi tujuan seperti di atas agak berbeda dengan beberapa hal yaitu etos kerja para professional yang baik. Namun dapat kita simpulkan bahwa etos kerja semacam ini sudah cukup memadai sebagai seorang pekerja yang fokus pada bidang kewirausahaan.

D. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Etos kerja dapat tumbuh pada individu, masyarakat maupun organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut Khazanah (2005) terdapat cara-cara untuk menumbuhkan etos kerja diantaranya :

1. Menumbuhkan sikap optimis
 - a. Mengembangkan semangat dalam diri
 - b. Memelihara sifat optimis yang telah dipunyai
 - c. Motivasi diri untuk kerja lebih maju

2. Jadilah diri anda sendiri
 - a. Lepaskan impian
 - b. Raihlah cita-cita yang anda harapkan
3. Keberanian untuk memulai
 - a. Jangan buang waktu dengan bermimpi
 - b. Jangan takut untuk gagal
 - c. Merubah kegagalan menjadi sukses
4. Kerja dan waktu
 - a. Menghargai waktu (tidak akan pernah ada ulangan waktu)
 - b. Jangan cepat merasa puas
5. Konsentrasikan diri pada pekerjaan
 - a. Latihan berkonsentrasi
 - b. Perlunya beristirahat
6. Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa cara menumbuhkan etos kerja itu adalah berawal pada diri sendiri yang mempunyai sikap optimis dalam melaksanakan tugas, percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, mempunyai keberanian untuk memulainya tanpa ragu-ragu, lakukan dengan serius dan penuh perhatian

E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya

mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Menurut Herzberg dalam bukunya, (*Siagian*), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam (*terinternalisasi*) dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Dia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila dia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. Faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor hygiene tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi ekstrinsik.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator sesungguhnya, yang mana ketiadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemungkinan untuk meningkat dalam karier (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), kemungkinan berkembang (*growth possibilities*), dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Hal-hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pegawai hingga mencapai performa yang tertinggi.

F. Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (2002) ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja dari seorang individu yang bekerja, yaitu:

1. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.

4. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
6. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Petty dalam Sinamo (2002) ada tiga aspek atau karakteristik dari etos kerja, yaitu:

1. Keahlian Interpersonal.

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku

yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius,

efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

2.1.2. Manajemen Waktu

A. Pengertian Manajemen Waktu

Dalam bahasa Inggris, *management* berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Menurut Mary Parker Follet, sebagaimana dikutip oleh Erni, manajemen diartikan sebagai seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Erni juga mengutip pendapat dari Nickels, McHugh and McHugh. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Adapun sarana atau alat manajemen untuk dapat mencapai tujuan adalah *men, money, materials, machines, methods*, dan *markets*. Manajemen juga merupakan sebuah pengambilan keputusan. Manajer harus menentukan tujuan yang akan dicapai, menentukan pihak, waktu, dan cara melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, waktu adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung. Soeharso, sebagaimana dikutip oleh Sofyani, mengemukakan bahwa waktu manusia sehari-hari dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: waktu bekerja, waktu memelihara diri dan waktu luang.

Sebagaimana dikutip oleh Bahrur, Edwin mendefinisikan manajemen waktu sebagai suatu ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu melalui unsur-unsur yang ada didalamnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Lakein, ia mengatakan bahwa manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola secara efektif dan efisien untuk menunjang aktivitas. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu adalah

perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap waktu agar penggunaan waktu menjadi efisien dan efektif.

B. Aspek Manajemen Waktu

Menurut Atkinson (1994), aspek-aspek dalam manajemen waktu mencakup hal-hal berikut:

1. Menetapkan Tujuan

Menetapkan tujuan dapat membantu individu untuk memfokuskan perhatian terhadap pekerjaan yang akan dijalankan, fokus terhadap tujuan dan sasaran yang hendak dicapai serta mampu merencanakan suatu pekerjaan dalam batasan waktu yang disediakan.

2. Menyusun Prioritas

Menyusun prioritas perlu dilakukan mengingat waktu yang tersedia terbatas dan tidak semua pekerjaan memiliki nilai kepentingan yang sama. Urutan prioritas dibuat berdasarkan peringkat, yaitu dari prioritas terendah hingga pada prioritas tertinggi. Urutan prioritas ini dibuat dengan mempertimbangkan hal mana yang dirasa penting, mendesak, maupun vital yang harus dikerjakan terlebih dahulu.

3. Menyusun Jadwal

Aspek lainnya dalam manajemen waktu adalah membuat susunan jadwal. Jadwal merupakan daftar kegiatan yang akan dilaksanakan beserta urutan waktu dalam periode tertentu. Fungsi pembuatan jadwal adalah menghindari bentrokan kegiatan, menghindari kelupaan, dan mengurangi ketergesaan..

4. Bersikap Asertif

Sikap asertif dapat diartikan sebagai sikap tegas untuk berkata "Tidak" atau menolak suatu permintaan atau tugas dari orang lain dengan cara positif tanpa harus merasa bersalah dan menjadi agresif.

5. Bersikap Tegas,

merupakan strategi yang diterapkan guna menghindari pelanggaran hak dan memastikan bahwa orang lain tidak mengurangi efektivitas penggunaan waktu.

6. Menghindari Penundaan

Penundaan merupakan penangguhan suatu hal hingga terlambat dikerjakan. Penundaan dalam pelaksanaan tugas dapat menyebabkan ketidakberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kemudian merusak jadwal kegiatan yang telah disusun secara apik serta mengganggu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

7. Meminimalkan Waktu yang Terbuang

Pemborosan waktu mencakup segala kegiatan yang menyita waktu dan kurang memberikan manfaat yang maksimal. Hal tersebut sering menjadi penghalang bagi individu untuk mencapai keberhasilannya karena sering membuat individu menunda melakukan kegiatan yang penting.

8. Kontrol terhadap Waktu

Berhubungan dengan perasaan dapat mengatur waktu dan pengontrolan terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi penggunaan waktu.

Dalam inti tujuan-tujuan syariah Islam para ulama membaginya ke dalam tiga bagian, yaitu:

1. Kebutuhan Inti atau Primer (*adh-Dharuuriyyaat*), adalah kebutuhan yang harus terpenuhi demi terwujudnya kebaikan dan kemaslahatan dunia dan akhirat. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, kebaikan dunia tidak terjamin keberlangsungannya. Contohnya: pokok-pokok tujuan syariat Islam (*al-kulliyaaat al-khams*), yaitu melindungi keselamatan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.
2. Kebutuhan sekunder (*al-Haajiyyaat*), adalah hal-hal yang dibutuhkan manusia untuk mendatangkan kelapangan sekaligus untuk menghilangkan kesempitan hidup. Contohnya: adanya *rukhsah* dalam ibadah ketika muncul kondisi-kondisi yang menyulitkan seseorang untuk melakukan ibadah.
3. Kebutuhan tersier (*at-Taahsiinaat*), adalah hal-hal yang dibutuhkan sebagai kelayakan, seperti akhlak karimah dan kebiasaan-kebiasaan yang baik. Contohnya adalah syarat suci badan, pakaian, tempat dalam beribadah.

Kebutuhan primer harus paling didahulukan di antara kebutuhan sekunder dan tersier. Jika tidak, maka akan terjadi gangguan terhadap kebutuhan yang lebih tinggi prioritasnya.

C. Pentingnya Manajemen Waktu

Sebagaimana dikutip oleh Vina, Orr dan Tracy mengatakan bahwa efek-efek dari manajemen waktu terbagi menjadi 10 macam, yaitu :

1. Dapat meningkatkan keteraturan hidup, percaya diri dan disiplin.
2. Dapat meningkatkan kualitas kehidupan diluar jam kerja.
3. Dapat meningkatkan penghasilan (gaji) pada tiap individu.
4. Dapat meningkatkan kepuasan kerja pada individu.
5. Dapat mengurangi kesalahan yang dibuat dalam pekerjaan.
6. Dapat mengurangi jumlah krisis yang dihadapi individu.
7. Menurunnya tingkat stress pada individu.
8. Dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dan diperolehnya prestasi kerja yang baik.
9. Dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Vina juga mengutip pendapat dari Forsyth. Ia mengemukakan bahwa dampak dari penggunaan manajemen waktu, antara lain :

1. Memiliki prioritas yang jelas dalam bekerja.
2. Dapat mengurangi keterlambatan dan kasalahan dalam bekerja
3. Dapat tepat waktu dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Memiliki kemampuan untuk tetap berkonsentrasi terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.
5. Dapat melatih kebiasaan disiplin untuk hal-hal yang berhubungan dengan waktu sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih efisien.

D. Faktor Manajemen Waktu

Therese Hoff Macan dkk menjelaskan bahwa manajemen waktu setiap individu berbeda-beda dengan individu lain. Hal tersebut dikarenakan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu., yaitu sebagai berikut:

1. Usia

Penelitian Hoff Macan dkk. yang menunjukkan bahwa semakin tinggi usia seseorang, maka semakin baik pula kemampuan manajemen waktunya.

2. Jenis Kelamin

Hoff Macan dkk juga berpendapat bahwa apabila wanita mempunyai waktu luang, maka wanita lebih suka mengisi waktu luang tersebut dengan melakukan pekerjaan yang ringan daripada bersantai-santai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hampir seluruh waktunya cenderung digunakan untuk diisi dengan berbagai macam aktivitas.

2.1.3. Burnout Pekerjaan

E. Pengertian Burnout Pekerjaan

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger adalah seorang ahli psikologis klinis pada lembaga pelayanan sosial di New York yang menangani remaja bermasalah. Ia mengamati perubahan perilaku pada sukarelawan setelah bertahun-tahun bekerja. Hasil pengamatannya ia laporkan dalam sebuah jurnal psikologi profesional pada tahun 1973 yang disebut sebagai

sindrom *burnout*. Menurut para relawan tersebut mengalami kelelahan mental, keilangan komitmen dan penurunan motivasi seiring tentang apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang mulanya berdiri kokoh dan mewah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula seseorang yang terkena *burnout*, dari luar segalanya masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah, seperti gedung yang terbakar tadi (Sutjipto dalam Mutiasari, 2010).

Freudenberger (dalam Farber, 1991) mendefinisikan *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan mereka sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak pada organisasinya.

Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari.

Pines dan Aronson (dalam Enzman dan Schaufeli, 1998) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, emosional, dan

mental sebagai akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Menurut Cherniss (dalam Shaufeli dan Buunk, 1996) *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dengan penarikan diri secara psikologis, menjaga jarak dengan orang lain, suka sinis dengan orang lain, sering membolos, sering terlambat, dan memiliki keinginan untuk berhenti kerja. Hal ini sejalan dengan Riggio (2003) mengatakan *burnout* adalah sebuah sindrom yang merupakan hasil dari stress kerja yang berlangsung lama dan membawa pada penarikan diri dari organisasi.

Proses *burnout* juga terjadi saat terkurasnya sumber daya manusia baik secara fisik maupun mental setelah mengerjakan suatu tugas dan beberapa harapan yang tidak realistis karena tuntutan nilai masyarakat (Freudenberger dan Richelson dalam Shaufeli, dkk, 1993). Sikap nyata yang dialami seseorang ketika mengalami *burnout* adalah kelelahan fisik maupun mental, muncul kebosanan dan sinisme, bersikap tidak sabar dan mudah marah, sering merasa tidak dihargai, sering mengalami sakit hati, dan keluhan psikosomatis.

Adapun menurut Ivancevich, dkk (2007) menyatakan *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian terhadap diri yang menurun. Prijayanti (2015:13) berpendapat bahwa *Burnout* adalah ekspresi dari situasi kehabisan energi, motivasi atau intensif. Yang menunjukkan perubahan

sikap dan perilaku seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya. Awalnya seseorang mendeskripsikan fenomena ini ialah Freudenberger, seorang psikiater pada tahun 1974. Ia menolong orang-orang yang diketahuinya mengalami fenomena *burnout* timbul pada saat tubuh dan pikiran yang terus menerus tegang untuk menanggapi tingkat konstan stres yang tinggi. Hal ini terkait dengan situasi dimana seseorang merasa bingung antara pekerjaan dan prioritas yang mereka inginkan, khawatir tentang keamanan kerja dan ingin dihargai serta mengharapkan bayaran yang sesuai dengan apa yang ia lakukan.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan fisik, mental maupun emosi yang dialami oleh seseorang karena adanya tuntutan pekerjaan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama sehingga menyebabkan penarikan diri dari lingkungan organisasi dan menurunnya pencapaian prestasi kerja. Kesimpulan ini dapat diartikan pada kondisi individu yang berada pada keadaan kejenuhan dan kebosanan individu pada suatu pekerjaan yang selama ini dilakukan dan dikerjakan.

F. Ciri-ciri Burnout

Maslach (1993) dalam (Prestiana & Putri, 2013) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang memiliki 3 dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (dipersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (rendahnya

penghargaan terhadap diri sendiri) yang dapat terjadi antara individu individu yang bekerja dengan orang lain dalam beberapa kapasitas. *Burnout* merupakan kumpulan gejala yang muncul akibat penggunaan energi yang melebihi sumber daya seseorang sehingga mengakibatkan munculnya kelelahan fisik, emosional dan mental (Schaufeli dan Greenglass, 2001).

Burnout adalah kelelahan yang dialami seseorang akibat melakukan pekerjaan dalam jumlah banyak dan lama sehingga sampai pada titik mereka kehabisan energi dan perasaan yang membuat mereka tertekan dengan pekerjaan tersebut. Selanjutnya (Casserley & Megginson, 2009 dalam Hikmatullah, 2016) mendefinisikan *burnout* adalah kondisi psikologis negatif yang berkembang selama jangka waktu yang panjang antara individu-individu yang tidak nampak pada perilaku nyata yang terindikasi penyakit mental. Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, dan perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah (Mc Ghee dalam Sulistiyowati,2007). *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stress berkepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik (Perry & Potter, 2005 dalam Asi, 2013).

G. Faktor Penyebab Burnout

Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa *burnout* dapat dipengaruhi oleh stres yang berlebihan yang sudah terakumulasikan karena

keterlibatan pemberi dan penerima pelayanan dengan tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu lama. Menurut Cherniss, Maslach dan Sullivan (dalam Spector, 2008) terdapat empat faktor utama penyebab *burnout* yaitu faktor keterlibatan dengan penerima pelayanan, faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor sosial budaya.

1. Faktor Keterlibatan dengan Penerima Pelayanan

Dalam pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain atau biasa disebut dengan pelayanan sosial, para pekerjanya memiliki keterlibatan langsung dengan obyek kerja atau kliennya sehingga memungkinkan untuk timbulnya *burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2002) bahwa *burnout* dapat ditemukan pada pekerjaan yang berkaitan dengan *human services*.

2. Faktor Lingkungan Kerja

Maslach dan Leiter (2008) menjabarkan terdapat enam domain utama dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan individu *burnout* antara lain,

a. Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja dapat menjadikan individu *burnout* ketika tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan individu. Hal yang paling berpengaruh adalah dimensi kelelahan. Berdasarkan berbagai macam penelitian kuantitatif maupun kualitatif membuktikan

bahwa beban kerja yang melebihi batas kemampuan individu dapat menyebabkan seseorang merasa kelelahan dan apabila individu tidak bisa menanggulangnya maka akan terjadi *burnout*.

b. Kontrol (*Control*)

Hal yang menjadi pokok utama kontrol dapat memunculkan *burnout* ketika terjadi konflik peran antar individu dan terjadi ambiguitas peran. Setiap individu memiliki kemampuan untuk berfikir dan memecahkan suatu permasalahan dan menginginkan.

c. Penghargaan (*Reward*)

Burnout dapat terjadi ketika penghargaan atau *reward* tidak diberikan dengan baik dan memadai baik dari segi finansial, institusional maupun sosial. *Reward* dapat membangkitkan semangat individu dalam bekerja. Terdapat dua macam *reward* yaitu eksternal dan internal. *Reward* dalam bentuk eksternal dapat diberikan dengan gaji dan beberapa bonus, sedangkan *reward* secara internal dapat berupa pujian yang diberikan ketika individu mampu bekerja sesuai dengan target, dan memastikan bahwa pekerjaannya selesai dengan baik.

d. Komunitas (*Community*)

Hal keempat yang dapat menjadi sumber *burnout* adalah kurangnya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan keluarga sehingga dapat menyebabkan kurangnya rasa pencapaian personal. Individu yang tergabung dalam suatu komunitas akan merasa lebih

dihargai, nyaman, bahagia dan memiliki selera humor yang tinggi ketika orang lain memperhatikannya. Berbeda dengan seorang yang suka menyendiri dari lingkungan sosial dan tidak suka dengan kontak sosial akan menyebabkan seseorang merasa kelelahan dan *burnout*.

e. Keadilan (Fairness)

Ketidakadilan merupakan faktor terjadinya *burnout*. Konsep adil dapat dimanifestasikan saling menghargai dan menerima perbedaan antara satu individu dengan individu lain. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa ketertarikan dengan suatu lingkungan kerja. Ketidakadilan sering dialami oleh individu pada proses pengambilan keputusan saat masa promosi jabatan atau ketika individu itu disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

f. Nilai (*Values*)

Apabila terjadi konflik dalam pekerjaan, berarti melibatkan kesenjangan antara nilai individu dengan organisasi. Seperti pekerja harus melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai yang ada didalam dirinya untuk memenuhi tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Maslach dan Leiter (2005) meunjukkan bahwa konflik nilai terkait dengan dimensi-dimensi *burnout* dan dapat memungkinkan tingginya tingkat *burnout*.

3. Faktor Individu

Faktor individu ini meliputi faktor demografik dan faktor kepribadian

a. Faktor Demografik

Hal pertama yang dapat mempengaruhi *burnout* yang berkaitan dengan faktor individu adalah faktor demografik. Faktor demografik terdiri dari beberapa bagian seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan. Pada tahun 1980-an terdapat studi yang dilakukan oleh Pines (1989) yang membuktikan bahwa perempuan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk *burnout* dibandingkan laki-laki. Penelitian terakhir mengenai hubungan antara gender dan *burnout* menunjukkan hasil yang berbeda. Bekker, Croon dan Bressers (2005) didapatkan hasil laki-laki akan mengalami kelelahan emosional yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Laki-laki akan mengalami kelelahan emosional dan depersonalisasi yang lebih ketika sebagai manager, berbeda dengan perempuan yang mengalami kelelahan emosional saat tidak menduduki posisi manager.

Umur juga diasumsikan faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Banyak penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dapat ditemukan pada personel yang muda. Personel muda yang belum memiliki banyak pengalaman dalam bekerja, tetapi memiliki tanggung jawab yang lebih sehingga dimungkinkan resiko kerja

yang tinggi dan menjadi peringatan akan melakukan *burnout*. (Maslach, Shaufeli dan Leiter, 2001).

Karyawan yang telah menikah atau telah tinggal dengan suami akan lebih sedikit menderita *burnout* dibandingkan personel yang masih *single* atau belum memiliki suami atau istri. Personel yang *single* belum menikah atau mengalami perceraian akan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk *burnout* (Shaufeli dan Enzmann, 1998).

b. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian merupakan sebuah karakteristik psikologi yang dimiliki individu yang bersifat menetap sehingga dapat membedakan satu individu dengan individu lainnya. Beberapa aspek kepribadian terdiri dari *hardiness* (Maslach,dkk 2001) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *hardiness* yang rendah akan rentan terhadap *burnout* ditunjukkan dengan kurangnya keterlibatan kerja, tidak adanya keterbukaan, dan kurangnya rasa kontrol pada kerja.

Faktor kepribadian selanjutnya adalah kemampuan yang rendah individu dalam mengendalikan emosinya memiliki kecenderungan *burnout* yang lebih tinggi. Hal ini berkaitan dengan kecerdasan emosi yang dimiliki individu.

Locus of control eksternal juga menyumbang pengaruh *burnout*. Menurut Ivancevich, dkk (2007) karyawan tipe eksternal

memandang dirinya tidak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan kekuatan luar dan tidak memiliki banyak pengaruh dalam lingkungan kerja. ketidakberdayaan itu menyebabkan mudah menyerah dan apabila berlanjut mereka akan apatis terhadap pekerjaan.

Kepribadian ekstrovert dan introvert juga dapat mempengaruhi *burnout*. Individu dengan kepribadian introvert cenderung untuk pendiam, memiliki sedikit teman, lebih sering menyendiri dibandingkan berinteraksi dengan orang lain dan hanya bergaul dengan beberapa teman saja. Cherniss (1987) menyebutkan salah satu faktor kepribadian yang dapat menimbulkan *burnout* adalah kepribadian introvert.

4. Faktor Sosial budaya

Faktor ini meliputi keseluruhan nilai yang dianut masyarakat umum berkaitan dengan profesi pelayanan sosial dan juga hubungan terhadap masyarakat banyak yang menuntut profesi masuk ke dalam kehidupan masyarakat yang baru untuk diberikan pelayanan.

H. Aspek Burnout

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Enzmann, Schaufeli, dan Girault, 1993) membagi aspek *burnout* menjadi 3 aspek:

1. Emotional Exhausted (Kelelahan Emosi)

Kelelahan emosi mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumberdaya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan

kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada, mudah marah tanpa alasan yang jelas sehingga menimbulkan perasaan seseorang tidak mampu memberikan pelayanan psikologis.

2. Depersonalization (Depersonalisasi)

Hal yang menjadi tolak ukur depersonalisasi adalah berkembangnya sikap negatif dan perasaan yang negatif terhadap penerima pelayanan. Depersonalisasi sangat erat kaitannya dengan sikap negatif, sikap kasar dan cenderung untuk menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan serta individu yang ada dilingkungan tersebut. Sikap lain yang ditunjukkan adalah berkurangnya idealisme, mengurangi kontak dengan klien, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap orang lain, dan sukar untuk menolong orang lain (Edelwich dan Brodsky, dalam Shaufeli, dkk 1993).

3. Reduced Personal Accomplishment (Penurunan Prestasi Pribadi)

Penurunan prestasi pribadi seorang individu berkaitan dengan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktifitas kerja disebabkan karena perasaan bersalah akibat dari tujuan kerja yang tidak tercapai dan memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri serta merasa kurangnya rasa percaya

diri (Maslach Leiter dan Shaufeli, 2001). Sikap nyata yang dapat ditunjukkan dari penurunan prestasi pribadi adalah kurang perhatian terhadap orang lain, tidak ramah dalam memberikan pelayanan dengan klien serta tidak memiliki rasa empati dengan sesama. Individu yang mengalami penurunan prestasi pribadi merasa tidak berguna dan aktivitas yang dilakukannya tidak bernilai atau berharga.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Shaufeli, dkk 1993) membagi aspek *burnout* yang menyertakan aspek gejala fisik dalam *burnout*. Terdapat tiga aspek yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental :

1. Kelelahan Fisik. Kelelahan fisik dibagi menjadi dua yaitu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Adapun beberapa contoh dari kelelahan yang bersifat fisik adalah demam, sakit kepala, sakit punggung, rasa ngilu, mudah terkena penyakit, tegang pada leher dan otot, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, perubahan kebiasaan makan, gelisah. Sedangkan energi fisik seperti kehilangan semangat atau energi, sering mengalami keletihan dan kelemahan yang kronis.
2. Kelelahan Emosional. Kelelahan emosional ditandai dengan individu yang berhubungan dengan sikap sukar untuk membantu orang lain, mudah putus asa dan bersikap tidak peduli terhadap orang lain dan perasaan tertekan dengan tuntutan pekerjaan.

3. Kelelahan Mental. Seorang individu yang mengalami kelelahan mental memiliki karakteristik yaitu perilaku yang negatif terhadap orang lain, pekerjaan dan kehidupan kerjanya.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan teori mengenai aspek-aspek yang memengaruhi *burnout*, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (dalam Enzmann, Shaufeli dan Girault, 1993) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi yang selanjutnya akan dijadikan dasar dalam alat ukur skala pada penelitian ini yaitu MBI (*Maslach Burnout Inventory*) dengan alasan karena telah teruji baik secara validitas maupun reliabilitas. Namun demikian, dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas tetap dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis uji kelayakan penelitian ini.

2.1.4. Hubungan Etos Kerja Personel dan Manajemen Waktu dengan Burnout Pekerja

Burnout diartikan sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, maupun *reduced personal accomplishment*. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif. Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi kurang, performansi, prestasi kerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjadi jaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya.

Burnout juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang didapat dari pekerjaan yang telah dikerjakan.

Sementara itu Menurut Schultz dan Schlutz *burnout* adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi di tempat kerja. Ini biasanya terjadi diantara personel yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, sumber daya, dan diantaranya personel yang membutuhkan untuk berurusan dengan orang-orang. Para peneliti telah menemukan bahwa *burnout* membawa dampak yang sangat besar untuk organisasi dan individu, yaitu mengakibatkan sikap dan perilaku personel yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, dan meningkatnya pergantian personel. Pada personel yang mengalami *burnout* menjadi kurang energik dan kurang tertarik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengalami kelelahan secara emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan bosan.

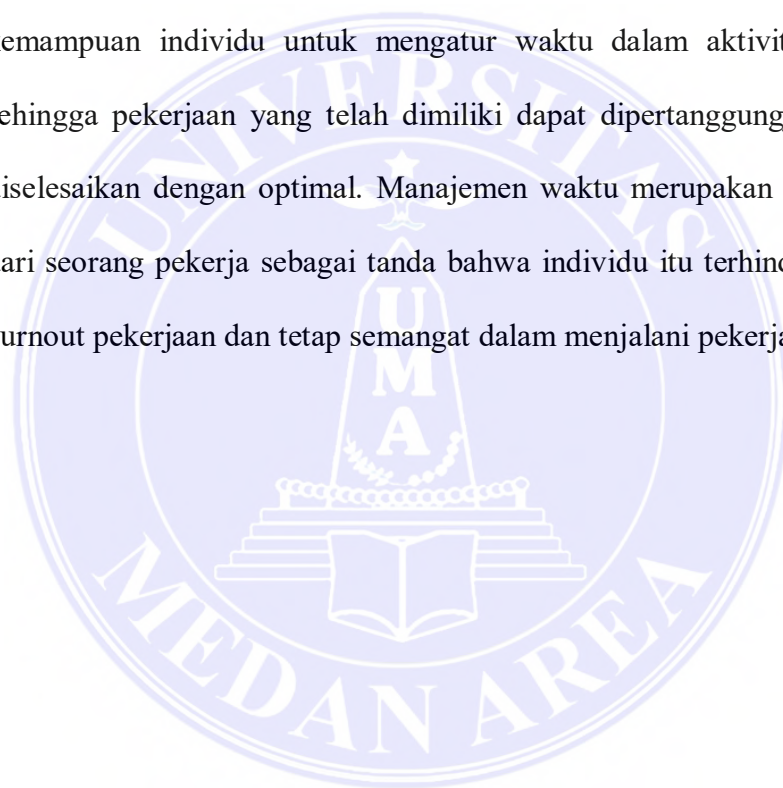
Kurang ketertarikan pada pekerjaan adalah salah satu tanda dari etos kerja individu yang merasa tidak bersemangat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Etos kerja sendiri adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan maksimal. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan kirang maksimal.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

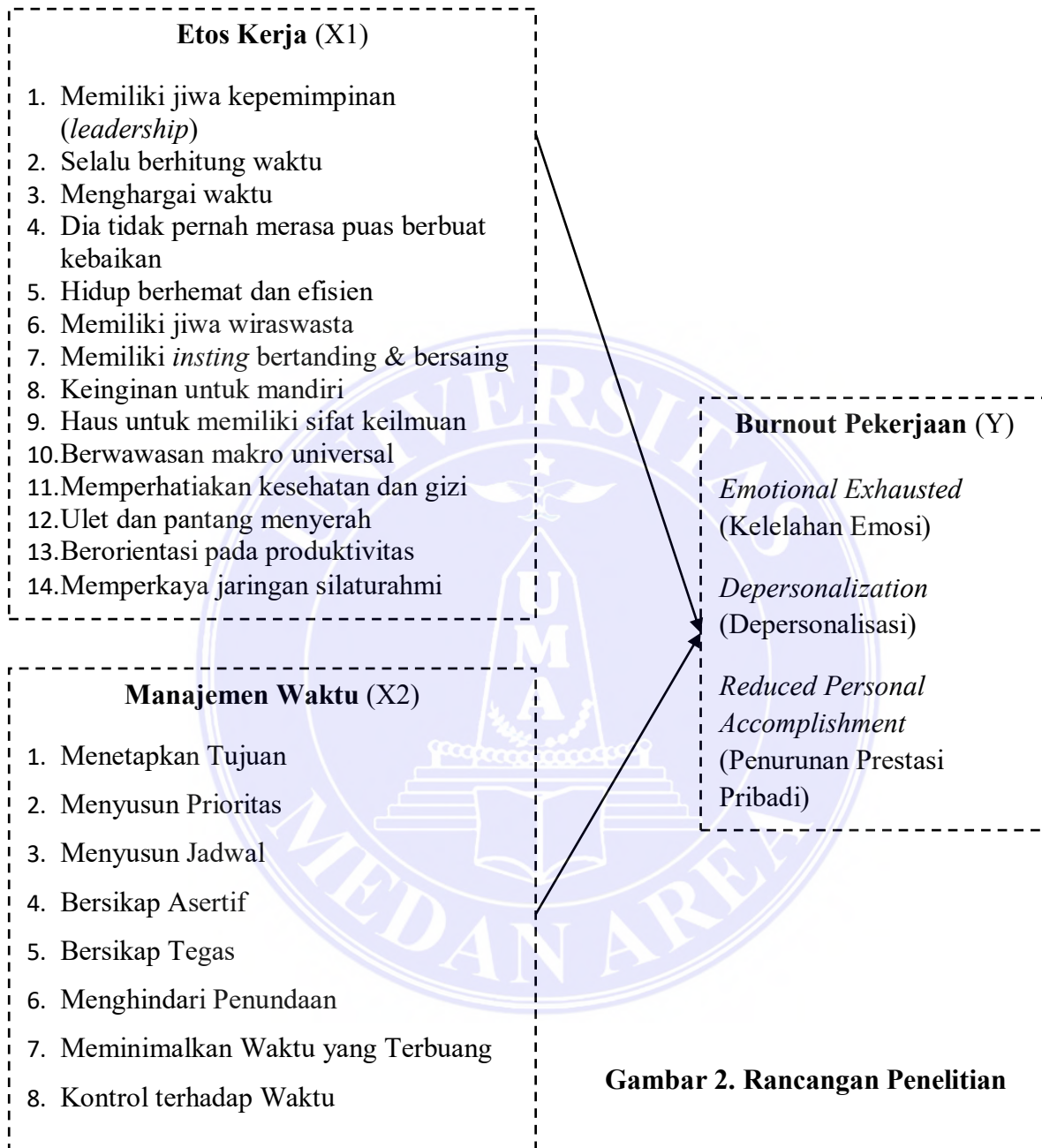
Menurut Salamun dkk. (1995) seorang pegawai atau karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana pegawai mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana pegawai memiliki sikap menghormati menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6)

tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb).

Apabila individu yang bekerja mengalami tekanan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan yang tidak terpecahkan dalam suasana pekerjaan, maka akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, ketidaksesuaian pekerjaan. Maka dari itu, perlu kemampuan individu untuk mengatur waktu dalam aktivitas kehidupan sehingga pekerjaan yang telah dimiliki dapat dipertanggungjawabkan dan diselesaikan dengan optimal. Manajemen waktu merupakan aspek penting dari seorang pekerja sebagai tanda bahwa individu itu terhindari dari sikap burnout pekerjaan dan tetap semangat dalam menjalani pekerjaannya.



2.2. Kerangka Konseptual



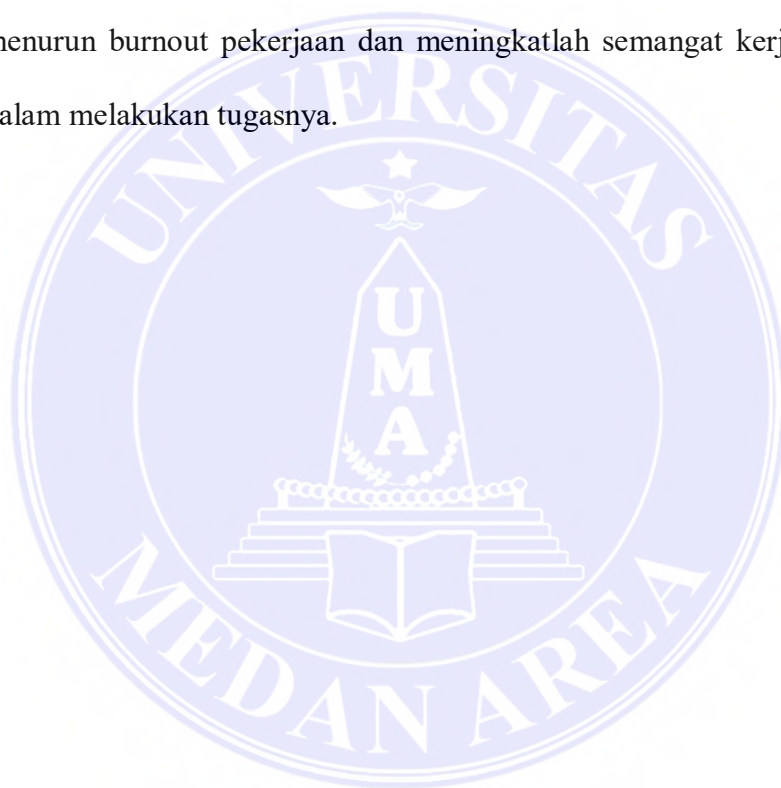
Gambar 2. Rancangan Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan yang signifikan etos kerja personil dengan burnout pekerjaan pegawai Biro Operasi Polda Sumatera Utara.

2. Ada hubungan yang signifikan antara manajemen waktu dengan burnout pekerjaan pegawai Biro Operasi Polda Sumatera Utara.
3. Ada hubungan yang signifikan antara etos kerja personil dan manajemen waktu dengan burnout pekerjaan pegawai dengan asumsi semakin baik etos kerja personel dan manajemen waktu yang dilakukan personel dalam aktivitas organisasi (Biro Operasi Polda Sumatera Utara), maka semakin menurun burnout pekerjaan dan meningkatlah semangat kerja personel itu dalam melakukan tugasnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang penting adalah metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan dalam bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Identifikasi variabel penelitian, (B) Definisi operasional variabel penelitian, (C) Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, (D) Metode pengambilan data, (E) Validitas dan Reabilitas (F) Metode Analisis Data.

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabel penelitiannya. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas : a. Etos Kerja Personil (X^1)
b. Manajemen Waktu (X^2)
2. Variabel terikat : Burnout Pekerjaan (Y)

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1. Etos Kerja Personil

Berdasarkan uraian Schumacher (2005) dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai dengan etos kerja yang baik (akar yang baik) mampu membangun dan meningkatkan pengetahuannya (batang), setelah memiliki etos kerja dan

pengetahuan yang baik pegawai tersebut dapat melaksanakan keterampilan (ranting dan daun) yang telah dimiliki untuk membangun organisasional yang baik. Setelah memiliki etos kerja, pengetahuan, keterampilan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dengan kinerja yang baik maka tujuan dari organisasional tersebut dapat tercapai secara maksimal. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan.

3.2.2. Manajemen Waktu

Manajemen waktu didefinisikan sebagai suatu ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu melalui unsur-unsur yang ada didalamnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Lakein, ia mengatakan bahwa manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola secara efektif dan efisien untuk menunjang aktivitas. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap waktu agar penggunaan waktu menjadi efisien dan efektif. Kemampuan individu untuk mengatur waktu dalam aktivitas kehidupan merupakan hal

penting sehingga pekerjaan yang telah dimiliki dapat dipertanggung jawabkan dan diselesaikan dengan optimal.

3.2.3. Burnout Pekerjaan

Individu yang bekerja memiliki sebuah rutinitas yang tidak dapat dielakkan setiap harinya untuk dilaksanakan dengan baik dan lancar. Namun ada saat-saat dimana individu yang bekerja mengalami kebosanan dalam menjalankan aktivitas yang sama. Kondisi ini dinamakan burnout. Menurut Cherniss (dalam Shaufeli dan Buunk, 1996) *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dengan penarikan diri secara psikologis, menjaga jarak dengan orang lain, suka sinis dengan orang lain, sering membolos, sering terlambat, dan memiliki keinginan untuk berhenti kerja.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu-individu yang merupakan objek pengambilan data (Lubis, 2010). Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada Pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara yang berjumlah lebih kurang 124 orang pada awal tahun 2020 pada keseluruhan posisi pekerjaan.

3.3.2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi. Untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga,

waktu, dana dan jarak pada lokasi penelitian. Menurut pendapat Lubis, (2010: 21) sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10% Dengan jumlah populasi lebih kurang 124 orang dan berdasarkan ciri-ciri yang digunakan pada penelitian ini, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 orang.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Lubis (2010) *purposive sampling* atau sampel secara sengaja adalah metode penarikan sampel dari populasi dengan tidak mempertimbangkan peluang (*non probability sampling*), dimana sampel secara sengaja dilakukan dengan memilih sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjek adalah pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara.
- b. Subjek telah tergabung dalam organisasi pekerjaan minimal memiliki masa kerja 5 tahun sehingga dapat terlihat bagaimana kinerja dan semangat kerja Personil yang dihasilkan dalam lebih dari satu periode kepemimpinan.
- c. Kriteria pegawai adalah yang memiliki posisi kerja yang sama pada posisi tertentu dengan tugas dan kewajiban tertentu pada waktu minimal 5 tahun masa kerja untuk melihat pola kebiasaan individu dalam bekerja pada suatu organisasi.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif korelasional. Penelitian akan mendeskripsikan gambaran tentang etos kerja karyawan yang memfokuskan pada semangat pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dan kemudian melihat tingkat kemampuan pegawai itu dalam memanajemen waktu yang kemudian dicari keterhubungannya dengan tingkat sikap burnout pekerjaan karyawan yang akan terungkap dari pengolahan data berdasarkan instrumen yang telah digabungkan.

Selain berupaya mendeskripsikan variabel-variabel yang ada dalam penelitian, juga dilakukan studi korelasional. Studi korelasional dilakukan untuk menguji hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi variabel bebas (X) yaitu etos kerja karyawan dan kemampuan manajemen waktu dan kemudian variabel terikat (Y) yaitu burnout pekerjaan.

Untuk menjangkau data dilakukan dengan memberikan angket yang disusun menurut pola skala Likert. Menurut Riduan (2009:86) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, tanggapan dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang suatu kejadian dan suatu keadaan situasi tertentu. Angket yang didistribusikan kepada responden untuk masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel; (2) penyusunan butir-butir pertanyaan sesuai dengan indikator variabel; dan (3) melakukan analisis rasional untuk melihat

kesesuaian dengan indikator, dan ketepatan menyusun butir angket dari segi bahasa.

Instrumen yang dibuat menggunakan skala Likert ini dibuat untuk menilai tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan angket. Para responden diminta untuk menjawab skala ukur yang telah disediakan oleh peneliti, Responden diarahkan menjawab dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang dipilih oleh para responden. Perencanaan metode instrumen dalam penelitian ini adalah instrumen langsung dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada subjek penelitian untuk menyatakan langsung pendapatnya (Hadi, 1987). Dalam penelitian ini peneliti menyusun angket pengumpulan data variabel etos kerja karyawan, kemampuan manajemen waktu dan burnout pekerjaan.

1. Instrumen Etos Kerja Personil

Instrumen etos kerja karyawan disusun berdasarkan aspek-aspeknya yaitu: Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*), Selalu berhitung waktu, Menghargai waktu, Dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan, Hidup berhemat dan efisien, Memiliki jiwa wiraswasta, Memiliki *insting* bertanding & bersaing, Keinginan untuk mandiri, Haus untuk memiliki sifat keilmuan, Berwawasan makro universal, Memperhatikan kesehatan dan gizi, Ulet dan pantang menyerah, Berorientasi pada produktivitas dan Memperkaya jaringan silaturahmi.

Penyusunan instrumen Etos Kerja Personel dikemukakan dalam *blue print*, berikut :

Tabel 3.1.

Blue Print Instrumen Etos Kerja Personil

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1.	Memiliki jiwa kepemimpinan (<i>leadership</i>)	menginisiasi ide yang pantas diikuti	5	19	2
2.	Selalu berhitung waktu	memperhitungkan waktu	1, 38	20	3
3.	Menghargai waktu	menggunakan waktu dengan bijak	3, 11	21	3
4.	Tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan	selalu memiliki kebijakan yang membangun	6, 39	22, 34	4
5.	Hidup berhemat dan efisien	selalu memperhitungkan strategi efisiensi	4, 18	25, 33	4
6.	Memiliki jiwa wiraswasta	selalu berusaha mencari solusi usaha	7	23	2
7.	Memiliki <i>insting</i> bertanding & bersaing	bersedia ikut persaingan yang sehat	8	24	2
8.	Keinginan untuk mandiri	selalu berusaha melakukan sendiri tanpa bantuan	15, 17	26, 35	4
9.	Haus untuk memiliki sifat keilmuan	selalu berusaha membangun pengetahuan	16	27	2
10.	Berwawasan makro universal	berpikiran luas dan bermutu	9	28, 36	3
11.	Memperhatikan kesehatan dan gizi	sensitif dengan kualitas kesehatan diri	14	29, 37	3
12.	Ulet dan pantang menyerah	selalu bekerja keras	2, 12	30,	3
13.	Berorientasi pada produktivitas	tetap tampil membangun kualitas karya	10	31	2
14.	Memperkaya jaringan silaturahmi	selalu memiliki kematangan sosial	13, 40	31	3
TOTAL			21	19	40

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak

sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai(STS) skor 4.

2. Instrumen Manajemen Waktu

Penyusunan instrumen Manajemen Waktu Pekerjaan dikemukakan dalam blue print, berikut :

Tabel 3.2.

Blue Print Instrumen Manajemen Waktu

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1.	Menetapkan Tujuan	memiliki rumusan rencana target kerja yang jelas	1, 11	17, 28	4
2.	Menyusun Prioritas	memiliki skala prioritas kerja dari yang terpenting	3, 12	18, 32	4
3.	Menyusun Jadwal	memiliki rincian jadwal kegiatan setiap hari	2, 27	22, 31	4
4.	Bersikap Asertif	memiliki kemampuan menolak dengan baik kepentingan orang lain	4, 14	20, 25	4
5.	Bersikap Tegas	berani mempertahankan keadaan dan keputusan pribadi	6, 16	23, 24	4
6.	Menghindari Penundaan	bersedia tidak melakukan penundaan pekerjaan	7, 13	21, 30, 33	5
7.	Meminimalkan Waktu yang Terbuang	memiliki kebiasaan menggunakan waktu untuk kegiatan bermanfaat	5, 15	19, 24	4
8.	Kontrol terhadap Waktu	memiliki kemampuan mengelola waktu dan kegiatan sejalan dengan perencanaan	8, 9, 34	10, 29, 35	6
TOTAL			17	18	35

Instrumen kemampuan manajemen waktu berkaitan dengan pola kehidupan individu memberikan perhatian pada masa dan lama pengerjaan kewajiban dan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam penelitian ini disusun dengan tindakan meliputi: Menetapkan Tujuan, Menyusun Prioritas, Menyusun Jadwal, Bersikap Asertif, Bersikap Tegas, Menghindari Penundaan, Meminimalkan Waktu yang Terbuang dan Kontrol terhadap Waktu.

Instrumen kemampuan manajemen waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable.

3. Instrumen Burnout Pekerjaan

Instrumen kinerja personel dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dari loyalitas pekerjaan, yaitu: kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi. Kelelahan emosi mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumberdaya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada. Sedangkan depersonalisasi sangat erat kaitannya dengan sikap negatif, sikap kasar dan cenderung untuk menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan serta individu yang ada dilingkungan tersebut. Selanjutnya penurunan prestasi pribadi seorang individu berkaitan dengan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktifitas kerja disebabkan karena perasaan bersalah akibat dari tujuan

kerja yang tidak tercapai dan memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri serta merasa kurangnya rasa percaya diri

Penyusunan instrumen Burnout Pekerjaan dikemukakan dalam blue print, berikut :

Tabel 3.2.

Blue Print Instrumen Burnout Pekerjaan

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Kelelahan Fisik	Lemas dalam gerak tubuh	2, 8	5	3
		Kelemahan keadaan tubuh	1, 4	6	3
		Tidak semangat bergerak	3, 9	7, 10	4
2	Kelelahan Emosi	Mudah marah tanpa alasan	13, 19	14,	3
		Merasa beban kerja berat	12, 15,	18, 20	4
		Stres dan Frustrasi	17,	23	2
3	Depersonalisasi	Cenderung tidak peduli dengan lingkungan	21,	28	2
		Mengurangi kontak dengan klien	33,	22,	2
		Sukar untuk menolong orang lain	24,	25,	2
4	Penurunan Prestasi Pribadi	Menurunnya kompetensi diri	26,	30,	2
		Kurangnya rasa percaya pada kemampuan diri	11, 32,	29, 35	4
		Perasaan bersalah karena tidak mencapai target kerja	27, 34	16, 31	4
TOTAL			19	16	35

Instrumen burnout pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem

penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai(STS) skor 4.

3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan derajat ketepatan yang tinggi yang diartikan sebagai data yang tidak berbeda jauh antara apa keadaan yang sesungguhnya dengan apa yang diperoleh (Lubis, 2010).

Menurut Azwar (1986) validitas dapat diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Untuk mengetahui validitas angket pada penelitian digunakan kriteria internal dengan mencari koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (Azwar, 1986) . Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknis analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson dimana rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}} \quad (\text{Azwar, 1986})$$

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir)
 $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antar setiap X dengan setiap Y
 $\sum X$: Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek
 $\sum Y$: Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Selain validitasnya, data yang baik juga memiliki kriteria lain yaitu reliabilitas. Reliabilitas data terkait dengan derajat konsistensi/keajekan data dalam interval waktu tertentu (Lubis, 2010).

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1986).

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* (Azwar, 1986) dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_i^2$	=	jumlah varians butir (s^2)
σ_i^2	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Adapun pertimbangan menggunakan metode analisis statistik karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Menurut Lubis (2010), statistik merupakan salah satu alat dalam penelitian khususnya dalam hal :

1. Mengumpulkan dan menyederhanakan data
2. Merancang percobaan
3. Mengukur besarnya variasi data
4. Melakukan pendugaan parameter dan menentukan ukuran ketepatan penduga
5. Menguji hipotesis
6. Mempelajari hubungan antar dua peubah atau lebih.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Penggunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara beberapa prediktor dengan suatu kriterium tertentu dan menentukan prediktor yang dominan dalam mempengaruhi kriterium, serta mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing prediktor.

Rumus Analisis Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Lubis, 2010)

Keterangan:

- Y : Variabel Tergantung (Burnout Pekerjaan)
 X₁ : Variabel Bebas (Etos Kerja Karyawan)
 X₂ : Variabel Bebas (Manajemen Waktu)
 b₀ : Besarnya nilai Y jika X₁ dan X₂ = 0
 b₁ : Besarnya pengaruh X₁ terhadap Y dengan asumsi X₂ tetap
 b₂ : Besarnya pengaruh X₂ terhadap Y dengan asumsi X₁ tetap
 e : Sisaan atau residu (residual)

Sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2..... (15)$$

Keterangan :

Y	=	<i>Burnout Pekerjaan</i>
α	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien regresi variable Independen
X ₁	=	Etos Kerja Personil
X ₂	=	Manajemen Waktu

a. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Parsial (uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_A : b_i \neq 0$$

1) Hubungan *Etos Kerja Personil* (X_1) dengan *Burnout Pekerjaan* (Y).

$H_{o1} : b_1 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif X_1 terhadap Y

$H_{a1} : b_1 > 0$, terdapat pengaruh positif X_1 terhadap Y

2) Hubungan *Manajemen Waktu* (X_2) dengan *Burnout Pekerjaan* (Y).

$H_{o2} : b_2 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif X_2 terhadap Y

$H_{a2} : b_2 > 0$, terdapat pengaruh positif X_2 terhadap Y

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$, H_o ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_o diterima dan H_a ditolak.

c. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya :

$H_o : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y

2) Membuat keputusan uji F

Jika nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara etos kerja personil dengan sikap burnout Pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{x1y} = 0,362$ dan $p < 0,01$. Artinya semakin baik dan berkualitas etos kerja personel, maka akan semakin baik pula semangat individu dalam bekerja dan berarti menjauh dari sikap burnout pekerjaan. Artinya semakin tinggi skor antara etos kerja personil, maka akan semakin tinggi individu menghindari burnout pekerjaan personil/individu, dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor antara etos kerja personil maka semakin rendah pula individu menghindari burnout pekerjaan personil /individu dan bahkan akan sering melakukannya
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara kemampuan manajemen waktu pekerjaan dengan sikap burnout pekerjaan Pegawai di Biro Operasi Polda Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{x2y} = 0,735$ dan $p < 0,01$. Artinya semakin baik individu menampilkan kemampuan manajemen waktu pekerjaan tentu akan semakin baik semangat dan kualitas kerjanya, yang berarti menjauh dari sikap burnout pekerjaan pada personil Biro Operasi Polda Sumatera Utara.

3. Ada hubungan yang signifikan antara etos kerja personil dan kemampuan manajemen waktu pekerjaan dengan sikap burnout pekerjaan pada personil Biro Operasi POLDA Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 22,418$; $R = 0,548$; $R^2 = 0,523$ dengan $p < 0,01$. Selanjutnya *Standard error of estimate* (SEE) sebesar **8,38281**, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependent. Nilai ini jika semakin mendekati angka 0 (nol) maka semakin akurat analisis regresinya. Angka akurasi adalah $100\% - 8,38281 = 91,61719\%$. Ini diartikan bahwa semakin baik etos kerja personil yang didukung pula dengan kemampuan manajemen waktu pekerjaan yang baik, maka kualitas kerja individu akan baik pula. Ini menandakan hubungan positif dan negatif bagi variabel burnout pekerjaan yang jika individu itu semangat dalam bekerja maka burnoutnya berarti rendah.

5.2. SARAN

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran:

1. Kepada Pihak Pimpinan Kesatuan

Melihat adanya hubungan antara etos kerja personil dan kemampuan manajemen waktu personel dengan sikap burnout pekerjaan pada personil Biro Operasi Polda Sumatera Utara, maka diharapkan adanya perhatian dari pimpinan atau atasan personel dalam memberikan arahan atau perintah untuk selalu menyelaraskan kualitas kerja dengan peningkatan etos kerja personil yang juga didukung dari pengembangan kemampuan individu

mengatur waktu dalam bekerja sehingga ada skal prioritas dalam pekerjaan. Disamping itu pula, ada penegasan kepada personel untuk mempertahankan semangat dalam bekerja untuk mencapai keberhasilan bersama.

2. Kepada *Biro SDM Polda Sumut*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada etos kerja personil dan manajemen waktu dengan sikap burnout pekerjaan pada personil Biro Operasi Polda Sumatera Utara, disimpulkan bahwa pihak Biro SDM Polda Sumut memiliki peran dan tupoksi untuk meneruskan kebijakan dari atasan atau Kepala Satuan Kerja (Kasatker) terkait dengan pengaturan posisi kerja yang disesuaikan dengan jangka waktu pokok penyelesaian suatu pekerjaan untuk menghindari kelelahan personil dalam bekerja. Disamping itu, pihak Biro SDM Polda Sumut juga memiliki wewenang melakukan evaluasi intensif terkait etos kerja pada setiap personel yang mengerjakan suatu pekerjaan dalam Kesatuan. Dengan begitu ada kontrol cepat dan tanggap apabila pekerjaan mengalami kendala dalam penyelesaiannya.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian tentang burnout pekerjaan personel disarankan untuk memperhatikan variabel lain, yang ada hubungannya dengan etos kerja personil dan kemampuan individu mengatur waktu dalam bekerja dengan sikap burnout pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albdour, Ali, Abbaas., Altarawneh, Ikhlas. 2014. *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan*. International Journal of Business, Vol. 19(2).
- Ali Muhson. (2005). *Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diklat.
- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2007. *Employee Reward Management and Practice* (2nd edition). London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael. 2009. *Handbook of Human Resource Management Practice* (11th edition). London: Kogan Page.
- Atkinson. 1994. *Manajemen Waktu yang Efektif*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Artana,I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1*.
- As'ad, Moch. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S (1986), *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Bratton, J, Gold, J. 2003. *Human Resources Management: Theory and Practice, 3rd ed*. New York: Palgrave Macmillan.
- Davis, K dan Newstrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga : Jakarta.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.

- Flippo, E.B. 1994. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi Keenam. Editor : Alfonso Sirait. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Furtwengler, D. 2003. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*. (Alih Bahasa : Fandy Tjiptono). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Geertz, C., 1973, *Interpretations of Culture*, Basic Book Inc., New York.
- Ghozali, Imam. 2011. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hadi, S (1987), *Metodologi Research, Jilid II*. Yogyakarta, Liberty.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Gunung Agung.
- Harsono, J., & Santoso, S. 2006. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haynes, Marion .E. 1994. *Manajemen waktu untuk diri sendiri*. Jakarta: Binarupa aksara.
- Helmi, Avin Fadilla (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor.2, Desember 1996*.
- Herawati, Y., dkk. 2013. Efektifitas Manajemen Waktu Bagi Mahasiswa untuk Meningkatkan Target Akademis pada Politeknik Negeri Sriwijaya. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Ivansevic, John M, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.

- Lubis, Zulkarnain (2010), *Penggunaan Statistik Dalam Penelitian Sosial*, Medan; Perdana Publishing.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prabu, Anwar (2005), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional KABUPATEN Muara Enim, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3*, Palembang; Universitas Sriwijaya.
- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A (2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siegel Dan Lane (1989), *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta; Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN.
- Siti Musdah Mulia (2010), *Islam dan Hak Asasi Manusia: Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Naufan Pustaka.
- Situmorang, Syafizal Helmi (2009), *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*, Medan; USU Press.
- Strauss Dan Sayles (1994), *Psychology Of Human Behaviour*, New Delhi; Mc.Graw Hill Book Company Inc.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Taylor, Shelley E (1999), *Health Psychologi*, Singapura; Mc.Graw Hill International.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Umar, H. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi kedua. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Grafindo. Jakarta.

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.



LAMPIRAN

- Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi
- Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba
- Lampiran 3. Data Sebaran Angket
- Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Persepsi Tentang Pekerjaan)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Stres Kerja)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Prestasi Kerja)
- Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Persepsi Individu tentang Pekerjaan
- Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Stres Kerja
- Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Prestasi Kerja
- Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Persepsi Individu tentang Pekerjaan
- Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Stres Kerja
- Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Prestasi Kerja
- Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba
- Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian
- Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian
- Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas
- Lampiran 17. Uji Linearitas
- Lampiran 18. Uji Hipotesis
- Lampiran 19. Tabel Konsultasi
- Lampiran 20. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi

LAPORAN DATA HASIL OBSERVASI AWAL SEBELUM PENELITIAN PENYUSUNAN LAPORAN PENELITIAN TESIS

Sebuah penelitian yang dilakukan tentu memiliki dasar pertimbangan dan latar belakang bagaimana tingkat pentingnya suatu masalah itu diteliti. Untuk lebih menguatkan latar belakang alasan penelitian yang dilakukan dilakukanlah kegiatan observasi awal pada tempat penelitan sebelum melakukan penelitian sebenarnya.

Adapun data masalah itu adalah:

Topik : Burnout Pekerjaan Personel
Subjek : Personel Biro Operasi Polda Sumut
Tempat : Polda Sumut
Judul : **Hubungan Etos Kerja Personil Dan Manajemen Waktu Dengan Burnout Pekerjaan Di Biro Operasi Polda Sumatera Utara**

Hasil Observasi : Berdasarkan tinjauan ke bagian internal Biro Operasi Polda Sumut dan dilakukan observasi langsung secara menyeluruh khusus pada personel di lokasi penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa personel yang cenderung memiliki kestabilan kualitas kerja yang naik turun. Artinya bahwa kualitas kerja personel dipengaruhi oleh beberapa faktor

yang belum terlihat tanpa adanya kajian penelitian. Hal ini juga didukung dari pendapat yang diberikan oleh beberapa atasan yang bertanggung jawab pada setiap departemen yang berpendapat banyak faktor penyebab naik turunnya kestabilan prestasi kerja personel dan belum berada pada sikap sempurna, merasa lesu dan lemas, tidak bergairah dan lebih memperdulikan hal lain daripada konsisten terhadap prestasi kerjanya yang menjurus pada sikap jenuh pada keadaan pekerjaannya. Hal ini terlihat jelas pula dari pengamatan langsung ke lapangan dan wawancara pada personel di lapangan bahwa beban kerja yang didapatkan tidak diselesaikan dengan maksimal tetapi lebih memilih untuk santai dalam bekerja. Ini menjadi tanda turunnya semangat personel dalam melaksanakan tugas melayani Pimpinan yang seharusnya mendapatkan kenyamanan dalam beraktivitas sehari-hari. Hal ini didukung pula sebagian personel yang mengisi waktu kerjanya dengan melakukan aktivitas yang tidak termasuk ke dalam beban kerjanya sehingga, apa yang menjadi tugasnya tidak selesai dan apa yang tidak menjadi tugasnya malah dikerjakan. Ini semua merupakan ciri dari keadaan individu yang mengalami burnout pekerjaan. Ini didukung pula keterangan beberapa personil Biro Operasi Polda Sumut bahwa mereka menginginkan warna baru dalam pekerjaan sehingga tidak melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya.

Medan, 19 Mei 2020
dibuat oleh,

JAULI SIDABUTAR
NPM. 181804044

Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba

ANGKET PENELITIAN

I . Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Pangkat/NRP :
 Jabatan :
 Umur :
 Kesatuan :

III. Daftar Pertanyaan Angket

Bagian I. Instrumen Etos Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Waktu yang tersedia harus digunakan untuk membangun kualitas kerja					
2.	Saya menganggap bahwa kerja keras itu penting dan membuat hasil sangat memuaskan					
3.	Saya lebih menyukai pekerjaan yang memungkinkan saya untuk memiliki lebih Banyak waktu luang					
4.	Semakin banyak waktu yang saya habiskan untuk aktivitas waktu luang, saya merasa Lebih baik					
5.	Saya menganggap bahwa saya harus mengajak teman mengikuti ide saya yang bagus					
6.	Saya selau memberikan saran mengenai kebijakan yang ditetapkan perusahaan					

7.	Saya selalu memiliki inisiatif untuk melakukan aktivitas yang berguna bagi diri sendiri					
8.	Perusahaan saya akan melakukan persaingan dengan perusahaan lain secara sehat					
9.	Saya beranggapan bahwa perusahaan tempat bekerja saya sudah mampu bersaing dengan perusahaan internasional					
10.	Saya harus selalu melakukan apa yang Benar dan adil bagi pekerjaan					
11.	Saya selalu mencari cara untuk Menggunakan waktu saya secara produktif					
12.	Saya meyakini bahwa kerja keras mampu Meningkatkan keahlian saya					
13.	Saya merasa ketergantungan bekerjasama dengan rekan kerja di kantor					
14.	Saya selalu membawa bekal untuk menjaga nutrisi tubuh saya dalam bekerja					
15.	Saya percaya bahwa untuk menjadi benar-Benar sukses, saya harus mandiri					
16.	Saya selalu melakukan diskusi kepada rekan kerja yang memiliki banyak pengalaman					
17.	Apabila saya mendapatkan pekerjaan yang Sulit, saya berusaha untuk mandiri					
18.	Penting bagi saya untuk selalu mampu Mengatur waktu kerja					
19.	Saya merasa ide yang saya kemukakan dalam rapat kerja selalu tidak diikuti					
20.	Saya yakin walaupun lambat dalam bekerja tetap diakui perusahaan					
21.	Saya selalu menggunakan waktu luang dengan bermain game di ruang kerja kantor saya					
22.	Saya merasa tidak ada memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan					
23.	Saya menginginkan kepemilikan perusahaan seperti tempat bekerja dengan curang					
24.	Saya lebih memilih memonopoli produk yang saya jual daripada harus bersaing					
25.	Saya mencoba untuk merencanakan hari kerja saya sehingga tidak membuang waktu Dengan percuma					
26.	Saya harus menghindari sikap ketergantungan pada orang lain kapanpun Disaat itu memungkinkan					
27.	Saya menganggap ilmu yang telah saya miliki lebih dari cukup untuk hidup					

28.	Saya memiliki pemahaman kerja hanya berskala internal perusahaan saja tanpa protes					
29.	Untuk kepraktisan kerja saya lebih memilih untuk makan dan jajan di sekitar kaki lima					
30.	Jika saya merasa lelah dalam bekerja, maka saya akan pergi istirahat di rumah					
31.	Saya hanya menerima pekerjaan sesuai dengan instruksi tanpa memeriksa kesalahan					
32.	Saya lebih memilih bekerja dengan usaha sendiri tanpa bantuan orang lain					
33.	Saya selalu menghabiskan upah hasil kerja setelah memperolehnya setiap bulan					
34.	Saya merasa kebaikan yang saya lakukan untuk perusahaan sudah banyak					
35.	Saya akan lebih semangat memaksimalkan kemandirian sehingga tidak butuh siapapun					
36.	Saya beranggapan bahwa pergi keluar negeri adalah perjalanan yang sia-sia					
37.	Saya lebih suka memakan makanan pinggir jalan yang terbuka daripada di restoran					
38.	Saya selalu merencanakan pekerjaan hingga lama waktu penyelesaiannya					
39.	Saya akan selalu memikirkan bagaimana mencapai usaha yang stabil dan terjamin					
40.	Saya menjalin kerja sama pekerjaan dengan rekan kerja siapapun untuk meningkatkan kualitas kerja dan kekeluargaan perusahaan					

Bagian II. Instrumen Manajemen Waktu Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya memiliki kebiasaan mencatat kegiatan pekerjaan dengan perencanaan yang jelas					
2.	Saya merumuskan rencana pekerjaan mingguan setiap hari minggu					
3.	Saya menyusun jadwal kegiatan setiap hari demi rumusan prioritas kerja					
4.	Saya akan menolak dengan baik ajakan rekan kerja yang tidak sesuai dengan rencana kerja					
5.	Saya tetap menggunakan waktu untuk bekerja walaupun sudah di luar batas jadwal kerja					
6.	Saya selalu memberi teguran pada rekan kerja yang tidak maksimal dalam bekerja					

7.	Saya selalu menghukum diri saya sendiri karena menunda pekerjaan di lain hari				
8.	Saya selalu mengendalikan waktu untuk aktivitas sehari-hari supaya hidup teratur				
9.	Saya dengan beraktivitas dengan mengelola waktu dengan sedetail mungkin				
10.	Saya selalu dikendalikan waktu untuk diisi dengan kegiatan yang tidak berguna				
11.	Saya selalu memiliki tujuan pada setiap kegiatan pekerjaan yang saya lakukan				
12.	Saya selalu memberikan label prioritas pada setiap aktivitas saya sehari-hari				
13.	Saya selalu menghindari perilaku menunda pekerjaan untuk menjaga disiplin kerja				
14.	Saya akan menolak dengan tegas teman yang mengajak bolos kerja				
15.	Saya biasanya menggunakan waktu luang dengan mengikuti pelatihan kompetensi kerja				
16.	Saya akan selalu mengikuti prosedur kerja walaupun teman saya menggunakan cara lain				
17.	Saya memiliki kebiasaan bekerja tanpa panduan dan berdasarkan pengalaman saja				
18.	Saya sering lebih memilih santai daripada menyibukkan diri dengan pekerjaan				
19.	Saya selalu menggunakan waktu penting saya untuk santai di rumah				
20.	Saya sering mengajak teman kerja untuk keluar kantor tanpa izin				
21.	Saya selalu menumpuk pekerjaan untuk dibawa pulang ke rumah				
22.	Saya selalu beraktivitas seadanya tanpa jadwal yang jelas demi hidup yang santai				
23.	Saya selalu marah jika ada yang mengganggu waktu santai saya di kantor				
24.	Saya menggunakan waktu kerja untuk berkomunikasi lewat media sosial				
25.	Saya memiliki teman yang saya sukai karena sikap malasnya bekerja				
26.	Saya memiliki pekerjaan yang tidak menuntut saya untuk bekerja secara cepat dan tepat				
27.	Saya selalu mengikuti jadwal dalam beraktivitas sehari-hari walaupun di rumah				
28.	Saya menjadi pekerja yang tidak memiliki tujuan hidup yang jelas				

29.	Saya sering melewati waktu jam kerja karena keterlambatan menyelesaikan pekerjaan					
30.	Saya selalu menunda pekerjaan dan memilih untuk bermain game di waktu kerja					
31.	Jadwal yang saya susun biasanya hanya sebagai pajangan dan tidak pernah saya ikuti					
32.	Saya memilih pekerjaan mudah walaupun skala prioritas sudah saya tentukan					
33.	Saya memiliki kebiasaan menunda datang tepat waktu karena kantor dekat dari rumah					
34.	Saya sering mengendalikan waktu terhadap aktivitas yang tidak penting dalam hidup saya					
35.	Saya selalu tidak memperdulikan waktu sehingga selalu terlambat dalam segala hal					

Bagian III. Instrumen Burnout Pekerjaan

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa tubuh saya akhir-akhir ini mengalami penurunan kekuatan kerja					
2.	Saya selalu merasa kelelahan jika bekerja seharian penuh					
3.	Saya memiliki tubuh yang lemah dalam bekerja di luar ruangan					
4.	Saya tidak mampu bekerja di ruangan ber-AC yang akan membuat tubuh kedinginan					
5.	Saya akan melawan kelelahan saya karena ingin menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya akan beristirahat jika merasa lelah bekerja dan tidak memperdulikan pekerjaan					
7.	Jika terasa lemas saat bekerja saya akan paksakan sampai pekerjaan selesai					
8.	Saya merasa mudah lelah karena pekerjaan saya yang berat					
9.	Saya mengalami penurunan semangat kerja karena merasa tidak sebugar pertama masuk					
10.	Saya akan mengalami kesulitan gerak karena terlalu memaksakan penyelesaian pekerjaan					
11.	Saya sering tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena tubuh saya lambat					
12.	Saya akan tetap sabar mengerjakan pekerjaan dengan santai walaupun lelah					

13.	Saya sering marah tak jelas pada orang sekitar karena beban kerja yang tidak selesai					
14.	Saya selalu berusaha menahan amarah disaat saya mengalami stres kerja					
15.	Saya selalu merasa pekerjaan saya lebih berat dari rekan kerja saya					
16.	Saya merasa tenang walaupun pekerjaan saya menumpuk banyak					
17.	Saya merasa stres jika pekerjaan saya tidak kunjung selesai					
18.	Saya selalu merasa pekerjaan saya tidak ada selesainya karena terlalu banyak					
19.	Saya sering marah tidak menentu dengan menghadapi beban kerja yang sangat banyak					
20.	Saya sering merasa tenang walaupun beban kerja terlalu berat					
21.	Saya akan mengacuhkan suasana sekitar disaat lelah dalam bekerja					
22.	Saya tidak akan memperdulikan siapapun untuk menenangkan diri dari beban kerja					
23.	Saya sering meminta bantuan namun tidak mau membantu disaat stres pada pekerjaan					
24.	Saya tidak memperdulikan beban kerja orang lain karena saya memiliki beban kerja sendiri					
25.	Saya tidak akan membantu pekerjaan rekan kerja saya karena saya sering stres/frustasi					
26.	Saya merasa bahwa keahlian saya dalam bekerja lama kelamaan menurun drastis					
27.	Saya merasa menjadi orang yang buruk tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
28.	Saya sering tidak memperdulikan jika pekerjaan saya tidak selesai					
29.	Saya memiliki penurunan kinerja sehingga kepercayaan diri saya menurun					
30.	Saya merasa keahlian kerja saya sudah tidak sebaik waktu pertama bekerja					
31.	Saya sering menyalahkan diri saya karena tidak maksimal dalam bekerja					
32.	Saya merasa tidak lagi memiliki kepercayaan diri dalam bekerja					
33.	Saya selalu menghindari interaksi dengan orang lain dalam keadaan stres saat bekerja					
34.	Saya akan sangat menyesal jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					

35.	Saya akan menjadikan pekerjaan saya sebagai kegiatan ibadah yang menghidupi keluarga					
-----	--	--	--	--	--	--



Lampiran 3. Data Sebaran Angket

Data sebaran angket X-1 (Etos Kerja Personel)

R	Nomor item																																										
	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	34	35	36	37	38	39	40			
1	2	4	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	
5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
6	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	
7	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	
9	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
10	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	1	3	3	3	3	4	1	4	4		
11	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	1			
12	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	2	4	4	3	1	1	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1		
13	3	4	3	3	1	4	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	2	1	3	1	3	3	3	3	1	4		
14	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3			
15	2	4	1	3	3	3	1	3	4	1	3	3	3	3	2	1	4	4	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	1	4	1	3	3	3	3	3	3	2	1	4		
16	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2		
17	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3		
18	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	
19	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
20	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
21	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3		
22	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
23	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3		
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

26	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	2						
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2					
28	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3						
29	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4						
30	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3						
31	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3					
32	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3					
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
34	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3				
35	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2				
36	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3				
37	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3				
38	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
39	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3					
40	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3			
ΣX	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###	###			
ΣX ²	369	454	439	453	487	452	439	437	454	439	453	487	395	407	379	394	326	454	439	453	487	395	454	439	453	487	395	407	379	394	326	387	487	426	487	443	407	379	394	326		
(ΣX) ²	14161	17424	16641	17689	18769	17424	16641	16641	17424	16641	17689	18769	15129	15625	14641	14884	12100	17424	16641	17689	18769	15129	17424	16641	17689	18769	15129	15625	14641	14884	12100	14641	18769	16384	18769	17161	15625	14641	14884	12100		
ΣXY																																										
r _{xy}	0,5	0,3	0,7	0,7	0,8	-0,2	0,7	-0,1	0,3	0,7	0,7	0,8	0,3	0,4	0,5	0,7	-0	0,3	0,7	0,7	0,8	0,3	0,3	0,7	0,7	0,8	0,3	0,4	0,5	0,7	-0	0,4	0,8	0,5	0,8	0,7	0,4	0,5	0,7	-0		
t _{hitung}	3,999	2,064	5,667	6,564	7,636	1,365	5,667	0,348	2,064	5,667	6,564	7,636	2,245	2,853	3,811	5,36	0,147	2,064	5,667	6,564	7,636	2,245	2,064	5,667	6,564	7,636	2,245	2,853	3,811	5,36	0,147	2,484	7,636	4,055	7,636	5,78	2,853	3,811	5,36	0,147		
t _{tabel (95%, 36)}	1,684			0,242																																						
ket	V	V	V	V	V	TV	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV

Data sebaran angket X-2 (Manajemen Waktu Kerja Personel)

R	Nomor item																																			Y	Y ²		
	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	34	35				
1	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	4	2	1	2	2	2	2	105	11025
2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	104	10816	
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	1	3	3	2	107	11449		
4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	108	11664	
5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	115	13225		
6	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	101	10201		
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	2	102	10404	
8	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	119	14161	
9	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	111	12321		
10	3	2	3	1	1	4	4	3	3	2	4	4	4	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	1	2	2	3	3	3	2	97	9409	
11	2	2	3	1	1	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	112	12544		
12	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	11025	
13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	125	15625		
14	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	119	14161	
15	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	112	12544	

16	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	111	12321			
17	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	11664		
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	111	12321			
19	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	106	11236			
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	115	13225	
21	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	110	12100			
22	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	110	12100			
23	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	113	12769		
24	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	2	112	12544		
25	3	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	109	11881		
26	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	121	14641		
27	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	111	12321	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	109	11881
29	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	117	13689		
30	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	108	11664		
31	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	115	13225	
32	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	117	13689	
33	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	130	16900		
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	3	4	128	16384		
35	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	97	9409	

36	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	⁹³	8649		
37	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	⁸⁶	7396	
38	2	2	1	2	3	2	2	2	0	2	3	1	2	2	2	2	3	0	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	1	4	⁶⁸	4624		
39	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	0	3	3	3	2	⁹³	8649	
40	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	¹¹⁴	12996	
ΣX	123	114	124	129	122	134	130	128	127	119	136	129	125	120	120	118	117	134	125	130	127	127	130	124	133	134	131	120	122	121	113	124	128	120	96			
ΣX^2	397	342	406	441	396	464	438	428	431	375	476	435	405	374	382	366	369	462	421	440	423	413	436	406	457	464	441	376	402	385	355	410	434	378	254	478852		
$(\Sigma X)^2$	15129	12996	15376	16641	14884	17956	16900	16384	16129	14161	18496	16641	15625	14400	14400	13924	13689	17956	15625	16900	16129	16129	16900	15376	17689	17956	17161	14400	14884	14641	12769	15376	16384	14400	9216			
ΣXY																																					4354	
r_{xy}	0,61	0,39	0,51	0,44	0,16	0,40	0,26	0,50	0,70	0,39	0,32	0,56	0,48	0,54	0,53	0,54	0,32	0,40	0,67	0,38	0,55	0,38	0,64	0,53	0,55	0,47	0,31	0,47	0,68	0,48	0,44	0,34	0,40	0,45	0,06			
t hitung	4,71	2,64	3,67	3,05	0,99	2,72	1,65	3,55	5,97	2,60	2,10	4,21	3,41	4,01	3,87	3,94	2,05	2,71	5,52	2,56	4,04	2,56	5,16	3,85	4,05	3,28	2,02	3,26	5,66	3,36	3,01	2,25	2,70	3,11	0,39			
t tabel (95%, 36)	1,683851			0,242																																		
ket	V	V	V	V	TV	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	

Data sebaran angket Y (Burnout Kerja Personel)

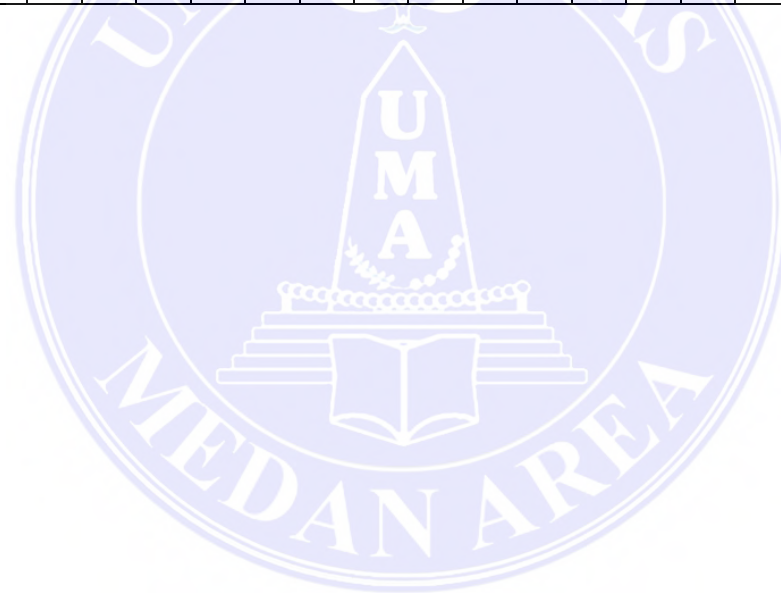
R	Nomor item																																			Y	Y²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	111	#####
2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	117	#####
3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	116	#####	
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	114	#####	
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	127	#####	
6	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	117	#####	
7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	114	#####	
8	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	123	#####	
9	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	120	#####	
10	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	112	#####	
11	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	123	#####	
12	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	113	#####	
13	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	102	#####	
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	#####	
15	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	105	#####	
16	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	106	#####	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	108	#####	
18	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	108	#####		
19	3	3	1	4	3	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	101	#####		
20	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	118	#####	
21	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	#####	
22	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	104	#####	
23	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	109	#####	
24	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	123	#####	
25	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	127	#####	
26	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	119	#####	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	109	#####	

28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	110	#####							
29	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	109	#####				
30	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	123	#####				
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	133	#####				
32	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	118	#####				
33	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	135	#####				
34	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	4	128	#####			
35	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	100	#####			
36	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	8464	92		
37	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	85	7225			
38	2	3	0	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	73	5329		
39	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	96	9216		
40	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	116	#####		
ΣX	129	135	126	143	125	124	126	123	125	136	118	129	135	132	128	125	134	112	140	118	125	130	136	118	129	135	132	128	125	134	112	140	118	125	130				
ΣX ²	429	471	430	521	409	402	416	389	405	482	360	429	471	456	434	405	464	348	510	368	409	440	482	360	429	471	456	434	405	464	348	510	368	409	440		507720		
(ΣX) ²	16641	18225	15876	20449	15625	15376	15876	15129	15625	18496	13924	16641	18025	17424	16384	15625	17956	12544	19600	13924	15625	16900	18496	13924	16641	18025	17424	16384	15625	17956	12544	19600	13924	15625	16900				
ΣXY																																						4480	
r _{xy}	0,51	0,38	0,58	0,19	0,34	0,24	0,68	0,46	0,55	0,54	0,59	0,51	0,38	0,47	0,72	0,55	0,60	0,52	0,54	0,53	0,67	0,45	0,54	0,59	0,51	0,38	0,47	0,72	0,55	0,60	0,52	0,54	0,53	0,67	0,45				
t _{hitung}	3,70	2,56	4,40	1,17	2,24	1,55	5,74	3,17	4,10	3,91	4,46	3,70	2,56	3,26	6,47	4,10	4,66	3,74	3,91	3,90	5,53	3,07	3,91	4,46	3,70	2,56	3,26	6,47	4,10	4,66	3,74	3,91	3,90	5,53	3,07				
t _{tabel} (95%, 36)																																							
ket	V	V	V	TV	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			

Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Etos Kerja Personel)

R	Nomor Item																																			Y	
	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	34	35		
1	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	97
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	132
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	102
4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	119
5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	120	
6	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	111	
7	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
8	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	113	
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	78	
10	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	1	3	3	3	3	4	1	4	104	
11	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	112	
12	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	119	
13	3	4	3	3	1	3	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	1	2	1	3	1	3	3	3	1	93	
14	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	126	
15	2	4	1	3	3	1	4	1	3	3	3	3	2	1	4	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	1	87		
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	115	
17	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	110	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	127	
19	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	132	
20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
21	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	130
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	132	
23	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	108	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104	
26	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	122	
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	111	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	102	
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	133	
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	101	
31	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	123	

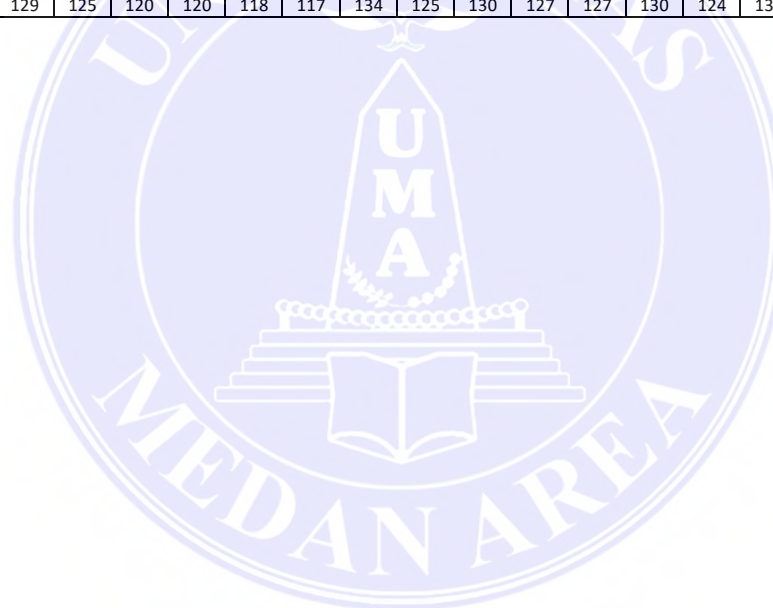
32	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	112
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
34	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	125	
35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	131	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	104	
37	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	108	
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	102	
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	97	
119	132	129	133	137	129	132	129	133	137	123	125	121	122	132	129	133	137	123	132	129	133	137	123	125	121	122	121	137	128	137	131	125	121	122	119			



Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Manajemen Waktu Kerja Personel)

R	Nomor Item																																Y	
	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		
1	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	1	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	1	4	2	1	2	2	95	
2	2	2	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	95	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	1	3	3	97	
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	100	
5	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	107	
6	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	94	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	94	
8	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	111	
9	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	102	
10	3	2	3	1	4	3	3	2	4	4	4	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	1	2	2	3	3	3	90	
11	2	2	3	1	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	108	
12	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
13	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	115	
14	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	110	
15	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	103	
16	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	102	
17	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	103	
19	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	97	
20	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	107	
21	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	101	
22	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	101	
23	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	105	
24	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	102	
25	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
26	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	112	
27	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	102	
28	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	97
29	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	110	
30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	101	
31	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	106	

32	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	109		
33	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	120	
34	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	3	116	
35	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	89	
36	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	84	
37	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	79	
38	2	2	1	2	2	2	0	2	3	1	2	2	2	2	2	3	0	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	59	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	0	3	85	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	104	
119	123	114	124	129	134	128	127	119	136	129	125	120	120	118	117	134	125	130	127	127	130	124	133	134	131	120	122	121	113	124	128	120



UNIVERSITAS MEDAN AREA

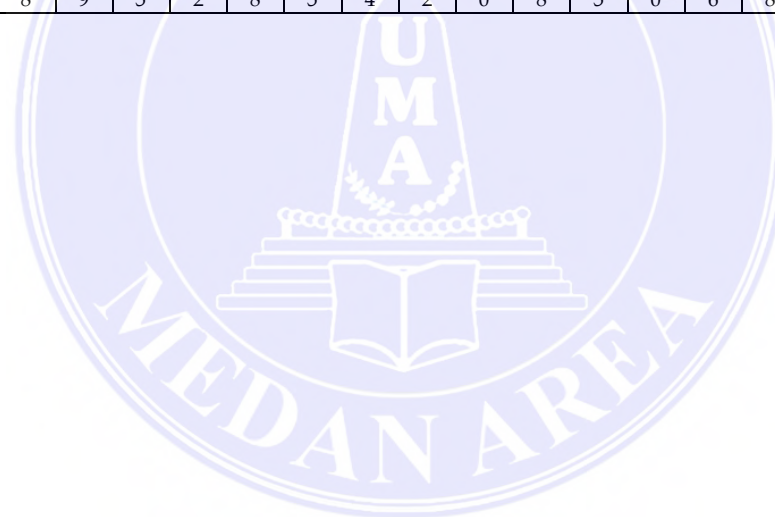
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Burnout Pekerjaan)

R	Nomor Item																																	Y		
	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	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	106
2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	110
3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	110
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	107
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	119
6	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	110
7	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	106	
8	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	117
9	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	113
10	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	1	3	3	4	4	4	105	
11	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	117
12	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	106
13	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	95
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
15	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	99
16	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	99
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	102
18	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	103	
19	3	3	1	3	3	1	2	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	94	
20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	110	
21	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
22	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	97	
23	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	102
24	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	116
25	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	121
26	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	111
27	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	103
28	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	104
29	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	105

30	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	125	
32	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	110	
33	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	127	
34	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	3	4	120	
35	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	94	
36	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	86	
37	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	77	
38	2	3	0	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	4	67	
2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	0	3	3	3	2	90	
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	110
	11	12	13	12	12	12	12	12	13	11	12	13	13	12	12	13	11	14	11	12	13	13	11	12	13	13	12	12	13	11	14	11	125		
	9	9	5	6	5	6	3	5	6	8	9	5	2	8	5	4	2	0	8	5	0	6	8	9	5	2	8	5	4	2	0	8			



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Etos Kerja Personel

Correlations		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,541 ,000 40	VALID
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,318 ,046 40	VALID
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,677** ,000 40	VALID
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,729** ,000 40	VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,778* ,000 40	VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,216 ,180 40	TIDAK VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,677** ,000 40	VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,056 ,729 40	TIDAK VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,318 ,046 40	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,677** ,000 40	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,729** ,000 40	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,778* ,000 40	VALID
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,342 ,031 40	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,420 ,007 40	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,526** ,000 40	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,656** ,000 40	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,024* ,884 40	TIDAK VALID

VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,318 ,046 40	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,677** ,000 40	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,729 ,000 40	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,778 ,000 40	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,342** ,031 40	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,318** ,046 40	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,677* ,000 40	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,729 ,000 40	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,778 ,000 40	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,342** ,031 40	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,420** ,007 40	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,526* ,000 40	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,656 ,000 40	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,024** ,884 40	TIDAK VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,374 ,018 40	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,778 ,000 40	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,550** ,000 40	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,778** ,000 40	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,684* ,000 40	VALID

VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,420 ,007 40	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,526 ,000 40	VALID
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,656** ,000 40	VALID
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,024** ,884 40	TIDAK VALID
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1* 40	

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

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

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 40, maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 5 butir angket yang tidak valid, sehingga 35 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian etos kerja personel.

Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Manajemen Waktu Kerja

Correlations		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,607 ,000 40	VALID
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,393** ,012 40	VALID
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,511** ,001 40	VALID
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,443** ,004 40	VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,158 ,329 40	TIDAK VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,404 ,010 40	VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,259 ,107 40	TIDAK VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,499** ,001 40	VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,695* ,000 40	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,389 ,013 40	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,322 ,042 40	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,564* ,000 40	VALID
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,484 ,002 40	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,545** ,000 40	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,532** ,000 40	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,538** ,000 40	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,316 ,047 40	VALID

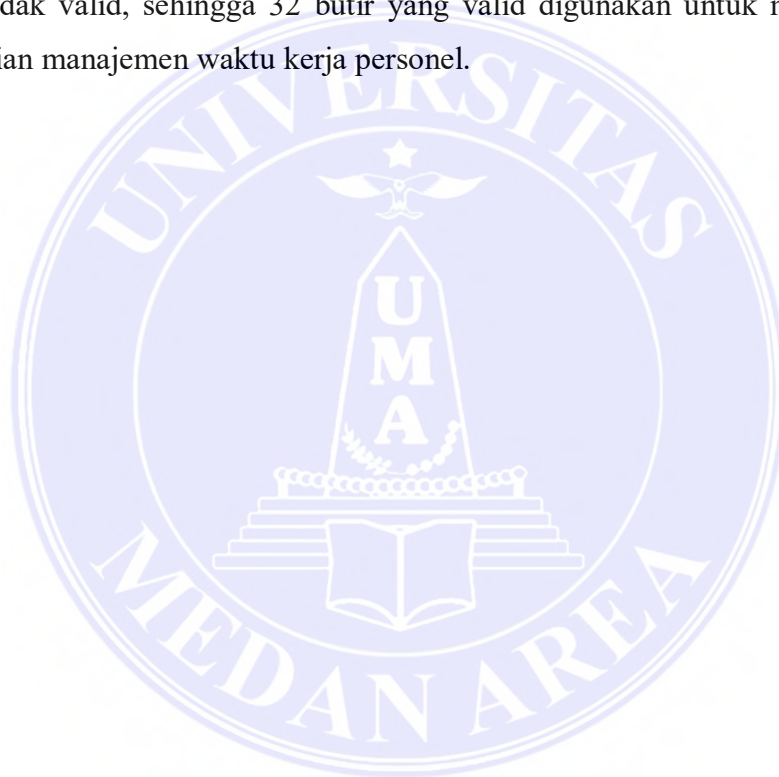
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,402 ,010 40	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,667 ,000 40	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,383 ^{**} ,015 40	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,548 [*] ,000 40	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,383 ,015 40	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,642 ,000 40	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,530 [*] ,000 40	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,729 ,000 40	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,549 ,000 40	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,470 ^{**} ,002 40	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,312 ^{**} ,050 40	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,467 ^{**} ,002 40	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,676 ,000 40	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,478 ,002 40	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,438 ,005 40	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,343 ^{**} ,030 40	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,402 [*] ,010 40	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,450 ,004 40	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,063 ,700 40	TIDAK VALID

VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1* 40
----------	---	----------

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

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

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 40, maka dari 35 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 3 butir angket yang tidak valid, sehingga 32 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian manajemen waktu kerja personel.



Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Burnout Pekerjaan

Correlations		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,514 ,001 40	VALID
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,383 ,015 40	VALID
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,581* ,000 40	VALID
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,186 ,249 40	TIDAK VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,341 ,031 40	VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,244 ,129 40	TIDAK VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,682 ,000 40	VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,458 ,003 40	VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,553 ,000 40	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,535 ,000 40	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,586** ,000 40	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,514** ,001 40	VALID
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,383 ,015 40	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,467 ,002 40	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,724* ,000 40	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,553 ,000 40	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,603 ,000 40	VALID

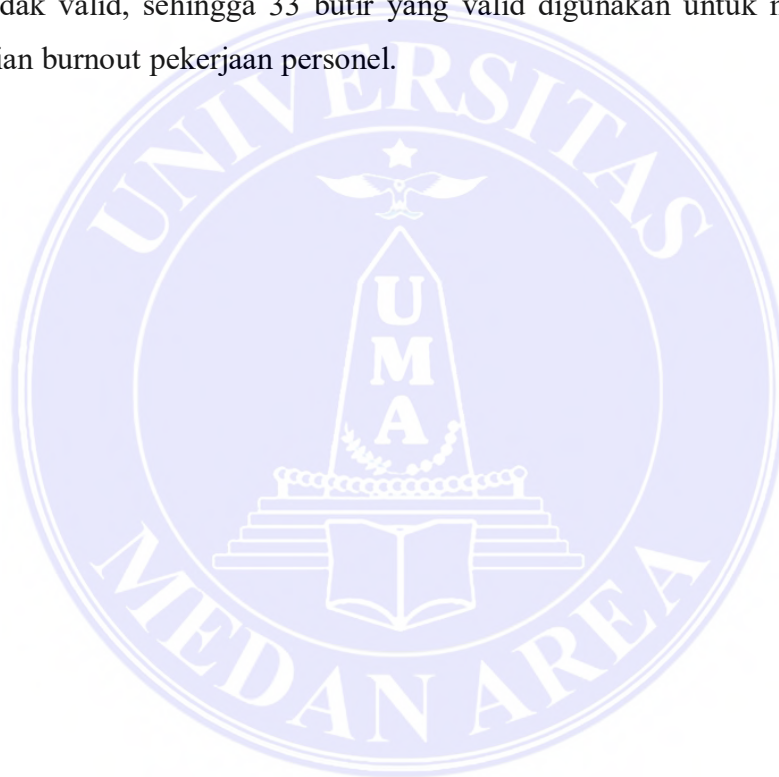
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,519 ,001 40	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,536 ,000 40	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,534 ,000 40	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,668 ,000 40	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,446 ,004 40	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,535** ,000 40	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,586** ,000 40	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,729 ,000 40	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,514 ,001 40	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,383 ,015 40	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,467* ,002 40	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,724 ,000 40	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,553 ,000 40	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,603 ,000 40	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,519 ,001 40	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,536 ,000 40	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,534 ,000 40	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,668 ,000 40	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,446** ,004 40	VALID

VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1** 40	
----------	---	-----------	--

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

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

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan $N = 40$, maka dari 35 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 2 butir angket yang tidak valid, sehingga 33 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian burnout pekerjaan personel.



Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Etos Kerja Personel

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	40

Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Manajemen Waktu Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	35

Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Burnout Pekerjaan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	35

Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba

ANGKET PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Pangkat/NRP :
 Jabatan :
 Umur :
 Kesatuan :

III. Daftar Pertanyaan Angket

Bagian I. Instrumen Etos Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Waktu yang tersedia harus digunakan untuk membangun kualitas kerja					
2.	Saya menganggap bahwa kerja keras itu penting dan membuat hasil sangat memuaskan					
3.	Saya lebih menyukai pekerjaan yang memungkinkan saya untuk memiliki lebih Banyak waktu luang					
4.	Semakin banyak waktu yang saya habiskan untuk aktivitas waktu luang, saya merasa Lebih baik					

5.	Saya menganggap bahwa saya harus mengajak teman mengikuti ide saya yang bagus					
6.	Saya selalu memiliki inisiatif untuk melakukan aktivitas yang berguna bagi diri sendiri					
7.	Saya beranggapan bahwa perusahaan tempat bekerja saya sudah mampu bersaing dengan perusahaan internasional					
8.	Saya harus selalu melakukan apa yang Benar dan adil bagi pekerjaan					
9.	Saya selalu mencari cara untuk Menggunakan waktu saya secara produktif					
10.	Saya meyakini bahwa kerja keras mampu Meningkatkan keahlian saya					
11.	Saya merasa ketergantungan bekerjasama dengan rekan kerja di kantor					
12.	Saya selalu membawa bekal untuk menjaga nutrisi tubuh saya dalam bekerja					
13.	Saya percaya bahwa untuk menjadi benar-Benar sukses, saya harus mandiri					
14.	Saya selalu melakukan diskusi kepada rekan kerja yang memiliki banyak pengalaman					
15.	Penting bagi saya untuk selalu mampu Mengatur waktu kerja					
16.	Saya merasa ide yang saya kemukakan dalam rapat kerja selalu tidak diikuti					
17.	Saya yakin walaupun lambat dalam bekerja tetap diakui perusahaan					
18.	Saya selalu menggunakan waktu luang dengan bermain game di ruang kerja kantor saya					
19.	Saya merasa tidak ada memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan perusahaan					
20.	Saya menginginkan kepemilikan perusahaan seperti tempat bekerja dengan curang					
21.	Saya lebih memilih memonopoli produk yang saya jual daripada harus bersaing					
22.	Saya mencoba untuk merencanakan hari kerja saya sehingga tidak membuang waktu Dengan percuma					
23.	Saya harus menghindari sikap ketergantungan pada orang lain kapanpun Disaat itu memungkinkan					
24.	Saya menganggap ilmu yang telah saya miliki lebih dari cukup untuk hidup					
25.	Saya memiliki pemahaman kerja hanya berskala internal perusahaan saja tanpa protes					

26.	Untuk kepraktisan kerja saya lebih memilih untuk makan dan jajan di sekitar kaki lima					
27.	Jika saya merasa lelah dalam bekerja, maka saya akan pergi istirahat di rumah					
28.	Saya lebih memilih bekerja dengan usaha sendiri tanpa bantuan orang lain					
29.	Saya selalu menghabiskan upah hasil kerja setelah memperolehnya setiap bulan					
30.	Saya merasa kebaikan yang saya lakukan untuk perusahaan sudah banyak					
31.	Saya akan lebih semangat memaksimalkan kemandirian sehingga tidak butuh siapapun					
32.	Saya beranggapan bahwa pergi keluar negeri adalah perjalanan yang sia-sia					
33.	Saya lebih suka memakan makanan pinggir jalan yang terbuka daripada di restoran					
34.	Saya selalu merencanakan pekerjaan hingga lama waktu penyelesaiannya					
35.	Saya akan selalu memikirkan bagaimana mencapai usaha yang stabil dan terjamin					

Bagian II. Instrumen Manajemen Waktu Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya memiliki kebiasaan mencatat kegiatan pekerjaan dengan perencanaan yang jelas					
2.	Saya merumuskan rencana pekerjaan mingguan setiap hari minggu					
3.	Saya menyusun jadwal kegiatan setiap hari demi rumusan prioritas kerja					
4.	Saya akan menolak dengan baik ajakan rekan kerja yang tidak sesuai dengan rencana kerja					
5.	Saya selalu memberi teguran pada rekan kerja yang tidak maksimal dalam bekerja					
6.	Saya selalu mengendalikan waktu untuk aktivitas sehari-hari supaya hidup teratur					
7.	Saya dengan beraktivitas dengan mengelola waktu dengan sedetail mungkin					
8.	Saya selalu dikendalikan waktu untuk diisi dengan kegiatan yang tidak berguna					
9.	Saya selalu memiliki tujuan pada setiap kegiatan pekerjaan yang saya lakukan					

10.	Saya selalu memberikan label prioritas pada setiap aktivitas saya sehari-hari					
11.	Saya selalu menghindari perilaku menunda pekerjaan untuk menjaga disiplin kerja					
12.	Saya akan menolak dengan tegas teman yang mengajak bolos kerja					
13.	Saya biasanya menggunakan waktu luang dengan mengikuti pelatihan kompetensi kerja					
14.	Saya akan selalu mengikuti prosedur kerja walaupun teman saya menggunakan cara lain					
15.	Saya memiliki kebiasaan bekerja tanpa panduan dan berdasarkan pengalaman saja					
16.	Saya sering lebih memilih santai daripada menyibukkan diri dengan pekerjaan					
17.	Saya selalu menggunakan waktu penting saya untuk santai di rumah					
18.	Saya sering mengajak teman kerja untuk keluar kantor tanpa izin					
19.	Saya selalu menumpuk pekerjaan untuk dibawa pulang ke rumah					
20.	Saya selalu beraktivitas seadanya tanpa jadwal yang jelas demi hidup yang santai					
21.	Saya selalu marah jika ada yang mengganggu waktu santai saya di kantor					
22.	Saya menggunakan waktu kerja untuk berkomunikasi lewat media sosial					
23.	Saya memiliki teman yang saya sukai karena sikap malasnya bekerja					
24.	Saya memiliki pekerjaan yang tidak menuntut saya untuk bekerja secara cepat dan tepat					
25.	Saya selalu mengikuti jadwal dalam beraktivitas sehari-hari walaupun di rumah					
26.	Saya menjadi pekerja yang tidak memiliki tujuan hidup yang jelas					
27.	Saya sering melewati waktu jam kerja karena keterlambatan menyelesaikan pekerjaan					
28.	Saya selalu menunda pekerjaan dan memilih untuk bermain game di waktu kerja					
29.	Jadwal yang saya susun biasanya hanya sebagai pajangan dan tidak pernah saya ikuti					
30.	Saya memilih pekerjaan mudah walaupun skala prioritas sudah saya tentukan					
31.	Saya memiliki kebiasaan menunda datang tepat waktu karena kantor dekat dari rumah					

32.	Saya sering mengendalikan waktu terhadap aktivitas yang tidak penting dalam hidup saya					
-----	--	--	--	--	--	--

Bagian III. Instrumen Burnout Pekerjaan

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa tubuh saya akhir-akhir ini mengalami penurunan kekuatan kerja					
2.	Saya selalu merasa kelelahan jika bekerja seharian penuh					
3.	Saya memiliki tubuh yang lemah dalam bekerja di luar ruangan					
4.	Saya akan melawan kelelahan saya karena ingin menyelesaikan pekerjaan					
5.	Jika terasa lemas saat bekerja saya akan paksakan sampai pekerjaan selesai					
6.	Saya merasa mudah lelah karena pekerjaan saya yang berat					
7.	Saya mengalami penurunan semangat kerja karena merasa tidak sebugar pertama masuk					
8.	Saya akan mengalami kesulitan gerak karena terlalu memaksakan penyelesaian pekerjaan					
9.	Saya sering tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena tubuh saya lambat					
10.	Saya akan tetap sabar mengerjakan pekerjaan dengan santai walaupun lelah					
11.	Saya sering marah tak jelas pada orang sekitar karena beban kerja yang tidak selesai					
12.	Saya selalu berusaha menahan amarah disaat saya mengalami stres kerja					
13.	Saya selalu merasa pekerjaan saya lebih berat dari rekan kerja saya					
14.	Saya merasa tenang walaupun pekerjaan saya menumpuk banyak					
15.	Saya merasa stres jika pekerjaan saya tidak kunjung selesai					
16.	Saya selalu merasa pekerjaan saya tidak ada selesainya karena terlalu banyak					
17.	Saya sering marah tidak menentu dengan menghadapi beban kerja yang sangat banyak					
18.	Saya sering merasa tenang walaupun beban kerja terlalu berat					

19.	Saya akan mengacuhkan suasana sekitar disaat lelah dalam bekerja					
20.	Saya tidak akan memperdulikan siapapun untuk menenangkan diri dari beban kerja					
21.	Saya sering meminta bantuan namun tidak mau membantu disaat stres pada pekerjaan					
22.	Saya tidak memperdulikan beban kerja orang lain karena saya memiliki beban kerja sendiri					
23.	Saya tidak akan membantu pekerjaan rekan kerja saya karena saya sering stres/frustasi					
24.	Saya merasa bahwa keahlian saya dalam bekerja lama kelamaan menurun drastis					
25.	Saya merasa menjadi orang yang buruk tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
26.	Saya sering tidak memperdulikan jika pekerjaan saya tidak selesai					
27.	Saya memiliki penurunan kinerja sehingga kepercayaan diri saya menurun					
28.	Saya merasa keahlian kerja saya sudah tidak sebaik waktu pertama bekerja					
29.	Saya sering menyalahkan diri saya karena tidak maksimal dalam bekerja					
30.	Saya merasa tidak lagi memiliki kepercayaan diri dalam bekerja					
31.	Saya selalu menghindari interaksi dengan orang lain dalam keadaan stres saat bekerja					
32.	Saya akan sangat menyesal jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
33.	Saya akan menjadikan pekerjaan saya sebagai kegiatan ibadah yang menghidupi keluarga					

Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian

No.	X1		X2		Y	
1	97	130	95	101	106	103
2	132	132	95	101	110	97
3	102	114	97	105	110	102
4	119	108	100	102	107	116
5	120	104	107	100	119	121
6	111	122	94	112	110	111
7	101	111	94	102	106	103
8	113	102	111	97	117	104
9	78	133	102	110	113	105
10	104	101	90	101	105	118
11	112	123	108	106	117	125
12	119	112	95	109	106	110
13	93	105	115	120	95	127
14	126	125	110	116	99	120
15	87	131	103	89	99	94
16	115	104	102	84	99	86
17	110	108	99	79	102	77
18	127	104	103	59	103	67
19	132	102	97	85	94	90
20	133	97	107	104	110	110
JLH	4499		4006		4213	

Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian

Statistics

		Etos Kerja Personel	Manajemen Waktu Personel	Burnout Pekerjaan
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		112,4750	100,1500	105,3250
Median		111,5000	101,5000	106,0000
Mode		104,00	102,00	110,00
Skewness		-,213	-1,388	-,908
Std. Error of Skewness		,374	,374	,374
Kurtosis		-,349	4,073	1,769
Std. Error of Kurtosis		,733	,733	,733

Statistics

		Etos Kerja Personel	Manajemen Waktu Personel	Burnout Pekerjaan
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		112,4750	100,1500	105,3250
Median		111,5000	101,5000	106,0000
Std. Deviation		13,60804	10,97912	12,14314

Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Etos Kerja Personel
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	112,4750
	Std. Deviation	13,60804
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,529
Asymp. Sig. (2-tailed)		,943

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Manajemen Waktu Personel
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100,1500
	Std. Deviation	10,97912
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,065
	Negative	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		,871
Asymp. Sig. (2-tailed)		,434

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Burnout Pekerjaan
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105,3250
	Std. Deviation	12,14314
	Absolute	,117
Most Extreme Differences	Positive	,075
	Negative	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		,741
Asymp. Sig. (2-tailed)		,643

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Etos Kerja Karyawan	40	112,4750	13,60804	78,00	133,00
Manajemen Waktu Karyawan	40	100,1500	10,97912	59,00	120,00
Burnout Pekerjaan	40	105,3250	12,14314	67,00	127,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Etos Kerja Personel	Manajemen Waktu Personel	Burnout Pekerjaan
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	112,4750	100,1500	105,3250
	Std. Deviation	13,60804	10,97912	12,14314
	Absolute	,084	,138	,117
Most Extreme Differences	Positive	,084	,065	,075
	Negative	-,076	-,138	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		,529	,871	,741
Asymp. Sig. (2-tailed)		,943	,434	,643

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tests of Normality^{a,b,c,e,f,g,h,i,j,k,l,m,n,o,p,q}

Etos Kerja Personel	Shapiro-Wilk ^d	
	df	Sig.
Burnout Pekerjaan	97,00	
	101,00	
	102,00	
	104,00	
	108,00	
	111,00	
	112,00	
	119,00	
	132,00	
	133,00	,567
		,950
		,339

Tests of Normality^{a,b,c,d,e,f,h,i,j,k,l,m,n,o,p,q,r}

Manajemen Waktu Personel	Shapiro-Wilk ^g		
	df	Sig.	
Burnout Pekerjaan	94,00		
	95,00		
	97,00		
	100,00		
	101,00		
	102,00		
	103,00		
	107,00		
	110,00		
		3	,000
		3	,726
		3	,537
		4	,508

Lampiran 17. Uji Linearitas

2. Etos Kerja dengan Burnout Pekerjaan

			Sum of Squares	df
Burnout Pekerjaan * Etos Kerja Personel	Between Groups	(Combined)	2852,192	25
		Linearity	7,635	1
		Deviation from Linearity	2844,556	24
Within Groups		2898,583	14	
Total		5750,775	39	

			Mean Square	F
Burnout Pekerjaan * Etos Kerja Personel	Between Groups	(Combined)	114,088	,551
		Linearity	7,635	,037
		Deviation from Linearity	118,523	,572
Within Groups		207,042		
Total				

			Sig.
Burnout Pekerjaan * Etos Kerja Personel	Between Groups	(Combined)	,906
		Linearity	,850
		Deviation from Linearity	,889
Within Groups			
Total			

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout Pekerjaan * Etos Kerja Personel	,036	,001	,704	,496

3. Manajemen Waktu Kerja dengan Burnout Pekerjaan

			Sum of Squares	df
Burnout Pekerjaan * Manajemen Waktu Personel	Between Groups	(Combined)	5008,192	25
		Linearity	3105,746	1
		Deviation from Linearity	1902,446	24
Within Groups		742,583	14	
Total		5750,775	39	

ANOVA Table

			Mean Square	F
Burnout Pekerjaan * Manajemen Waktu Personel	Between Groups	(Combined)	200,328	3,777
		Linearity	3105,746	58,553
		Deviation from Linearity	79,269	1,494
	Within Groups		53,042	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
Burnout Pekerjaan * Manajemen Waktu Personel	Between Groups	(Combined)	,006
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,219
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout Pekerjaan * Manajemen Waktu Personel	,735	,540	,933	,871

Lampiran 18. Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,523	8,38281

a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu Karyawan, Etos Kerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3150,728	2	1575,364	22,418	,000 ^b
	Residual	2600,047	37	70,272		
	Total	5750,775	39			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu Personel, Etos Kerja Personel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31,256	15,352		2,036
	Etos Kerja Personel	-,080	,100	-,090	-,800
	Manajemen Waktu Personel	,829	,124	,750	6,688

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,049
	Etos Kerja Personel	,429
	Manajemen Waktu Personel	,000

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

KORELASI PRODUCT MOMENT, KENDALL'S & SPEARMAN'S RHO

Correlations

		Etos Kerja Personel	Burnout Pekerjaan
Etos Kerja Personel	Pearson Correlation	1	,362
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Burnout Pekerjaan	Pearson Correlation	,362	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

Correlations

		Etos Kerja Personel	Burnout Pekerjaan
Kendall's tau_b	Etos Kerja Karyawan	1,000	-,007
	Sig. (2-tailed)	.	,953
	N	40	40
Burnout Pekerjaan	Etos Kerja Karyawan	-,007	1,000
	Sig. (2-tailed)	,953	.
	N	40	40
Spearman's rho	Etos Kerja Karyawan	1,000	-,007
	Sig. (2-tailed)	.	,968
	N	40	40
Burnout Pekerjaan	Etos Kerja Karyawan	-,007	1,000
	Sig. (2-tailed)	,968	.
	N	40	40

Correlations

		Manajemen Waktu Personel	Burnout Pekerjaan
Manajemen Waktu Personel	Pearson Correlation	1	,735**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Burnout Pekerjaan	Pearson Correlation	,735**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Correlations

		Manajemen Waktu Personel
Kendall's tau_b	Correlation Coefficient	1,000
	Manajemen Waktu Personel Sig. (2-tailed)	.
	N	40
	Correlation Coefficient	,364**
	Burnout Pekerjaan Sig. (2-tailed)	,001
	N	40
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000
	Manajemen Waktu Personel Sig. (2-tailed)	.
	N	40
	Correlation Coefficient	,491**
	Burnout Pekerjaan Sig. (2-tailed)	,001
	N	40

Correlations

		Etos Kerja Karyawan	Manajemen Waktu Karyawan	Burnout Pekerjaan
Etos Kerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,168	,036
	Sig. (2-tailed)		,299	,823
	N	40	40	40
Manajemen Waktu Karyawan	Pearson Correlation	,168	1	,735**
	Sig. (2-tailed)	,299		,000
	N	40	40	40
Burnout Pekerjaan	Pearson Correlation	,036	,735**	1
	Sig. (2-tailed)	,823	,000	
	N	40	40	40

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362^a	,131	,025	12,29371

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Personel

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,635	1	7,635	50,51	,823 ^b
	Residual	5743,140	38	151,135		
	Total	5750,775	39			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Personel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735^a	,540	,528	8,34302

a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu Personel

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3105,746	1	3105,746	44,619	,000 ^b
	Residual	2645,029	38	69,606		
	Total	5750,775	39			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu Personel

Lampiran 19. Tabel Konsultasi

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 20. Dokumentasi Penelitian

