



**LAPORAN PENELITIAN**

**STUDI TENTANG TINGKAT KEJENUHAN KERJA PEGAWAI  
DITINJAU DARI LAMANYA PENEMPATAN PADA  
UNIT KERJA DI LINGKUNGAN UPBJJ-IT MAKASSAR**

**OLEH :**

**Drs. ELPIPRES NIKU, S. Pd., M. Pd.**

**Drs. SUBIRMAN MUSA, M. Hum.**

**Drs. SUKARMAN, S. Pd.**

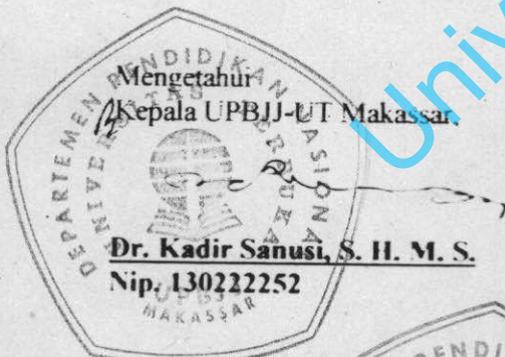
**LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS TERBUKA**

**2003**

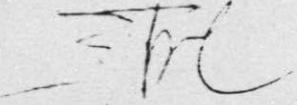
**LEMBAR PENGESAHAN**  
**LAPORAN PENELITIAN LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS TERBUKA**

1. a. Judul Penelitian : Studi Tentang Tingkat Kejenuhan Kerja Pegawai Ditinjau Dari Lamanya Penempatan Pada Unit Kerja Di Lingkungan UPBJJ-UT Makassar.
- b. Bidang Penelitian : Kelembagaan
- c. Bidang Ilmu : Manajemen Kepegawaian
- d. Program Payung Penelitian : Pengembangan Sumber Daya Manusia
- e. Klasifikasi : Mandiri
- 
2. Peneliti
- a. Nama Lengkap dan Gelar : ELPIPRES NIKU, Drs., S. Pd., M. Pd.
- b. NIP : 131782435
- c. Golongan Kepangkatan : III/c
- d. Jabatan Fungsional : Lektor
- e. Fakultas/Unit Kerja : FKIP/UPBJJ-UT Makassar
- 
3. Anggota Tim Peneliti
- a. Jumlah Anggota : 2 (dua) orang
- b. Nama Anggota/Unit Kerja
- 1 Drs. Subirman Musa, M. Hum/131 638 998 1 PBJJ-UT Makassar
- 2 Drs. Sukarman, S. Pd/131 692 399/UPBJJ-UT Makassar
- 
4. a. Periode Penelitian : Tahun 2003
- b. Lokasi Penelitian : UPBJJ-UT Makassar
- c. Lama Penelitian : 4 (Empat) Bulan
- d. Waktu yang disediakan : 35 jam perminggu
- 
5. Biaya Penelitian : Rp. 2.245.000 - (Dua Juta Dua Ratus Empat Puluh Lima Ribu Rupiah)
- 
6. Sumber Biaya : Universitas Terbuka

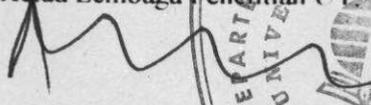
Makassar, 27 Agustus 2003



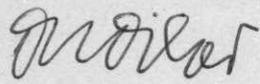
Ketua Peneliti,

  
**Dr. Elpipres Niku, S. Pd., M. Pd.**  
Nip. 131782435

Menyetujui,  
Ketua Lembaga Penelitian UT

  
**Dr. H. Udin S. Winataputra, MA**  
Nip. 130367151

Menyetujui,  
Kepala Pusat Penelitian Kelembagaan UT,

  
**Dr. Sugilar**  
Nip. 131671932

## PRAKATA

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuniaNya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, sudah sepantasnya jika peneliti menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Kadir Sanusi, SH., MS., sebagai Kepala UPBJJ-UT Makassar yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk menggali data terhadap pegawai UPBJJ-UT Makassar.
2. Bapak Drs. Subirman Musa, M Hum., dan Bapak Drs. Sukarman, S. Pd., sebagai anggota peneliti walaupun kedua beliau sibuk senantiasa tetap membantu peneliti sehingga mempercepat penyelesaian penelitian ini.
3. Bapak/Ibu pegawai UPBJJ-UT Makassar yang telah banyak memberikan bantuannya sebagai responden sehingga peneliti bisa mengambil data dengan mudah dan lancar.
4. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga semua bantuan dan pengorbanan yang diberikan kepada peneliti mendapat berkat dan pahala dari Allah SWT.

Selanjutnya, peneliti menyadari bahwa penelitian ini cukup penting namun penggarapannya masih belum sempurna. Dengan demikian kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca diharapkan.

**Peneliti**

## ABSTRAK

Kejenuhan kerja pegawai adalah gejala instabilitas yang diperhatikan oleh pegawai dalam bentuk sikap yang kontradiktif dengan keadaan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Sikap kejenuhan pegawai dimaksudkan antara lain nampak seperti kebosanan kerja, indisipliner, rendahnya semangat dan kegairahan kerja, kurang efektif dan efisien dalam bekerja, malas dan suka menunda-nunda pekerjaan, dan sikap ketidak puasan lainnya. Untuk memperjelas nampak kejenuhan kerja pegawai tersebut, maka perlu dilakukan penelitian studi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar.

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan kontribusi positif terhadap upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi di lingkungan UPBJJ-UT Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penentuan sampel dilakukan secara "*purposive-proportional random sampling*" yaitu pegawai yang telah bekerja selama ini di UPBJJ-UT Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner dan interview.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa studi tentang kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar dilihat dari (1) pengaruh faktor penempatan pegawai tingkat kejenuhan, (2) pengaruh faktor pembinaan pegawai tingkat kejenuhan, (3) pengaruh faktor pemberian motivasi setengah kejenuhan, (4) pengaruh faktor balas jasa (kompensasi) setengah kejenuhan, (5) pengaruh faktor lingkungan kerja setengah kejenuhan, (6) pengaruh faktor volume dan beban kerja tingkat kejenuhan, dan (7) pengaruh faktor perincian dan pembagian tugas tingkat kejenuhan.

Saran yang diajukan oleh penelitian ini adalah bagi peneliti lanjutan diharapkan ketajaman analisa variabel dimekarkan. Artinya penelitian dapat bersifat eksplanatori dan mencari kausalitas antara variabel.

## DAFTAR ISI

	Halaman
PRAKATA.....	i
ABSTRAK.....	ii
DAFTAR TABEL.....	v
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Konsep Kejenuhan Kerja Pegawai.....	7
1. Penempatan Pegawai.....	7
2. Pembinaan pegawai.....	8
3. Pemberian Motivasi.....	8
4. Balas Jasa (Kompensasi).....	10
5. Lingkungan Kerja.....	10
6. Volume dan Beban Kerja.....	11
7. Perincian dan Pembagian Tugas.....	11
B. Lamanya Penempatan Pegawai Dalam Setiap Unit Kerja.....	12
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	15
A. Variabel dan Instrumen.....	15
1. Variabel.....	15
2. Instrumen.....	15
B. Populasi dan Sampel.....	16
1. Populasi.....	16
2. Sampel.....	16
C. Metode Pengumpulan Data.....	16
1. Metode Angket.....	17

2. Metode Dokumentasi.....	17
3. Metode Interview (Wawancara).....	17
D. Metode Analisis Data.....	19
BAB IV HASIL DAN PENELITIAN.....	23
A. Hasil Penelitian.....	23
B. Pembahasan.....	25
BAB V KESIMPULAN.....	30
DAFTAR PUSTAKA.....	33
LAMPIRAN.....	34

Universitas Terbuka

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Keadaan Populasi Penelitian.....	16
2	Keadaan Metode Pengumpulan Data.....	18
3	Keadaan Komposisi Butir-Butir Angket.....	18
	Berdasarkan Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Tingkat Kejenuhan	
4	Pedoman Interpretasi Persentase Jawaban Respon.....	19
5	Data Responden PNS UPBJJ-UT Makassar.....	20
6	Data Responden Bukan PNS UPBJJ-UT Makassar.....	21
7	Jawaban Responden Terhadap Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Tingkat Kejenuhan.....	21

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada saat bangsa Indonesia telah berada dalam tahap demi tahap yang dapat diasumsikan mengandung tantangan dan permasalahan yang cukup kompleks. Salah satu permasalahan yang dipandang menentukan kelangsungan proses Pembangunan Nasional kita adalah masalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang telah diakui masih kurang. Sejak 25 tahun yang lalu (1974) hasil survei Bank Dunia antara lain dikemukakan bahwa : Kelemahan susunan tenaga kerja di Indonesia terutama menyangkut segi kualitas (Hasibuan, 1991). Berdasarkan hal tersebut, menurut Wardiman Djojonegoro (1996) bahwa tantangan pertama bagi bangsa Indonesia ialah meningkatkan produktivitas Nasional dan pertumbuhan ekonomi sebagai upaya memelihara dan meningkatkan pembangunan yang berkelanjutan. Untuk itu, orientasi nilai tambah akan meningkat apabila keunggulan kompetitif bangsa Indonesia yang hanya dapat dicapai melalui keunggulan kualitas sumber daya manusia dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat guna.

Kebutuhan akan sumber daya manusia dalam proses pembangunan dewasa ini sangat diperlukan, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negera, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat sebagai asset nasional yang sangat strategi dan menentukan keberhasilan pembangunan selanjutnya.

Bahkan menurut Bambang Cahyono (1995) bahwa kualitas sumber daya manusia khususnya pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang penting dan merupakan kunci keberhasilan pembangunan nasional. Dengan demikian, tidaklah mengherankan apabila berbagai instansi bersatu untuk meningkatkan keterampilan pegawainya melalui pendidikan dan pelatihan dengan mengeluarkan biaya yang cukup tinggi dengan harapan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dalam melaksanakan tugas di berbagai bidang pembangunan.

Begitu pentingnya kedudukan pegawai sebagai sumber daya pembangunan yang diharapkan peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu

prioritas andalan yang harus upayakan perwujudannya demi kesinambungan Pembangunan Nasional di masa yang akan datang. Memang harus diakui bahwa sukses tidak suatu instansi mencapai tujuan tidak semata-mata hanya tergantung dari kegiatan dalam bidang kepegawaian, meskipun demikian peranan pegawai tetap cukup besar andilnya terhadap pencapaian tujuan dari instansi tersebut. Fakta menunjukkan bahwa sampai saat ini belum ada suatu perusahaan atau instansi yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa memerlukan pegawai atau karyawan. Bahkan ada kecenderungan bahwa makin besar suatu perusahaan atau instansi maka makin besar pula kebutuhan akan jumlah pegawai yang diperlukan. Walaupun kita ketahui bahwa besarnya jumlah pegawai saja belum menjamin semua urusan administrasi dan kebijaksanaan instansi tersebut akan menjadi lancar. Sebab, makin besarnya jumlah yang harus diurus akan tetapi kecenderungan makin kompleksnya permasalahan yang dihadapi. Tugas-tugas manajemen kepegawaian seperti analisis jabatan, penarikan, penempatan, pelatihan, pemberian kompensasi, mutasi dan promosi, pemberian motivasi dan sebagainya dilaksanakan untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, bila tidak dikelola atau diurus dengan baik, maka mungkin akan terjadi sebaliknya.

Di dalam manajemen kepegawaian, pegawai merupakan salah satu unsur yang amat penting, karena pegawailah yang menggerakkan proses manajemen ke arah sasaran yang diharapkan. Seperti dikemukakan oleh Siagian (1980) bahwa tanpa pegawai semua unsur manajemen yang lain, seperti tujuan, tugas pokok, fungsi organisasi, keuangan dan peralatan hanya merupakan benda mati, karena itu hanya pegawai atau manusialah yang mempunyai rasio dan perasaan, kebutuhan dan cita-cita untuk dapat bekerja sama dan bersepakat untuk mewujudkan tujuan. Dikatakan selanjutnya bahwa filsafat manajemen yang paling tepat untuk dianut dalam menempatkan sumber daya insani sebagai titik sentral dalam seluruh kehidupan organisasional. Sudah umum diketahui bahwa sumber daya insanilah satu-satunya unsur organisasi yang berperan sebagai motor penggerak sarana-sarana dan sumber daya organisasi lainnya.

Salah satu masalah dalam bidang kepegawaian yang akhir-akhir ini menjadi sorotan banyak pihak adalah masalah penempatan pegawai, baik dilihat dari segi ketepatan dalam penempatan maupun dilihat dari segi lamanya pegawai ditempatkan dalam suatu unit kerja tertentu. Pimpinan instansi harus dapat melaksanakan penempatan dengan baik sesuai prinsip : *The right man in the right place* (orang yang tepat ditempatkan pada tempat yang tepat). Di sini kapasitas kemampuan dan keahlian serta keterampilan pegawai menjadi kriteria dalam setiap penempatan. Dijelaskan oleh TM. Fraser (1985) bahwa keberhasilan suatu instansi menjalankan fungsi-fungsinya banyak ditentukan oleh keahlian pegawai mengembangkan tugas mereka sebagai subjek aktif yang dinamis, baik pada eselon pimpinan, staf, maupun pelaksana. Demikian pula lamanya pegawai ditempatkan pada suatu unit kerja tertentu, bukan akan meningkatkan keterampilan kerja pegawai tersebut, tetapi justru akan menimbulkan berbagai permasalahan bila tidak diadakan pembinaan yang baik.

Dalam kaitan ini Alex Nitseminto (1982) menjelaskan bahwa dengan penempatan yang keliru dan semakin lamanya penempatan pegawai pada suatu bagian atau unit kerja tertentu dapat menimbulkan beberapa akibat, antara lain keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, rendahnya produktivitas kerja, rendahnya moral kerja, kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan sebagainya. Kekeliruan dalam penempatan pegawai ini bukan hanya berpengaruh dalam bidang kepegawaian akan tetapi juga dalam bidang lain dengan segala akibatnya.

UPBJJ-UT Makassar sebagai salah satu Unit Lembaga Pendidikan Tinggi di Sulawesi Selatan memiliki pegawai administrasi dalam jumlah yang cukup sederhana yaitu hanya mencapai 15 orang. Dalam jumlah tersebut, selain penempatan yang belum sesuai dengan kriteria pegawai serta pemanfaatan kerja dalam pelaksanaan tugas-tugas yang seharusnya. Akibatnya, timbul kejenuhan kerja tidak efektif dan efisien lagi sehingga belum terlihat adanya kuantitas dan kualitas, walaupun sudah lama mengabdikan diri pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar.

Ambo Elo Adam (1990) mengungkapkan bahwa, salah satu penyebab rendahnya tanggung jawab dan tingkat kedisiplinan pegawai administrasi adalah

kurang tegas dan konsekuen menerapkan sanksi-sanksi administrasi kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran. Demikian pula, Adriana (1992) mengungkapkan bahwa sebagian besar pegawai administratif tidak memenuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan dalam Surat Edaran Sekjen Depdikbud Nomor 83103/C/KII/1984. Para pegawai hanya menggunakan 18,5 jam perminggu (48,53 %) dari keseluruhan jam kerja perminggu untuk bekerja, sedangkan selebihnya 19,3 jam perminggu (51,47 %) digunakan untuk istirahat dan melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pokok yang seharusnya. Diungkapkan selanjutnya bahwa sebagian besar pegawai administrasi belum memanfaatkan secara maksimal jumlah jam kerja yang telah ditetapkan untuk melakukan tugas-tugas pokok yang seharusnya. Hal ini peneliti menegaskan bahwa pengangkatan pegawai tidak didasarkan atas hasil analisis jabatan, tidak jelas dan tegasnya diskripsi tugas atau pekerjaan untuk setiap pegawai, volume kerja atau beban kerja lebih besar dibanding jumlah pegawai yang ada seperti terlihat pada UPBJJ-UT Makassar kurangnya pembinaan dan pengawasan yang intensif dari pimpinannya, dan tidak adanya ketegasan menjatuhkan sanksi kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran.

Syahrir Samiun (1996) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi birokrasi tidak mempunyai hubungan signifikan dengan derajat kinerja pegawai yang indikasinya antara lain, kurangnya penguasaan tugas oleh para pegawai sebagai akibat dari pengangkatan yang tidak selektif, penerapan mekanisme kerja yang kurang tepat, kejenuhan karena tugas-tugas yang monoton, belum adanya system mutasi yang standar, langkahnya pembinaan dan pengembangan karier pegawai, dan masih belum diterapkannya norma-norma organisasi secara tegas dan konsekuen.

Berdasarkan latar pemikiran dengan dukungan hasil-hasil pendapat tersebut di atas, nampaknya masalah tingkat kejenuhan kerja pegawai dan lamanya penempatan pegawai pada unit kerja yang ada di lingkungan UPBJJ-UT Makassar telah menggugah rasa ingin tahu yang besar untuk diteliti lebih lanjut guna memperoleh jawaban yang jelas mengenai masalah tersebut.

## B. Perumusan Masalah

Bertolak dari dasar-dasar pemikiran serta dukungan hasil-hasil pendapat yang telah dikemukakan di atas telah memberikan keyakinan yang kuat bahwa masalah lamanya penempatan pegawai dalam suatu unit kerja tertentu dapat memberikan pengaruh positif terhadap tingkat kejenuhan kerja pegawai di lingkungan UPBJJ-UT Makassar. Ini berarti pula bahwa tingkat kejenuhan dapat dijelaskan melalui lamanya waktu pegawai ditempatkan untuk melaksanakan tugas pada unit kerja tertentu. Walaupun demikian kemungkinan adanya indikator lain yang turut mempengaruhi tingkat kejenuhan kerja pegawai tersebut, sehingga penelitian yang diharapkan peneliti ingin berusaha melacak kemungkinan faktor-faktor lain di luar dari variable utama dalam penelitian ini untuk menjelaskan dan memberikan jawaban atas permasalahan penelitian ini. Untuk itu, pernyataan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

*"Bagaimana gambaran deskriptif tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan kerja pegawai dilihat dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar ?"*

## C. Tujuan Penelitian.

Secara umum penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran empirik mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan kerja pegawai dilihat dari lamanya Penempatan. Gambaran tersebut akan diperinci secara khusus ke dalam tujuan penelitian, yaitu untuk mendeskripsikan tingkat kejenuhan kerja pegawai tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi dilihat dari lamanya penempatan pada unit di lingkungan UPBJJ-UT Makassar .

## D. Manfaat Penelitian.

Manfaat yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi di lingkungan UPBJJ-UT Makassar terutama :

1. Dijadikan bahan masukan kepada pimpinan unit di lingkungan UPBJJ-UT Makassar tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Sebagai bahan masukan kepada pegawai tentang ada tidaknya hubungan yang signifikan antara lamanya penempatan unit kerja tertentu dengan tingkat kejenuhan kerjanya di lingkungan UPBJJ-UT Makassar sehingga nantinya diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis bagi upaya pembinaan para pegawai di masa-masa yang akan datang.

Universitas Terbuka

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Konsep Kejenuhan Kerja Pegawai

Kejenuhan kerja pegawai adalah gejala instabilitas yang diperhatikan oleh pegawai dalam bentuk sikap yang kontradiktif dengan keadaan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Sikap pegawai dimaksudkan antara lain nampak seperti kebosanan kerja. Indisipliner, rendahnya semangat dan kegairahan kerja, kurang efektif dan efisien dalam bekerja, malas dan suka menunda-nunda pekerjaan, dan sikap ketidakpuasan lainnya. Dengan demikian konsep kejenuhan di sini tidak diartikan sama dengan kekenyangan sebagai akibat dari tingkat produktivitas yang melampaui batas marginal yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Tetapi kejenuhan cenderung diidentikkan dengan kebosanan karena pengaruh berbagai faktor, seperti balas jasa, motivasi, pembinaan, penempatan, penghargaan, lingkungan kerja, mutasi dan promosi, serta kondisi lain yang kurang memberikan kepuasan sesuai keinginan para pegawai umumnya (Alex Nitiseminto : 1982). Untuk itu, ada beberapa indikator yang diharapkan peneliti dipandang mempengaruhi tingkat kejenuhan kerja pegawai akan diuraikan lebih lanjut dalam kajian pustaka ini sebagai berikut:

##### 1. Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai pada dasarnya merupakan tindak lanjut dari hasil seleksi penerimaan pegawai sebelumnya. Apabila seleksi yang dilaksanakan dapat menghasilkan klasifikasi tertentu, misalnya keterampilan kerja, maka dengan mudah pegawai tersebut ditempatkan sesuai dengan keterampilan atau keahliannya. Kekeliruan dalam seleksi, misalnya penerimaan pegawai yang kurang selektif dapat mengakibatkan kekeliruan dalam penempatan dan akibat yang lebih jauh dapat menimbulkan kejenuhan kerja pegawai.

Dijelaskan oleh Alex Nitiseminto (1982) bahwa kekeliruan dalam penempatan dapat menimbulkan beberapa akibat, antara lain keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya produktivitas kerja, kurang rasa tanggung jawab,

kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan sebagainya. Akibat ini tidak hanya berpengaruh dalam bidang personalia, tetapi juga dalam bidang lain dengan segala akibatnya.

Penempatan pegawai sangat menentukan tingkat produktivitas kerja pegawai, moral kerja pegawai dan tingkat kejenuhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja, menurunkan tingkat kebosanan, memantapkan pelaksanaan tugas, meningkatkan moral kerja, mengurangi kecelakaan dan kerusakan pekerjaan dan pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

## **2. Pembinaan Pegawai**

Pembinaan adalah salah satu kegiatan pimpinan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui penanaman kebiasaan kerja yang baik, menegakkan norma-norma organisasi, pemberian contoh teladan, pendidikan dan latihan (formal dan informal), pemberian motivasi, pemberian dispensasi dan balas jasa, pembinaan disiplin, pembinaan semangat dan kegairahan kerja, dan sebagainya.

Nainggolan (1987) menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil sistem pembinaannya telah diatur dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian Nomor 8 Tahun 1974 kecuali itu banyak pimpinan instansi yang lalai melaksanakan program pembinaan tersebut. Salah satu sendi organisasi yang baik adalah melaksanakan pembinaan karier yang baik pula. Hal ini akan menimbulkan kegairahan kerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai, tetapi sebaliknya apabila tidak melaksanakan sistem pembinaan karier dengan baik, maka dapat menimbulkan frustrasi, kejenuhan, kebosanan, dan sebagainya, dan keadaan inilah yang sangat membahayakan. Dengan demikian, tinggi rendahnya tingkat kejenuhan pegawai ditentukan pula oleh kemampuan pimpinan instansi melaksanakan pembinaan yang baik dan terus menerus.

## **3. Pemberian Motivasi**

Konsep motivasi menurut Syahrir (1996) diartikan sebagai kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan

tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui pemberian penghargaan baik materi maupun non materi yang dilakukan dengan cara yang tepat maka akan dapat membantu pimpinan di dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui cara dinamis-aktif dan dengan cara pasif-statis. Cara pertama dilakukan melalui usaha positif untuk menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan segala sumber daya dan potensi pegawai secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan cara kedua berkaitan dengan kebutuhan berupa alat perangsang atau insentif yang diberikan kepada para pegawai dengan harapan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan bekerja, meningkatkan moral kerja dan produktivitas kerja secara maksimal. Sebaliknya, bila motivasi tersebut tidak dilaksanakan oleh pimpinan instansi secara memuaskan, maka akan timbul ketidakpuasan pegawai seperti, absensi yang tinggi, prestasi kerja yang rendah, kurang disiplin, kurang rasa tanggung jawab, frustrasi, kebosanan dan kejenuhan sehingga produktivitas kerja menjadi menurun.

Untuk itu menurut Tri Cahyono (1995) bahwa pimpinan instansi harus :

- (1) mengetahui perilaku dan kebutuhan bawahannya,
- (2) menjadi tauladan bagi bawahannya dalam bekerja,
- (3) mampu menggunakan kemampuan manajerial seperti menciptakan iklim kerja yang harmonis, bersikap adil dan bijaksana, mempunyai human relation yang baik, dan mampu memahami kebutuhan bawahannya.

Richar (1980) menyatakan faktor-faktor penting yang terlihat dalam kepuasan kerja pegawai adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karier, dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut apabila dioptimumkan akan dapat membantu pimpinan dalam memperbaiki prestasi kerja, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih tinggi toleran dan meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Dikatakan selanjutnya, apabila faktor penunjang kepuasan tersebut didukung dengan kondisi kemudahan dalam bekerja, kebijakan-kebijakan administrative, hubungan dengan pimpinan yang harmonis, keterampilan teknis para penyelia, system penggajian, system mutasi dan promosi, stabilitas pekerjaan dan hubungan dengan rekan-rekan sekerja baik, maka tingkat kejenuhan akan menurun

dan produktivitas kerja akan makin meningkat. Semuanya ini tergantung kepada kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan kondisi organisasi. Jika tidak, maka tingkat kejenuhan pegawai akan melahirkan kinerja pegawai yang rendah dan ini sangat membahayakan, karena produktivitas kerja akan menurun dan tujuan sulit diwujudkan.

#### **4. Balas Jasa (Kompensasi)**

Balas jasa atau kompensasi merupakan alat motivasi yang sangat efektif diberikan kepada pegawai yang dinilai dengan uang dan cenderung bersifat tetap. Balas jasa merupakan hal yang sangat penting, karena justru adanya balas jasa atau kompensasi yang memadai para pegawai dapat ditingkatkan motivasi kerjanya, semangat dan kegairahan kerjanya dan pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk itu, menurut Alex Nitiseminto (1982) kompensasi harus memenuhi beberapa faktor antara lain : (1) kompensasi harus memenuhi kebutuhan pegawai, (2) kompensasi harus mengikat pegawai untuk tidak pindah atau keluar dari tugasnya, (3) kompensasi harus dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, (4) kompensasi tidak boleh bersifat statis tetapi harus dinamis, (5) kompensasi tidak harus berwujud uang tetapi juga innatura seperti beras, gula, layanan kesehatan, tunjangan keluarga dan tunjangan lainnya yang bersifat tetap dan kemungkinan dapat ditingkatkan.

Apabila pemberian kompensasi atau balas jasa tersebut di atas tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka akan menimbulkan berbagai akibat, antara lain rendahnya produktivitas kerja, absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan pegawai, kebosanan atau kejenuhan kerja, tuntutan yang sering kali terjadi, bahkan mungkin sampai pada pemogokan kerja dan sebagainya yang kesemuanya dapat merugikan instansi yang bersangkutan

#### **5. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu indikator yang dapat menimbulkan kejenuhan kerja pegawai, apabila tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan organisasi. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya tetapi banyak

instansi atau lembaga pendidikan yang sampai saat ini masih kurang memberikan perhatian khusus.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah semua faktor yang ada di sekitar pekerjaan dan di sekitar Pegawai yang sedang bekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain : masalah kebersihan, keamanan, cahaya atau penerangan, warna, peredaran udara, tata ruang kantor, sarana dan prasarana, musik, kebisingan dan sebagainya. Semua faktor tersebut besar pengaruhnya terhadap produktivitas dan prestasi kerja pegawai. Apabila faktor-faktor tersebut kurang atau tidak mendapat perhatian yang baik, maka dapat menimbulkan kebosanan, kejenuhan, kelelahan dan sebagainya yang kesemuanya dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

#### **6. Volume dan Beban Kerja**

Volume kerja yang banyak akan menyebabkan beban kerja pegawai menjadi padat dan kesempatan untuk istirahat sangat terbatas, sebaliknya volume kerja yang kecil akan atau sedikit akan menyebabkan beban kerja pegawai menjadi kecil dan kesempatan untuk istirahat cenderung mempunyai peluang lebih besar. Volume pekerjaan yang banyak dan beban kerja yang padat apabila tidak diikuti dengan pemberian kompensasi yang layak maka akan menjadi kecil pula, bila tidak diadakan pembinaan dengan baik maka akan menimbulkan pemborosan waktu maupun tenaga, sehingga produktivitas kerja menjadi menurun.

Dengan demikian, apabila volume kerja padat dan beban kerja setiap pegawai menjadi berat maka perlu ditingkatkan kompensasi yang layak, dan apabila volume kerja kurang dan beban kerja setiap pegawai kurang, maka perlu pembinaan yang intensif. Sebab jika hal itu tidak dilakukan dengan tindakan pembinaan dan pemberian kompensasi yang memadai, maka akan menimbulkan kemerosotan prestasi, efisiensi, indisipliner, tingkat kejenuhan dan kemajemukan yang tinggi dan mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah.

#### **7. Perincian dan Pembagian Tugas**

Perincian pembagian biasanya lahir dari hasil analisis pekerjaan dan analisis pekerjaan berawal dari hasil analisis jabatan. Dengan demikian perincian dan

pembagian tugas pegawai adalah merupakan bagian atau tindak lanjut dari hasil analisis jabatan. Dalam perincian pekerjaan (job description) umumnya memuat uraian yang menggambarkan spesifikasi pekerjaan, analisis pekerjaan dan perincian tugas untuk setiap pegawai. Malayu Hasibuan (1991) menjelaskan bahwa uraian pekerjaan merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jenis jabatan tertentu dalam organisasi agar pegawai tersebut dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sesuai kemampuan atau keahliannya.

Perincian dan pembagian tugas yang tidak jelas untuk setiap pegawai sebagai akibat dari kegagalan dalam analisis jabatan dari setiap instansi akan menyebabkan para pegawai mengalami kesulitan untuk mengetahui batas-batas tugas dan tanggung jawab. Akibatnya, standar pekerjaan, prestasi kerja serta hubungannya dengan setiap jenis pekerjaan menjadi kabur, bahkan para pegawai sering saling mengharap, kurang punya rasa tanggung jawab atas pekerjaan rutin sehari-hari. Hal inilah yang menjadi sebab suatu instansi tidak mampu membina moral kerja pegawainya karena kebiasaan kerja yang berlarut-larut tidak mendapat perhatian dari pimpinan instansi yang bersangkutan, dan akibat lebih lanjut biasanya produktivitas kerja pegawai menjadi merosot bahkan sulit mencapai tujuan yang diharapkan.

Akibat lain dari kegagalan analisis jabatan adalah beban tugas pegawai sering kurang proporsional, penempatan pegawai tidak sesuai kemampuannya serta pemberian pekerjaan (tugas) yang bersifat monoton sepanjang waktu sehingga menjadi bingung dan gelisah, dan lama kelamaan menjadi jenuh atau bosan dengan kondisi pekerjaan yang dialaminya. Keadaan demikian dapat menimbulkan kemerosotan moral kerja, efisiensi kerja dan produktivitas kerja pegawai, sehingga tujuan yang diharapkan sulit untuk dicapai.

#### **B. Lamanya Penempatan Pegawai dalam Setiap Unit Kerja**

Belum adanya suatu teori atau hasil penelitian yang menetapkan berapa lama waktu yang paling baik untuk menempatkan setiap pegawai pada unit kerja tertentu. Kecuali diasumsikan bahwa makin lama penempatan seorang pegawai pada unit kerja yang sesuai kemampuannya, maka makin mantap melaksanakan tugasnya dalam unit

kerja tersebut. Bahkan tugas-tugas pokoknya sehari-hari makin menjadi lancar kebiasaan mengerjakan tugas tersebut dalam waktu yang cukup lama sehingga pada suatu saat tugas-tugasnya dapat dikerjakan secara otomatis karena kebiasaan. Dalam keadaan demikian proses berpikir dan kegiatan-kegiatan fisik menjadi berkurang tetapi dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang biasa ditempuh untuk tugas tersebut.

Dari sudut psikologi, lamanya penempatan pegawai pada suatu unit kerja dapat dibedakan atas dua bentuk pekerjaan, yaitu pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik dan pekerjaan yang memerlukan keterampilan atau kemahiran walaupun dalam banyak hal terjadi campuran atau kombinasi yang melibatkan kekuatan fisik dan keterampilan pegawai secara terpadu untuk suatu pekerjaan tertentu. T. M. Fraser (1985) menjelaskan bahwa jika pekerjaan fisik terlalu banyak menuntut energi di luar batas-batas kemampuan manusia (pegawai) maka dapat menimbulkan kejenuhan, kelelahan dan stress yang berat. Tetapi juga telah terbukti bahwa pekerjaan fisik yang jauh lebih ringan, bila terus menerus dilakukan sepanjang hari tanpa istirahat, dapat juga menimbulkan kejenuhan, kelelahan dan stress dapat diperkecil dengan menggunakan waktu istirahat yang layak, memberikan rangsangan yang memadai, mengubah jenis pekerjaan atau pegawai yang bersangkutan dipindahkan pada unit kerja yang sesuai kemampuannya. Nampaknya, selalu terjadi kegagalan untuk menyadari bahwa kejenuhan dan kelelahan itu adalah sebuah gejala biologis yang rumit. Manusia dalam setiap perilakunya memiliki tujuan dan kecenderungan tertentu. Jika pekerjaan menuntut banyak energi, para pegawai akan menanggapi dengan sekuat tenaga, jika perangsang untuk pekerjaan tersebut cukup tinggi dan para pegawai akan mempertahankan kemampuannya selama waktu yang cukup lama untuk pekerjaan atau tempat kerja yang sama. Walaupun demikian para pegawai juga tetap menanggapi setiap dorongan atau rangsangan yang diberikan dalam pekerjaan tersebut menarik dan menantang.

Lanjut T. M. Fraser (1985) menyadari bahwa pegawai yang terampil cenderung menciptakan standar subjektif dalam menjalankan pekerjaannya sesuai ketentuan yang telah disepakatinya. Apabila faktor-faktor tersebut kurang atau

melemah, maka akan diikuti pula dengan melemahnya keterampilan yang dikuasai pegawai, penjadwalan waktu kerja semakin tidak terkontrol dan makin meningkatnya perhatian pegawai terhadap hal-hal di luar tugas pokoknya. Gejala demikian itu mula-mula hanya terjadi sesaat, tetapi lama kelamaan akan terjadi secara berkepanjangan bila tidak dilakukan tindakan preventif melalui upaya-upaya positif, seperti pergeseran tempat kerja, perubahan jenis pekerjaan, pemberian waktu istirahat, dan kompensasi yang memadai.

Dari faktor-faktor kejenuhan kerja pegawai yang telah dijelaskan di atas, nampaknya faktor lamanya penempatan pegawai dalam suatu unit kerja tertentu untuk melaksanakan tugas-tugas rutin yang bersifat monoton cukup layak untuk diteliti lebih lanjut melalui penelitian ini

Universitas Terbuka

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Variabel dan Instrumen

##### 1. Variabel

Variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan dalam setiap penelitian. Bahkan variabel merupakan syarat mutlak dalam suatu penelitian. Arikunto (1992) mendefinisikan variabel sebagai gejala yang bervariasi misalnya jenis kelamin, berat badan, dan sebagainya. Gejala adalah objek penelitian, sehingga variabel objek penelitian yang bervariasi.

Sesuai dengan judul penelitian, yaitu Studi Tentang Tingkat Kejenuhan Kerja Pegawai Ditinjau Dari Lamanya Penempatan Pada Unit Kerja Di Lingkungan UPBJJ-UT Makassar, maka variabel yang terkait untuk digunakan adalah dilihat dari faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan kerja pegawai di lihat dari lamanya penempatan.

##### 2. Instrumen.

Instrumen penelitian adalah sarana penelitian berupa seperangkat pertanyaan untuk memperoleh data sebagai bahan pengolahan (Depdikbud : 1990). Dari pernyataan tersebut bahwa penelitian ini menggunakan instrumen berupa pertanyaan. Dengan pertanyaan akan dikumpulkan data penelitian berupa hasil Sudi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar.

Dipilihnya instrumen berupa pertanyaan ini, didasarkan pada pertimbangan bahwa data yang akan diperoleh sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai realisasi pemilihan instrumen berupa pertanyaan ini, ada beberapa langkah kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis. Kegiatan yang dimaksud meliputi (1) perumusan sasaran pertanyaan, (2) penentuan materi pertanyaan, (3) penentuan jumlah item pertanyaan, dan (4) kriteria instrumen.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di lingkungan UPBJJ – UT Makassar, jumlahnya sebanyak 15 orang, terdiri dari 10 orang pria dan wanita berjumlah 5 orang serta menyebar pada unit kerjanya masing-masing. Secara rinci keadaan populasi dan penyebarannya pada beberapa kategori dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 1  
Keadaan Populasi Penelitian

Menyebar Pada Unit Kerja	Jumlah		Total
	Pria	Wanita	
Koord. Adm. Umum & Humas	5	3	8
Koord. Kemahasiswaan & Distribusi	2	1	3
Koord. Registrasi & Pengujian	3	1	4
Jumlah	10	5	15

### 2. Sampel

Teknik Sampling yang dipakai yaitu *Purposive-proportional random sampling*. Teknik sampling ini dipilih karena selain adanya pertimbangan bahwa responden yang akan diambil secara random adalah mereka (pegawai) yang telah bekerja selama ini di UPBJJ-UT Makassar. Demikian pula pegawai relatif sedikit mengingat penambahan pengangkatan pegawai UPBJJ-UT Makassar selama ini belum ada, sehingga sampel penelitian adalah juga keseluruhan dari subjek populasi. Pertimbangannya, bahwa penelitian ini tidak diadakan uji coba dan bersifat deskriptif berupa pertanyaan yang didasari adanya kategori faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan dan tidak melakukan intervensi terhadap sampel penelitian tersebut

## C. Metode Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Metode Angket

Metode angket biasa juga disebut kuesioner adalah suatu teknik penelitian yang dilakukan guna menghubungi responden dengan daftar pertanyaan tertulis yang harus dijawab dengan responden dengan cara tertulis pula. Dalam penelitian ini metode angket digunakan sebagai metode pokok untuk memperoleh data berupa informasi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ – UT Makassar.

### 2. Metode Dokumentasi.

Metode dokumentasi dimaksudkan sebagai metode pengumpulan data melalui pencatatan langsung dan sistematis dari dokumen yang ada pada unit kerja di lingkungan UPBJJ – UT Makassar.

Pencatatan dokumen dari penelitian ini adalah berupa data-data pegawai administrasi dalam jumlah yang cukup sederhana yaitu 15 orang tersebut.

### 3. Metode Interview (Wawancara)

Untuk melengkapi dan membandingkan data yang diperoleh, maka dalam penelitian ini juga digunakan metode interview (wawancara). Dengan wawancara dimaksudkan adalah pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pegawai administrasi tentang masalah yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti.

Karena itu, melalui metode wawancara dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang motivasi, perasaan, sikap dan sebagainya terhadap pegawai administrasi yang dirasakan/diperoleh dari tingkat kejenuhan kerja ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar.

Secara rinci keadaan metode pengumpulan data dapat dilihat pada tabel berikut

TABEL 2  
Keadaan Metode Pengumpulan Data

No	Nama Responden	Data Penelitian			Keterangan
		Penyerahan	Pengumpulan	Jumlah Jam Keseluruhan	
1.	Henaldes Rudolof	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 4 Juni 2003	72 Jam	Kwesioner diisi
2.	Jatimang	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 4 Juni 2003	72 Jam	Kwesioner tidak diisi
3.	Aris	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 4 Juni 2003	72 Jam	Kwesioner diisi
4.	Jaswad	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 4 Juni 2003	72 Jam	Kwesioner diisi
5.	Anting	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 4 Juni 2003	72 Jam	Kwesioner diisi
6.	Nurjannah	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 5 Juni 2003	96 Jam	Kwesioner diisi
7.	Aslinda	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 5 Juni 2003	96 Jam	Kwesioner diisi
8.	Haris Hamid	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 5 Juni 2003	96 Jam	Kwesioner diisi
9.	Bonewati	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 5 Juni 2003	96 Jam	Kwesioner diisi
10.	Yani Hiola	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 5 Juni 2003	96 Jam	Kwesioner tidak diisi
11.	Marthen	Tgl. 2 Juni 2003	Tgl. 11 Juni 2003	240 Jam	Kwesioner diisi
12.	Rahman	Tgl. 4 Juni 2003	Tgl. 4 Juni 2003	2 Jam	Kwesioner tidak diisi
13.	Ruslan	Tgl. 4 Juni 2003	Tgl. 4 Juni 2003	2 Jam	Kwesioner diisi
14.	Rahim	Tgl. 4 Juni 2003	Tgl. 5 Juni 2003	48 Jam	Kwesioner tidak diisi
15.	Hamzah	Tgl. 7 Juni 2003	Tgl. 16 Juni 2003	240 Jam	Kwesioner diisi

TABEL 3  
Keadaan Komposisi Butir-Butir Angket  
Berdasarkan Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Tingkat Kejenuhan

No	Kategori Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Tingkat Kejenuhan	Butir Angket (Interpretasi Kejenuhan)	Keterangan
1.	Penempatan Pegawai	10(d), 18(a,b,c dan d), 23(ya), dan 24(tidak diisi)	Butir
2.	Pembinaan Pegawai	8(b), 9(c), 11(a), 13(a), 14(tidak), dan 16(a)	Angket
3.	Pemberian Motivasi	15(a), 17(b), dan 29(tidak)	tidak diisi
4.	Balas Jasa (Kompensasi)	21(b), 28(a), dan 31 (a)	dinyatakan
5.	Lingkungan Kerja	12 (a), 19 (b), 22 (a), 27(b), dan 32 (b)	"terdapat
6.	Volume dan Beban Kerja	20(b), dan 26 (a dan b).	kejenuhan"
7.	Perincian dan Pembagian Tugas	25 (a), dan 30 (a)	
Jumlah		25 Butir Angket	

#### D. Metode Analisis Data

Dalam metode analisis data ini, akan dikemukakan data tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar.

Data yang terkumpul dengan teknik angket analisis dengan metode analisis deskriptif dalam bentuk analisis persentase. Analisis persentase dilakukan untuk memperoleh gambaran dalam bentuk persentase pegawai yang menjawab pada kategori faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan yang ada dalam angket, yang selanjutnya dilakukan pemerian (deskripsi).

Untuk melakukan interpretasi mengenai presentase jawaban responden pada kategori angket, maka dikonsultasikan pada tabel berikut :

TABEL 4

Pedoman Interpretasi Presentase Jawaban Responden

NILAI INTERVAL	INTERPRESTASI
66 – 100	Tingkat Kejenuhan
32 – 65	Setengah Kejenuhan
00 – 31	Bebas Kejenuhan

Sumber : Sulaiman (1998)

TABEL 5

Data Responden PNS UPBJJ – UT Makassar

No	Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	PNS			Mulai Bekerja		Lama Bekerja	
					Pangkat Terakhir	Lama Bekerja Terakhir	Golongan Terakhir	Di UPBJJ-UT Makassar	Di UPBJJ-UT Makassar		
1.	Hernaldes Rudolf	Pria	41 s d 50 tahun	SLTA	II d	Di Atas 10 Tahun	II d	Tahun 1980-1985	11 s/d 20 Tahun		
2.	Jatimang	Pria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Rahim	Pria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	Hamzah	Pria	31 s d 40 tahun	S I	III c	Di Atas 10 Tahun	III c	Tahun 1986-1991	11 s/d 20 Tahun		
5.	Nurjannah	Wanita	41 s/d 50 tahun	D III	III a	Di Atas 10 Tahun	III a	Tahun 1986-1991	11 s/d 20 Tahun		
6.	Djaswad	Pria	31 s d 40 tahun	SLTA	III a	Di Atas 10 Tahun	III a	Tahun 1986-1992	11 s/d 20 Tahun		
7.	Harris Hamid	Pria	41 s d 50 tahun	S I	III c	Di Atas 10 Tahun	III c	Tahun 1986-1993	11 s/d 20 Tahun		
8.	Bonewatii	Wanita	41 s d 50 tahun	SLTA	II d	Di Atas 10 Tahun	II d	Tahun 1986-1994	11 s/d 20 Tahun		
9.	Marthen	Pria	41 s d 50 tahun	SLTA	II d	Di Atas 10 Tahun	II d	Tahun 1986-1995	11 s/d 20 Tahun		
10.	Anting	Wanita	31 s d 40 tahun	SLTA	II d	Di Atas 10 Tahun	II d	Tahun 1986-1996	11 s/d 20 Tahun		
11.	Aris	Pria	31 s d 40 tahun	SLTA	II d	Di Atas 10 Tahun	II d	Tahun 1980-1985	11 s/d 20 Tahun		

TABEL 6

Data Responden Bukan PNS UPBJJ-UT Makassar

No	Responden	Jenis	Usia	Pendidikan Terakhir	Bukan PNS (Honor)	
		Kelamin			Mulai Bekerja Di UPBJJ-UT Makassar	Lama Bekerja Di UPBJJ-UT Makassar
1.	Rahman	Pria	-	-	-	-
2.	Yani Hiola	Wanita	-	-	-	-
3.	Aslinda	Wanita	31 s/d 40 Tahun	S 1	Tahun 1992 - 1997	11 s/d 20 Tahun
4.	Ruslan	Pria	32 s/d 40 Tahun	SLTA	Tahun 1998 - 2003	1 s/d 10 Tahun

TABEL 7

Jawaban Responden Terhadap Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Tingkat Kejenuhan

No	Faktor	Jawaban Responden Butir	Keterangan
	Substansi Butir Angket (Interpretasi Kejenuhan)	Angket Kejenuhan	$\frac{BAK}{R} \times 100\%$ <small>BAK: Butir Angket Kejenuhan R: Responden NIT: Nilai Interval Tertinggi</small>
1.	Penempatan Pegawai		
	1.1.10 (b)	4	27 %
	1.2.18 (a, b, c dan d)	5	100 %
	1.3.23 (ya)	15	100 %
	1.4.24 (tidak diisi)	10	67 %
	<b>Jumlah</b>		$294\% : 4 = 74\%$
2.	Pembinaan Pegawai		
	2.1.8 (b)	13	87 %
	2.2.9 (b)	14	93 %
	2.3.11 (a)	8	53 %
	2.4.13 (a)	11	73 %
	2.5.14 (tidak)	13	87 %

	2.6 16 (a)	15	100 %
	Jumlah		493 % : 6 = 82 %
3.	Pemberian Motivasi		
	3.1.15 (a)	7	47 %
	3.2.17 (b)	7	47 %
	3.3.29 (tidak)	7	47 %
	Jumlah		141 % : 3 = 47 %
4.	Balas Jasa		
	4.1.21 (b)	8	53 %
	4.2.28 (a)	7	47 %
	4.3.31 (a)	9	60 %
	Jumlah		160 % : 3 = 53 %
5.	Lingkungan Kerja		
	5.1.12 (a)	11	73 %
	5.2.19 (b)	4	27 %
	5.3.22 (a)	11	73 %
	5.4.27 (b)	8	53 %
	5.5.32 (b)	8	53 %
	Jumlah		279 % : 5 = 56 %
6.	Volume dan beban Kerja		
	6.1.20 (b)	10	67 %
	6.2. (a dan b)	13	87 %
	Jumlah		154 % : 2 = 77 %
7	Perincian dan Pembagian		
	Tugas	11	73 %
	7.1.25 (a)	15	100 %
	7.2.30 (a)		
	Jumlah		173 % : 2 = 87 %

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data secara deskriptif persentase jumlah jawaban responden terhadap faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan yang diperoleh dari setiap butir (item) angket, maka hasil-hasil penelitian yang dicapai sebagai berikut :

##### **Faktor Penempatan Pegawai**

Dari 15 orang pegawai yang menjadi responden : 27 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 10 (b), 100 % menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 18 (a, b, c, dan d), 100 % menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 23 (ya), dan 67 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 24 (tidak diisi). Berdasarkan hal ini, maka jumlah jawaban persentase responden terhadap faktor penempatan pegawai yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan yang diperoleh adalah 74 %. Ini terbukti sesuai pedoman interpretasi persentasenya berada dalam kategori "*Tingkat Kejenuhan*".

##### **Faktor Pembinaan Pegawai**

Dari 15 orang pegawai yang menjadi responden : 87 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 8 (b), 93 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 11 (a), 73 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 13 (a), 87 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 14 (tidak), dan 100 % menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 16 (a). Berdasarkan hal ini, maka jumlah jawaban persentase responden terhadap faktor pembinaan pegawai yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan yang diperoleh adalah 82 %. Ini terbukti sesuai pedoman tingkat kejenuhan yang diperoleh adalah 82 %. Ini terbukti sesuai pedoman interpretasi persentase berada dalam kategori "*Tingkat Kejenuhan*".

### **Faktor Pemberian Motivasi**

Dari 15 orang pegawai yang menjadi responden : 47 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 15 (a), 47 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 17 (b), dan 47 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 29 (tidak). Berdasarkan hal ini, maka jumlah jawaban persentase responden terhadap faktor pemberian motivasi yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan yang diperoleh adalah 47 %. Ini terbukti sesuai pedoman interpretasi persentasenya berada dalam kategori "*Setengah Kejenuhan*"

### **Faktor Balas Jasa**

Dari 15 orang pegawai yang menjadi responden : 53 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 21 (b), 47 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 28 (a), dan 60 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 31 (a). Berdasarkan hal ini, maka jumlah jawaban persentase responden terhadap faktor balas jasa (kompensasi) yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan yang diperoleh adalah 53 %. Ini terbukti sesuai pedoman interpretasi persentasenya berada dalam kategori "*Setengah Kejenuhan*".

### **Faktor Lingkungan Kerja**

Dari 15 orang pegawai yang menjadi responden : 73 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 12 (a), 27 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 19 (b), 73 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 22 (a), 53 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 27 (b), dan 53 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 32 (b). Berdasarkan hal ini, maka jumlah jawaban persentase responden terhadap faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan yang diperoleh adalah 56 %. Ini terbukti sesuai pedoman interpretasi persentasenya berada dalam kategori "*Setengah Kejenuhan*"

### **Faktor Volume dan Beban Kerja**

Dari 15 orang pegawai yang menjadi responden : 67 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 20 (b), dan 87 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 26 (a dan b). Berdasarkan hal ini, maka jumlah jawaban persentase responden terhadap faktor volume dan beban kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kejenuhan yang diperoleh adalah 77 %. Ini terbukti sesuai pedoman interpretasi persentasenya berada dalam kategori "*Tingkat Kejenuhan*".

### **Faktor Perincian dan Pembagian Tugas**

Dari 15 orang pegawai yang menjadi responden : 73 % diantaranya menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi angket nomor 25 (a), dan 100 % menyatakan interpretasi kejenuhan pada substansi butir angket nomor 30 (a). Berdasarkan hal ini, maka jumlah jawaban persentase responden terhadap faktor perincian dan pembagian tugas yang mempengaruhi tingkat kejenuhan yang diperoleh adalah 87 %. Ini terbukti sesuai pedoman interpretasi persentasenya berada dalam kategori "*Tingkat Kejenuhan*".

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pembuktian yang diperoleh dalam penelitian ini, maka akan dilakukan pembahasan sebagai berikut :

### **Faktor Penempatan Pegawai**

Pegawai UPBJJ-UT Makassar dapat memperlihatkan adanya pengaruh terhadap faktor penempatan pegawai menunjukkan terjadinya tingkat kejenuhan yang disebabkan karena keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya produktivitas kerja, kurang rasa tanggung jawab, dan sebagainya

Kondisi demikian sangatlah tepat, mengingat dapat pula berpengaruh dalam bidang personalia maupun bidang lain dengan segala akibatnya. Olehnya itu, penempatan pegawai hendaknya disesuaikan dengan keahliannya yang dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja sehingga moral pegawai tetap eksis dalam melaksanakan tugasnya.

Tepatlah apa yang dikemukakan Alex Nitiseminto (1982) bahwa kekeliruan dalam penempatan pegawai dapat menimbulkan akibat antara lain keahliannya kurang selektif dan mengalami kecelakaan atau kerusakan pekerjaan dalam melaksanakan tugas.

### **Faktor Pembinaan Pegawai**

Pembuktian yang diperoleh dari faktor pembinaan pegawai kepada UPBJJ-UT Makassar juga memperlihatkan adanya pengaruh yang menunjukkan terjadinya tingkat kejenuhan yang disebabkan karena tidak adanya perhatian pimpinan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui penanaman kebiasaan kerja yang baik seperti pegawai ikut pelatihan-pelatihan formal maupun informal. Hal ini akan menimbulkan penurunan kegairahan kerja dan rasa tanggung jawab dalam pembinaan karier tersebut.

Kondisi tersebut diatas, pegawai UPBJJ-UT Makassar sangat mengharapkan pembinaan karier dengan baik dari pimpinan sehingga pegawai tidak mengalami frustrasi, kejenuhan (kebosanan) dan sebagainya.

Nainggolan (1987) menekankan hubungan pembinaan pegawai bahwa banyak pimpinan instansi yang lalai melaksanakan program pembinaan karier yang baik dan terus-menerus.

### **Faktor Pemberian Motivasi**

Dalam faktor pemberian motivasi yang diperoleh sesuai pembuktian dari pegawai UPBJJ-UT Makassar memperlihatkan adanya pengaruh yang menunjukkan terjadinya setengah kejenuhan yang diartikan sebagai berada ditengah-tengah dan tidak terjadi tingkat kejenuhan maupun bebas kejenuhan. Ini berarti adanya pemberian motivasi terhadap pegawai UPBJJ-UT Makassar nampaknya sedikit perhatian terjalin kekuatan dari dalam maupun dari luar yang mendorong pegawai untuk melakukan kinerja tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lagi pula, sedikit perhatian pemberian motivasi dilakukan melalui cara dinamis-aktif yang mengarahkan segala sumber daya dan potensi pegawai secara produktif untuk mewujudkan kebutuhan berupa alat perangsang atau insentif yang diberikan kepada

para pegawai dengan harapan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan bekerja, meningkatkan moral kerja, dan produktivitas secara maksimal.

Syahrir (1996) memberi penekanan bahwa pemberian motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain melalui pemberian penghargaan baik materi maupun non materi yang dilakukan dengan cara yang tepat maka akan dapat membantu pimpinan di dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

### **Faktor Balas Jasa (Kompensasi)**

Dalam pembuktian yang diperoleh dari faktor balas jasa (kompensasi) pegawai kepada UPBJJ-UT Makassar juga memperlihatkan adanya pengaruh yang menunjukkan terjadinya setengah kejenuhan yang diartikan sebagai berada ditengah-tengah dan tidak terjadi tingkat kejenuhan maupun bebas kejenuhan. Ini berarti adanya balas jasa (kompensasi) terhadap pegawai UPBJJ-UT Makassar nampaknya sedikit perhatian yang diberikan sesuai dengan kebutuhan. Bahkan bisa saja terjadi adanya berakibat seperti rendahnya produktivitas kerja, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan pegawai, kejenuhan (kebosanan) kerja dan tuntutan yang sering kali terjadi yang dapat merugikan instansi yang bersangkutan.

Kondisi demikian sangatlah diharapkan ditingkatkannya balas jasa (kompensasi), mengingat para pegawai tersebut lebih bersemangat dan kegairahan kerjanya yang gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tepat apa yang dikemukakan Alex Niteseminto (1982) bahwa pemberian balas jasa (kompensasi) harus memenuhi antara lain kebutuhan pegawai tidak boleh bersifat statis tetapi harus dinamis dan tidak harus berwujud uang tetapi juga innatural (beras, gula, layanan kesehatan, tunjangan keluarga yang bersifat tetap dapat ditingkatkan)

### **Faktor Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja yang diperoleh dari hasil pembuktian pegawai UPBJJ-UT Makassar, memperlihatkan adanya pengaruh setengah kejenuhan. Ini berarti, lingkungan kerja tidak menimbulkan kejenuhan pegawai. Bahkan mendapatkan perhatian yang sedikit dari pimpinan UPBJJ-UT Makassar. begitu pula,

sedikit perhatian adanya produktivitas kerja pegawai di dalam lingkungan kerja yang berdasarkan di sekitar pekerjaan dan disekitar pegawai yang sedang bekerja.

Mengingat kondisi demikian, maka sangatlah diharapkan pimpinan memiliki perhatian yang lebih baik lagi kepada pegawainya tentang produktivitas dan prestasi kerja di dalam lingkungan kerjanya seperti masalah kebersihan, keamanan, cahaya dan penerangan, tata ruang kantor, sarana dan prasarana, dan sebagainya.

### **Faktor Volume dan Beban Kerja**

Pembuktian yang diperoleh dari faktor volume dan beban kerja pegawai kepada UPBJJ-UT Makassar memperlihatkan adanya pengaruh yang menunjukkan terjadinya tingkat kejenuhan yang disebabkan banyaknya volume dan beban kerja pegawai menjadi padat dan kesempatan untuk istirahat sangat terbatas. Hal ini, terbukti pula pegawai UPBJJ-UT Makassar tidak diikuti dengan pemberian kompensasi yang layak dalam pembinaan secara baik. Nah ini akan menimbulkan produktivitas kerja bisa menjadi menurun

Kondisi tersebut di atas, pegawai UPBJJ-UT Makassar dapat dikatakan volume kerjanya padat. Begitu pula, beban kerjanya setiap pegawai juga terlihat berat. Oleh karena itu, pegawai UPBJJ-UT Makassar perlu pembinaan yang intensif. Sebab jika hal ini tidak dilakukan dengan tindakan pembinaan dan pemberian kompensasi yang memadai, maka pegawai tersebut akan menimbulkan kemerosotan prestasi atau bisa saja terjadi akibat produktivitas kerja menjadi rendah.

### **Faktor Perincian dan Pembagian Tugas**

Pegawai UPBJJ-UT Makassar dapat memperlihatkan adanya pengaruh terhadap faktor perincian dan pembagian tugas yang menunjukkan terjadinya tingkat kejenuhan yang disebabkan karena mengalami kesulitan untuk mengetahui batas-batas tugas dan tanggungjawabnya. Selanjutnya, juga terbukti adanya setiap jenis pekerjaan menjadi tidak menentu, bahkan para pegawai tersebut sering saling mengharap atas pekerjaan rutin sehari-hari. Nah, inilah yang menjadi para pegawai belum memperlihatkan moral kerjanya karena kebiasaan kerja berlarut-larut dan akibatnya produktivitas kerja pegawai menjadi merosot untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Keadaan demikian, maka para pegawai UPBJJ-UT Makassar kurangnya

tidak lanjut yang dimiliki untuk menggambarkan spesifikasi pekerjaan dalam perincian dan pembagian tugas sebagai evaluasi hasil analisis pekerjaan tersebut.

Mengingat, apa yang dikemukakan Malayu Hasibuan (1991) bahwa perincian dan pembagian tugas merupakan uraian pekerjaan informasi tertulis yang jelas dalam menguraikan tugas dan tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jenis jabatan tertentu dalam organisasi agar pegawai tersebut dapat mengetahui tugas dan tanggungjawabnya sesuai kemampuan atau keahliannya.

Universitas Terbuka

## BAB V

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian studi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar, yang telah diuraikan pada Bab IV dapat dikemukakan kesimpulan seperti berikut ini.

#### **Faktor Penempatan Pegawai**

Studi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar dilihat dari pengaruh faktor penempatan pegawai berada dalam kategori tingkat kejenuhan, karena terbukti menunjukkan adanya keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya produktivitas kerja, dan kurangnya rasa tanggungjawab.

#### **Faktor Pembinaan Pegawai**

Studi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar dilihat dari pengaruh faktor pembinaan pegawai berada dalam kategori tingkat kejenuhan, karena terbukti menunjukkan tidak adanya perhatian pimpinan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui penanaman kebiasaan kerja yang baik seperti pegawai ikut pelatihan-pelatihan formal maupun informal yang akan menimbulkan penurunan kegairahan kerja dan rasa tanggungjawab dalam pembinaan karier tersebut.

#### **Faktor Pemberian Motivasi**

Studi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar dilihat dari pengaruh faktor pemberian motivasi berada dalam kategori setengah kejenuhan, karena terbukti menunjukkan sedikit perhatian terjalin kekuatan dari dalam maupun dari luar yang mendorong pegawai untuk melakukan kinerja tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Faktor Balas Jasa (Kompensasi)**

Studi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar dilihat dari pengaruh faktor balas jasa (Kompensasi) berada dalam kategori setengah kejenuhan, karena terbukti menunjukkan sedikit perhatian yang diberikan sesuai dengan kebutuhan. Bahkan bisa saja terjadi adanya berakibat seperti rendahnya produktivitas kerja, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan pegawai, kejenuhan (kebosanan) kerja, dan tuntutan yang sering kali terjadi yang dapat merugikan instansi yang bersangkutan.

### **Faktor Lingkungan Kerja**

Studi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar dilihat dari pengaruh faktor lingkungan kerja berada dalam kategori setengah kejenuhan, karena terbukti menunjukkan sedikit perhatian adanya produktivitas kerja pegawai di dalam lingkungan kerja yang berdasarkan di sekitar pekerjaan dan di sekitar pegawai yang sedang bekerja

### **Faktor Volume dan Beban Kerja**

Studi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar dilihat dari pengaruh faktor volume dan beban kerja berada dalam kategori tingkat kejenuhan, karena terbukti menunjukkan banyaknya volume dan beban kerja pegawai menjadi padat dan kesempatan untuk istirahat sangat terbatas. Begitu pula, tidak diikuti dengan pemberian kompensasi yang layak dalam pembinaan secara baik dapat menimbulkan produktivitas kerja menjadi menurun

### **Faktor Perincian dan Pembagian Tugas**

Studi tentang tingkat kejenuhan kerja pegawai ditinjau dari lamanya penempatan pada unit kerja di lingkungan UPBJJ-UT Makassar dilihat dari pengaruh faktor perincian dan pembagian tugas berada dalam kategori tingkat kejenuhan, karena terbukti menunjukkan mengalami kesulitan untuk mengetahui batas-batas

tugas dan tanggungjawabnya. Begitu pula, adanya setiap jenis pekerjaan menjadi tidak menentu atau sering saling mengharap atas pekerjaan rutin sehari-hari.

Universitas Terbuka

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Ambo Elo. 1990. *Pengembangan dan Tingkat Kedisiplinan Pegawai Tehnis Administrasi di Lingkungan FIP IKIP Ujung Pandang*. Ujung Pandang : Laporan Penelitian. Proyek P2T IKIP Ujung Pndang.
- Arikunto, S. 1992. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cahyono, Bambang tri. 1995. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Depdikbud. 1990. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Djojonegoro, wardiman. 1996. *Visi dan Sterategi Pembangunan Pendidikan untuk Tahun 2002 Tuntutan terhadap Kualitas*. Ujung Pandang : Sambutan Mendikbud pada KONAPSI III di Gedung Kemanunggalan ABRI Rakyat.
- Freser, T. M. 1985. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Persindo.
- Hasibuan, Melayu S. P. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Lebang, Andriana. 1992. *Pemanfaatan Jam Kerja Pegawai Tekhnis Administratif di Lingkungan FIP IKIP Ujung Pandang* . Laporan Penelitian (Skripsi).
- Nainggolan, H. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Pembinaan Pegawai Negeri Sipil. PT. Pertja.
- Nitisminto, Alex, S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Samiun, Syahrir. 1996. *Penerapan Sistem Birokrasi dan Kinerja Pegawai Tehnis Administratif di Lingkungan FIP IKIP Ujung Pandang*. Ujung Pandang : Laporan Penelitian (Skripsi)
- Siagian, S. P. 1980. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta . Gunung Agung.
- Steers, Richard M. 1980. *Organisasi Effectiveness A Behaviooral View : Santa Monica*. California : Goodyear Publishing Company, Inc.
- Sulaiman. 1998. *Persepsi Kinerja Dosen*. Ujung Pandang : FIP IKIP.

LAMPIRAN

Universitas Terbuka

**KUESIONER PENELITIAN**

**STUDI TENTANG TINGKAT KEJENUHAN KERJA PEGAWAI  
DI TINJAU DARI LAMANYA PENEMPATAN PADA UNIT  
KERJA DI LINGKUNGAN UPBJJ – UT MAKASSAR**

**OLEH :**

**Drs. ELPIPRES NIKU, S. Pd., M. Pd.**

**Drs. SUBIRMAN MUSA, M. Hum.**

**Drs. SUKARMAN, S. Pd.**

**LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAHUN 2003**

## Kuesioner Penelitian

### Studi Tentang Tingkat Kejenuhan Kerja Pegawai Di Tinjau Dari Lamanya Penempatan Pada Unit Kerja Di Lingkungan UPBJJ – UT Makassar

#### A. Petunjuk

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan cara **memberikan tanda silang (x)** di depan pernyataan yang telah tersedia, atau dengan mengisi jawaban (.....)

#### B. Data Responden Pegawai UPBJJ – UT Makassar

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : a. Pria      b. Wanita
3. Usia : a. 20 s.d. 30 tahun  
b. 31 s.d. 40 tahun  
c. 41 s.d. 50 tahun  
d. di atas 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir a. SMP  
b. SMU  
c. S-1  
d. S-2
5. Di isi bagi PNS
  - 5.1 Pangkat Terakhir : .....
  - 5.2 Lama Bekerja Dalam Pangkat Terakhir :
    - a. 2 s.d. 3 tahun
    - b. 4 s.d. 5 tahun
    - c. 6 s.d. 8 tahun
    - d. 9 s.d. 10 tahun
    - e. di atas 10 tahun
  - 5.3 Golongan Terakhir a. Golongan II/a, b, c, d \*)  
b. Golongan III/a, b, c, d \*)  
c. Golongan IV/a, b, c, d, \*)
6. Bekerja di UPBJJ – UT Makassar :
  - a. Tahun 1980 – 1985
  - b. Tahun 1986 – 1991
  - c. Tahun 1992 – 1997
  - d. Tahun 1998 - 2003

7. Lama bekerja di UPBJJ – UT Makassar :

- a. 1 – 10 tahun
- b. 11 – 20 tahun
- c. 21 – 30 tahun
- d. 31 – 40 tahun

### C. Substansi

8. Apakah anda memiliki " Buku Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) ditetapkan dalam Surat Edaran Depdikbud Nomor 83103/C/K II/1984 tentang Tata Kerja Pegawai Administrasi.

- a. Ya
- b. Tidak

9. Apakah Anda memahami isi Juklak tersebut ? a. Ya b. Tidak

10. Dalam kurung waktu 4 tahun (1998 - 2003) sebagai Pegawai Administrasi, apakah anda mengalami lamanya penempatan pada unit kerja tertentu yang selama ini pula ditugaskan Kepala UPBJJ – UT Makassar dapat menimbulkan kekeliruan dalam penempatan pegawai melaksanakan tugas sehingga terjadi akibat tingkat kejenuhan tersebut ?

- a. tidak pernah
- b. pernah, dengan .....

11. Pernahkah Anda melakukan studi perbandingan tenaga administrasi dengan UPBJJ UT di Indonesia ?

- a. tidak pernah
- b. pernah, ..... kali

12. Pernahkah Anda ketahui adanya gabungan kebijakan dari PTN Pembina (UNM - UNHAS) terhadap UPBJJ – UT Makassar.

- a. tidak pernah
- b. pernah, dengan .....

13. Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh UT atau PTN Pembina atau UPBJJ – UT Makassar atau instansi lain ?

- a. tidak pernah
- b. pernah, dengan .....

14. Jika pernah, berkaitan dengan nomor : 13 di atas, jenis pelatihan apa saja ?

NO	JENIS PELATIHAN	TIDAK	YA
a	Penulisan karya ilmiah		
b	Program Analisis Statistika Dengan Bantuan Komputer		
c	Penelitian Tindakan ( <i>action research</i> )		
d	Detasering ke PT lain		

15. Pernahkah Anda mendapatkan pengarahan akademik dari Kepala UPBJJ – UT dalam bentuk motivasi mengenai tata kerja Pegawai Administrasi ?

- a. tidak pernah
- b. pernah, ..... kali





28. Tahukah Anda bahwa jika Anda disiplin Pegawai administrasi memanfaatkan secara maksimal jumlah jam kerja akan dapat memberikan/mendatangkan keuntungan dari segi produktivitas moral kerja ?

- a. tidak tahu                      b. tahu

29. Dalam bekerja sebagai Pegawai administrasi UPBJJ – UT Makassar hal – hal apa sajakah yang mendorong diri Anda? Silahkan Anda pilih pada bagian berikut ini (boleh lebih dari satu).

NO	HAL-HAL YANG MENDORONG DIRI	TIDAK	YA
a.	Bekerja keras		
b.	Memikirkan tugas dan karir sebagai Pegawai		
c.	Menghargai waktu		
d.	Mencermati hasil-hasil keputusan		
e.	Peningkatan penghasilan		
f.	Komitmen terhadap penyelesaian tugas administrasi		
g.	Kepuasan diri sendiri		
h.	Dorongan dari atasan langsung		
i.	Dorongan dari diri sendiri		
j.	Mendapat saingan dari teman sejawat		
k.	Memenuhi kebutuhan sebagai tenaga administrasi		

30. Apakah pernah Anda ! mendapatkan pembagian tugas yang tidak jelas pekerjaan sebagai pegawai UPBJJ-UT Makassar yang selama ini ditugasi Kepala UPBJJ-UT Makassar yang menyebabkan akibat pegawai mengalami kesulitan untuk mengetahui batas-batas tugas dan tanggung jawab pekerjaan tersebut ?

- a. tidak pernah                      b. Pernah, dengan.....

31. Apakah pernah Anda ! mendapatkan adanya balas jasa (kompensasi) yang wujudnya berupa innatural seperti adanya pemberian intensif di luar gaji, paket lebaran, dll yang diberikan kepada pegawai UPBJJ-UT Makassar selama ini dapat ditingkatkan, sehingga memadai para pegawai motivasi kerjanya ?

- a. tidak pernah                      b pernah, dengan

32. Pernahkah Anda ! mengalami faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang termasuk dalam lingkungan kerja UPBJJ-UT Makassar yang wujudnya ada disekitar pekerjaan dan disekitar pegawai yang sedang bekerja seperti masalah kebersihan, keamanan, tata ruang kantor, kebisingan, sarana dan prasarana, dll. Sehingga besar pengaruhnya terhadap produktivitas dan prestasi kerja pegawai terjadi tingkat kejenuhan tersebut ?

- a. tidak pernah                      b. pernah, dengan.....

## CURRICULUM VITAE

### A. Identitas

1. Nama/NIP : Drs. Elpipres Niku, S. Pd., M. Pd./131782435
2. Golongan Kepangkatan : III/c
3. Jabatan Fungsional : Lektor
4. Tempat/Tanggal Lahir : Pare-pare, 8 Desember 1963
5. Alamat Rumah : Perumahan Saumata Indah Blok G6/10 (PT. Andil)  
Kel. Romang Polong Kec. Somba Opu Kab. Gowa  
Sulawesi Selatan

### B. Riwayat Hidup

No.	Jenjang Pendidikan	Jurusan	Thn. Tamat	Tempat
1.	Sekolah Dasar	-	1975	Pare-pare
2.	SMP	-	1979	Pare-pare
3.	SMA	IPS	1983	Pare-pare
4.	S1	Olah Raga Pend. Kepeleatihan	1987	FPOK IKIP Ujung Pandang
5.	S1 Kedua	Pend. Bhs. Indonesia	1996	FPBS IKIP Malang
6.	S2	Pend. Bhs. Indonesia	2001	Pasca Sarjana UNM Makasar

### C. Pengalaman Penelitian

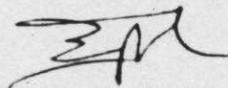
1. Daya Serap Mahasiswa Semester III PGSD II IKIP MALANG terhadap Bahan Kuliah Bidang Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia : Aspek Kognitif. 1996.
2. Karakteristik Bahasa Guru dalam Interaksi Belajar-Mengajar Bahasa Indonesia Di Kelas I SDN Minasa Upa Makassar. 2002.

Makassar, 27 Agustus 2003

Mengetahui  
Kepala UPBJJ-UT Makassar

**Dr. Kadir Sanusi, SH., MS.**  
NIP. 130 222 252

Yang Bersangkutan,



**Drs. Elpipres Niku, S. Pd., M. Pd.**  
Nip. 131 782 435



SURAT TUGAS  
NOMOR : 884/J31.47/PG/2003

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPBJJ UT Makassar memberikan tugas kepada :

Nama Lengkap : Drs. Elpipres Niku, S.Pd.,M.Pd.  
NIP : 131 782 435  
Pangkat/Golongan : Penata /IIIc  
Unit Kerja : UT UPBJJ Makassar  
Lokasi Penelitian : UPBJJ UT Makassar  
Tujuan : Melaksanakan penelitian kelembagaan  
Dengan judul : " Studi tentang Tingkat  
Kebutuhan Kerja Pegawai Ditinjau  
dari Lamanya Penempatan Pada Unit  
Kerja Di Lingkungan UPBJJ UT  
Makassar".  
Lama Penelitian : Mei-Agustus 2003

Demikian surat tugas ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 27 Mei 2003

Kepala



Dr. Kadir Sanusi, SH.,MS.

NIP. 130 222 252