

**PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KECENDERUNGAN *BURNOUT* TENAGA PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**



**Oleh:
Okky Rizkyantha, S.Hum.
NIM 1620010040**

TESIS

**Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Master of Arts (M.A)
Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi**

**YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Okky Rizkyantha S.Hum
NIM : 1620010040
Jenjang : Magister
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

menyatakan bahwa naskah ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang dirujuk pada sumbernya.

Yogyakarta, April 2018

Saya yang menyatakan,



Okky Rizkyantha, S.Hum.

NIM: 1620010040

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Okky Rizkyantha, S.Hum
NIM : 1620010040
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, April 2018

Saya yang menyatakan,



Okky Rizkyantha

Okky Rizkyantha, S.Hum
NIM: 1620010040



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis Berjudul : PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KECENDERUNGAN *BURNOUT*
TENAGA PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI
YOGYAKARTA

Nama : Okky Rizkyantha, S.Hum.
NIM : 1620010040
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Tanggal Ujian : 17 Mei 2018

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar *Master of Arts*
(M.A)

Yogyakarta, 31 Mei 2018

Direktur,



Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D.

NIP 19711207 199503 1 0020x

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : **PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KECENDERUNGAN
BURNOUT TENAGA PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Nama : Okky Rizkyantha, S.Hum.

NIM : 1620010040

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

Ketua/Penguji : Ro'fah, S.Ag., BSW., MA., Ph.D



Pembimbing/Penguji : Dr. Anis Masruri, S.Ag., M.Si



Penguji : Dr. Ij. Sri Rokhyanti Zulaikha, S.Ag.,
SS., M.Si



diuji di Yogyakarta pada tanggal 17 Mei 2018

Waktu : 10.00 – 11.00 WIB

Hasil/Nilai : 91 / A-

Predikat Kelulusan : Memuaskan / Sangat Memuaskan / Cum Laude*

* Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu' alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KECENDERUNGAN *BURNOUT* TENAGA PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Yang ditulis oleh:

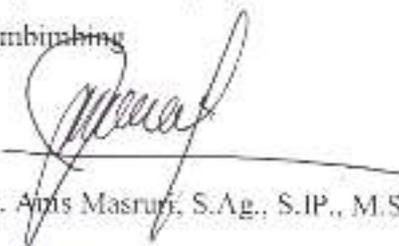
Nama : Okky Rizkyantha, S.Hum.,
NIM : 1620010040
Jenjang : Magister
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

Wassalamu' alaikum wr.wb

Yogyakarta, April 2018

Pembimbing


Dr. Anis Masruki, S.Ag., S.IP., M.Si.

ABSTRAK

OKKY RIZKYANTHA, S.Hum (1620010040): Pengaruh *Role Ambiguity* dan Motivasi Kerja Terhadap Kecenderungan *Burnout* Tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. Tesis Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies* Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui tingkat *role ambiguity* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. (2) Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. (3) Untuk mengetahui tingkat kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. (4) Untuk mengetahui pengaruh *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. (5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. (6) Untuk mengetahui pengaruh *role ambiguity* dan motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini mempunyai dua variabel independen, yaitu *role ambiguity* dan motivasi kerja, dan satu variabel dependen, yaitu kecenderungan *burnout*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada 51 responden. Penelitian ini dilakukan pada seluruh tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, atau juga disebut penelitian populasi. Adapun Teknik pengambilan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini, yaitu: (1) Variabel *role ambiguity* memiliki rata-rata sebesar 3,28 sehingga dapat dikatakan bahwa tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta memiliki tingkat *role ambiguity* yang sangat rendah. (2) Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,06 sehingga disimpulkan bahwa tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi. (3) Variabel kecenderungan *burnout* mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,31, dan maka dapat dikatakan bahwa tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta mempunyai tingkat kecenderungan *burnout* yang sangat rendah. (4) Pengaruh *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 27,8% dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,527 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan agak lemah antara variabel *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout*. (5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 29,9% dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,547 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan agak lemah antara variabel motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout*. (6) Pengaruh *role ambiguity* dan motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,9% dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,591 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan agak lemah antara variabel *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout*. Saran: Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta hendaknya dapat memberikan pengetahuan terkait evaluasi kerja, pemberian penghargaan seperti pujian atau penghargaan lainnya, memberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar perpustakaan, prosiding, dan studi banding perpustakaan.

Kata Kunci: *role ambiguity*, motivasi kerja, kecenderungan *burnout*

ABSTRACT

OKKY RIZKYANTHA, S.Hum (1620010040): The Influence of Role Ambiguity and Work Motivation on the Burnout Tendency of Staff of Yogyakarta State University Library. Thesis of Interdisciplinary Islamic Studies Program Concentration of Library Science and Information, Postgraduate UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

The purposes of this thesis are: (1) To know the level of role ambiguity of staff of Yogyakarta State University Library. (2) To know the level of work motivation of staff of Yogyakarta State University Library. (3) To know the level of burnout tendency of staff of Yogyakarta State University Library. (4) To know the influence of role ambiguity on the burnout tendency of staff of Yogyakarta State University Library. (5) To know the influence of work motivation on burnout tendency of staff of Yogyakarta State University Library. (6) To know the influence of role ambiguity and work motivation on burnout tendency of staff of Yogyakarta State University Library. This research has two independent variables, they are role ambiguity and work motivation, and one dependent variable, it is burnout tendency. This research is a quantitative research conducted on 51 respondents. This research was conducted on all staff of Yogyakarta State University Library, or it is also called population research. The data collection technique is done through questionnaire, observation, and documentation. Data analysis used is data reduction, data presentation, and conclusion.

The results of this research are: (1) Role ambiguity variable has an average of 3.27 so that it can be said that the library staff of Universitas Negeri Yogyakarta have very low ambiguity role level. (2) Job motivation variable has an average value of 3.06 so it is concluded that the staff of State University of Yogyakarta Library has a high level of work motivation. (3) Burnout tendency variable has an average value of 3.31, and it can be concluded that the staff of Yogyakarta State University has a very low burnout tendency level. (4) The influence of role ambiguity on burnout tendency of staff of Universitas Negeri Yogyakarta Library is shown by determination coefficient value of 27.8% and the correlation coefficient value of 0.527, indicating a positive and a weak influence between role ambiguity variable on burnout tendency. (5) The influence of work motivation on the tendency of burnout of staff of Universitas Negeri Yogyakarta Library is shown by determination coefficient value of 29.9% and correlation coefficient value of 0.547, indicating a positive and a weak influence between work motivation variable on burnout tendency. (6) The influence of role ambiguity and work motivation on the burnout tendency of staff of Universitas Negeri Yogyakarta Library is shown by coefficient of determination of 34.9% and the correlation coefficient of 0.591, indicating a positive and a weak influence between the role ambiguity variable on burnout tendencies. Recommendation: Yogyakarta State University Library should be able to provide knowledge related to job evaluation, and giving awards such as praise or awards, and giving opportunity to follow library seminar, proceedings, and library comparative study.

Keywords: role ambiguity, work motivation, burnout tendency

Bismillahirrohmanirrahim

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini, serta tidak lupa pula kami panjatkan shalawat serta salam kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, serta keluarga dan sahabatnya.

Berkat kerja keras dan do'a serta bantuan dari semua pihak, tesis berjudul: **“Pengaruh *Role Ambiguity* dan Motivasi Kerja Terhadap Kecenderungan *Burnout* Tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta”**, dapat diselesaikan. Dalam penyusunan tesis ini, juga tidak terlepas dari orang-orang yang berjasa memberikan bimbingan, semangat, dan do'a kepada peneliti. Untuk itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Yudian, M.A., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ro'fah S.Ag., BSW., M.A., Ph.D selaku Koordinator Program *Interdisciplinary Islamic Studies* .
4. Bapak Dr. Anis Masruri, S.Ag., S.IP., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak saran dan masukan kepada peneliti.

5. Orang tua tercinta, Bapak Tarmizi Yut dan Ibu Sumarti yang selalu mendo'akan dan mencurahkan seluruh kasih sayangnya.
6. Seluruh dosen, staf dan karyawan Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Teman-teman Pascasarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi (IPI) kelas A angkatan 2016.
8. Para sahabat Hadira Latiar, Arin Faila Saufa, Nailul Husna, Fuad Wahyu Prabowo, Dwiyantoro yang telah membantu peneliti dalam berbagai hal.
9. Teman-teman Asrama IKPM Sumsel Komisariat Kab. OKI-OI Yogyakarta, dan juga teman-teman HARFAH Yogyakarta.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Yogyakarta, April 2018

Peneliti,

Okky Rizkyantha, S.Hum.

MOTTO DAN DEDIKASI

“Bila melihat alam yang indah ini, boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu. Dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah maha mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.”

--- (QS. Al Baqarah: 216) ---

“Seorang terpelajar harus sudah berbuat adil sejak dalam pikiran, apalagi dalam perbuatan.”

--- Pramoedya Ananta Toer ---

“Don't be afraid to give your best to what seemingly are small jobs. Everytime you conquer one, it makes you that much stronger. If you do the little jobs well, the big ones will tend to take care of themselves.”

--- Dale Carnegie ---

KUDEDEKASIKAN kepada:

Ayahanda Tarmizi Yut, Ibunda Sumarti, Kak Bayu Pratama,

Kak Abum, Adik Tasa, dan Adik Tiwi, Kakek, Nenek,

Serta generasi seterusnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PENGESAHAN DIREKTUR	iv
PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
MOTO DAN DEDIKASI	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
D. Kajian Pustaka.....	12
E. Kerangka Teoretis	16
1. Role Ambiguity	16
2. Motivasi Kerja	19
3. Burnout	22
4. Tenaga Perpustakaan	24
F. Hipotesis	25
G. Metode Penelitian.....	26
1. Populasi.....	26
2. Teknik Pengumpulan Data	27
3. Desain Penelitian	29
4. Instrumen Penelitian	30
5. Pengukuran Data.....	37
6. Analisis Data.....	38
7. Uji Hipotesis	42
8. Uji Asumsi Klasik.....	42
H. Sistematika Pembahasan	46
BAB II : GAMBARAN UMUM	47
A. Visi dan Misi Perpustakaan	48
B. Sumber Daya Manusia	48
C. Layanan Perpustakaan	49
D. Perpustakaan Digital	53

BAB III : ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN	54
A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	54
B. Analisis Deskriptif	57
1. Analisis Deskriptif <i>Role Ambiguity</i>	57
2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja	68
3. Analisis Deskriptif Kecenderungan <i>Burnout</i>	84
C. Uji Asumsi Klasik	95
D. Uji Hipotesis	100
E. Uji Regresi Linier.....	105
F. Pembahasan Deskriptif.....	112
BAB IV : PENUTUP	119
A. Simpulan	119
B. Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN-LAMPIRAN	129
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	141

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jadwal Layanan Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, 7
Tabel 2	Kajian Pustaka, 15
Tabel 3	Kisi-kisi Instrumen, 31
Tabel 4	Skor Skala, 37
Tabel 5	Tabel Interval, 40
Tabel 6	Daftar Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, 48
Tabel 7	Jam Buka Layanan Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, 49
Tabel 8	Data Hasil Uji Validasi Instrumen, 55
Tabel 9	Data Hasil Uji Reliabilitas Instrumen, 56
Tabel 10	Rentang Interval Nilai <i>Mean</i> , 57
Tabel 11	Mean Pernyataan Mengetahui Wewenang Kerja Secara Jelas, 58
Tabel 12	Mean Pernyataan Mengetahui Rencana Kerja Secara Jelas, 58
Tabel 13	Mean Indikator Mengetahui wewenang dan rencana kerja yang jelas, 59
Tabel 14	Mean Pernyataan Mengetahui Apa Yang Diharapkan Dalam Pekerjaan Secara Jelas, 60
Tabel 15	Mean Indikator Mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dalam pekerjaan, 61
Tabel 16	Mean Pernyataan Mengetahui Tanggung Jawab Pekerjaan Secara Jelas, 61
Tabel 17	Mean Pernyataan Mengetahui Apa yang Harus Dikerjakan Secara Jelas, 62

- Tabel 18 Mean Indikator Mengetahui Tanggung Jawab Dan Apa Yang Harus Dikerjakan, 63
- Tabel 19 Mean Pernyataan Mengetahui Cakupan Pekerjaan, 63
- Tabel 20 Mean Pernyataan Prioritas Pekerjaan, 64
- Tabel 21 Mean Mengetahui Cara Menyelesaikan Tugas yang Diberikan, 65
- Tabel 22 Mengetahui Bagaimana Kinerja Dievaluasi, 65
- Tabel 23 Mean Indikator Mengetahui Cakupan Dan Evaluasi Kerja, 66
- Tabel 24 *Grand Mean Variabel Role Ambiguity*, 67
- Tabel 25 Mean Pernyataan Siap Menerima Resiko Pekerjaan yang Tinggi, 68
- Tabel 26 Mean Pernyataan Menginginkan Umpan Balik Terhadap Hasil Kerja, 69
- Tabel 27 Mean Pernyataan Merasa Siap Diberikan Tanggung Jawab Pekerjaan, 70
- Tabel 28 Mean Pernyataan Indikator Kebutuhan dalam Kesuksesan, 70
- Tabel 29 Mean Pernyataan Kekuasaan yang Diterima Saat Ini Sudah Memuaskan, 71
- Tabel 30 Mean Pernyataan Kekuasaan yang Diterima Dapat Menambah Semangat Kerja, 72
- Tabel 31 Mean Indikator Kebutuhan dalam Kekuasaan Atau Otoritas Kerja, 83
- Tabel 32 Mean Pernyataan Hubungan dengan Tenaga Perpustakaan Lainnya Tidak Kaku, 73
- Tabel 33 Mean Pernyataan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Secara *Teamwork*, 74
- Tabel 34 Mean Pernyataan Menganggap Rekan Rejka Sebagai Keluarga, 75

- Tabel 35 Mean Indikator Kebutuhan untuk Berafiliasi, 75
- Tabel 36 Mean Pernyataan Besar Gaji yang Diterima sesuai dengan Pekerjaan yang Dilakukan, 75
- Tabel 37 Mean Pernyataan Sarana Pendukung dan Peralatan Bekerja sangat memadai, 76
- Tabel 38 Mean Pernyataan Insentif yang Diterima Saat ini Sudah Sangat Memuaskan, 77
- Tabel 39 Mean Indikator Kebutuhan Fisiologis, 78
- Tabel 40 Mean Pernyataan Atasan Selalu Memberikan Pujian Bila Mengerjakan Pekerjaan dengan Memuaskan, 79
- Tabel 41 Mean Pernyataan Atasan Selalu Mengkomunikasikan Segala Sesuatu yang Berhubungan Dengan Pencapaian Tugas, 80
- Tabel 42 Mean Pernyataan Pemberian Penghargaan bagi Tenaga Perpustakaan yang Berprestasi akan Menambah Motivasi Kerja, 81
- Tabel 43 Mean Pernyataan Atasan Selalu Memberikan Perhatian, 81
- Tabel 44 Mean Indikator Kebutuhan Penghargaan, 82
- Tabel 45 *Grand Mean Variabel Motivasi Kerja* Tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, 83
- Tabel 46 Mean Pernyataan Merasa Bosan dalam Melakukan Pekerjaan, 84
- Tabel 47 Mean Pernyataan Mudah Marah dalam Melakukan Pekerjaan, 85
- Tabel 48 Mean Pernyataan Merasa Gelisah dalam Melakukan Pekerjaan, 85
- Tabel 49 Mean Pernyataan Merasa Sedih dengan Pekerjaan Sekarang, 86
- Tabel 50 Mean Pernyataan Merasa Tertekan dalam Melakukan Pekerjaan, 87

- Tabel 51 Mean Indikator *Emotional Exhaustion*, 87
- Tabel 52 Mean Pernyataan Bersikap Masa Bodoh Terhadap Pekerjaan, 88
- Tabel 53 Mean Pernyataan Bersikap Tidak Peduli Terhadap Kepentingan Orang Lain, 89
- Tabel 54 Mean Indikator *Depersonalization*, 90
- Tabel 55 Mean Pernyataan Produktivitas Kerja Saat Ini Telah Menurun, 91
- Tabel 56 Motivasi untuk Bekerja Saat Ini Sudah Menurun, 91
- Tabel 57 Mean Pernyataan Merasa Kurang Percaya Diri dengan Pekerjaan Sekarang, 92
- Tabel 58 Mean Indikator *Lack of personal accomplishment*, 92
- Tabel 59 *Grand Mean* Variabel Kecenderungan *Burnout*, 93
- Tabel 60 *Grand Mean* Ketiga Variabel, 94
- Tabel 61 Hasil Uji Linieritas Variable *Role Ambiguity* dan Kecenderungan *Burnout*, 96
- Tabel 62 Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja dan Kecenderungan *Burnout*, 97
- Tabel 63 Hasil Uji Multikolenearitas, 98
- Tabel 64 Hasil Uji Autokorelasi, 100
- Tabel 65 Hasil Uji Hipotesis Pertama, 101
- Tabel 66 Hasil Uji Hipotesis Kedua, 102
- Tabel 67 Hasil Uji Hipotesis Ketiga, 104
- Tabel 68 Hasil Uji Regresi Pengaruh *Role Ambiguity* Terhadap Kecenderungan *Burnout*, 105

- Tabel 69 *R Square role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout*, 106
- Tabel 70 Hasil Uji Regresi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kecenderungan *Burnout*, 107
- Tabel 71 R Square Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kecenderungan *Burnout*, 108
- Tabel 72 Hasil Uji Regresi *Role Ambiguity* dan Motivasi Kerja Terhadap Kecenderungan *Burnout*, 110
- Tabel 73 R Square *Role Ambiguity* dan Motivasi Kerja Terhadap Kecenderungan *Burnout*, 111

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Bagan Kerangka Pemikiran, 30
- Gambar 3 Hasil Uji Normalitas, 95
- Gambar 4 Hasil Uji Heterodekasitas, 99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian, 129
Lampiran 2	Bukti Konsultasi, 132
Lampiran 3	Surat Balasan Penelitian, 133
Lampiran 4	Surat Keterangan Pembimbing, 134
Lampiran 5	Jadwal Penelitian, 135
Lampiran 6	Tabulasi Data Kuesioner, 136
Lampiran 7	Validasi dan Reliabilitas, 138
Lampiran 8	Hasil Uji Prasyarat, 137
Lampiran 9	Hasil Uji Regresi, 139
Lampiran 10	Gambar-gambar, 140

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi berusaha untuk mempekerjakan sumber daya manusia yang terbaik dan sesuai kebutuhan zaman demi untuk menjadikan organisasi yang unggul, konsisten, responsif agar terus bertahan dan berkembang. Semakin meningkat kebutuhan masyarakat, semakin kompleks pula sistem yang harus diadakan oleh organisasi guna memenuhi kebutuhan tersebut. Sistem tersebut terdiri dari berbagai komponen yang semuanya diharuskan untuk mencapai standar dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi termasuk juga pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan penggerak laju roda organisasi. Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi mencapai tujuan bukan saja karena masalah keuangan yang memadai, sarana dan prasarana semata tetapi sangat tergantung pada sumber daya manusia dalam sebuah lembaga atau organisasi.¹ Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak bagi suatu organisasi dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan.² Oleh karena itu, keefektifan tenaga kerja dalam aktifitas organisasi perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai

¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 20

² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara 2001), 182.

dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perpustakaan perguruan tinggi dikenal sebagai organisasi yang sentral penyedia jasa informasi bagi civitas akademika. Perpustakaan perguruan tinggi memainkan peran yang penting dalam menyediakan sumber ilmu pengetahuan dan informasi ilmiah bagi mahasiswa dan dosen. Tenaga perpustakaan perguruan tinggi melayani berbagai mahasiswa dan dosen yang beragam dari segi kuantitas dan kebutuhan. Akan sangat sulit bagi institusi induk untuk mencapai tujuan jika perpustakaan tidak mendukungnya dengan koleksi informasi dan peralatan modern yang mumpuni. Sehingga perpustakaan perguruan tinggi harus lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan dan kebutuhan pemustaka. Ditambah lagi dengan tuntutan yang harus dihadapi oleh tenaga perpustakaan dalam mengikuti kompetisi kemampuan dalam lingkungan perguruan tinggi.

Semakin hari semakin banyak teknologi yang perlu diadaptasi oleh perpustakaan membuat pekerjaan tenaga perpustakaan semakin menumpuk. Seperti variasi format koleksi, perlengkapan layanan modern, komputerisasi setiap kegiatan perpustakaan menjadi tuntutan personal bagi tenaga perpustakaan. Permasalahan tersebut dapat membebani tenaga perpustakaan dalam menjalankan kegiatan perpustakaan. Jika permasalahan manajemen pegawai tersebut tidak diatasi secara benar oleh organisasi tidak menutup kemungkinan bukan hanya dapat memberikan performa yang kurang baik namun juga pegawai tersebut dapat mengalami kecenderungan *burnout*. *Burnout*

merupakan istilah yang cukup populer untuk mengindikasikan kondisi penurunan energi mental dan fisik setelah periode stress yang sudah parah dan tidak kunjung membaik yang berkaitan dengan pekerjaan, terkadang dicirikan dengan pekerjaan atau penyakit fisik.

Maslach menyatakan bahwa *burnout* merupakan hasil dari tekanan emosional yang konstan dan berulang, yang diasosiasikan dengan keterlibatan yang intensif dalam hubungan antar personal untuk jangka waktu yang lama.³ *Burnout* merupakan masalah psikologis pustakawan yang harus disadari oleh setiap perpustakaan. Tekanan pekerjaan dan pengulangan tugas, serta keterlibatan antar individu dalam jangka waktu yang lama membuat seseorang mengalami kejenuhan. Muslihudin mengatakan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang turun diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang.⁴ Apabila karyawan tidak mampu menghadapi tuntutan-tuntutan di lingkungan kerjanya, maka akan muncul masalah yang mengganggu fisik, mental dan emosional pada akhirnya akan memicu timbulnya stress pada karyawan.

Kecenderungan *burnout* adalah sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan, dan sebagainya. Penyedia layanan, seperti pustakawan dan staf

³ Maslach, C and Leiter, M.P. *The Truth About Burnout* (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1997), 23

⁴ Maharani, P.A., "Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan", *Jurnal STIKES: Volume 5, No. 2, Desember 2012*, 56.

perpustakaan, terus menghadapi risiko kecenderungan *burnout*.⁵ Jenis reaksi terhadap pekerjaan ini meliputi reaksi-reaksi sikap dan emosional sebagai akibat dari pengalaman-pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Maslach pada akhir tahun 1980-an mengungkapkan bahwa kecenderungan *burnout* tidak hanya terjadi pada pekerja pelayanan publik, tetapi juga terjadi pada setiap organisasi.⁶ Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Hossein Biglu et al⁷ yang dilakukan pada tenaga perpustakaan kesehatan Iran dengan hasil bahwa tenaga perpustakaan mempunyai frekuensi yang tinggi sebesar 70% mengalami ciri *emotional exhaustion*, *personal performance* sebesar 54%, dan *depersonalization* sebesar 94.7% yang berarti tenaga perpustakaan mempunyai kesempatan untuk mengalami kecenderungan *burnout* yang besar.

Seiring waktu, tenaga perpustakaan yang mengalami kelelahan psikologi tersebut kehilangan kapasitas untuk menyediakan kontribusi yang lebih dalam memberikan dampak bagi lingkungan kerja. Jika mereka terus bekerja, hasilnya adalah terbilang tidak optimal dan seadanya. Baik dari perspektif sendiri atau pendapat orang lain, pencapaian mereka akan mengalami penurunan. Singkatnya, *burnout* digambarkan sebagai kelelahan karyawan untuk mempertahankan keterlibatan yang kuat dalam memberikan dampak yang

⁵ Margaret Hogarth, *Avoiding...*, 94

⁶ Wilmar B Schaufeli et al, "Burnout: 35 years of research and practice", *Career Development International Vol. 14 No. 3, 2009 pp. 204-220*

⁷ Mohammad Hossein Biglu et al. "Job-burout among Madical Librarian", *J Anal Res Clin Med, 2016, 4(4), 215-20.*

berarti di tempat kerja.⁸ Dampak dari *burnout* lebih dari sekedar hilangnya gairah untuk bekerja, tetapi *burnout* dapat mempengaruhi kesehatan fisik, kemampuan untuk menghadapi masalah, dan *personal lifestyle*, bahkan dapat menyebabkan penurunan dalam pencapaian performa kerja.⁹ Namun tidak hanya memberikan dampak pada lingkungan kerja, *burnout* juga dapat berdampak pada hubungan dengan keluarga.¹⁰

Permasalahan lainnya yang dirasa perlu diperhatikan dalam manajemen tenaga perpustakaan adalah *role ambiguity*. *Role Ambiguity* diartikan sebagai ketidakjelasan peran yang diakibatkan oleh penyampaian informasi yang tidak utuh. Penyampaian informasi yang optimal, pembagian tugas secara tegas, dan ekspektasi peran yang sulit dipahami membuat tenaga perpustakaan cenderung melenceng dari ekspektasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Atau dengan kata lain tujuan dan cara untuk mencapainya tidak jelas. Masalah muncul saat pesan yang dikirim tidak jelas, tidak langsung, tidak mudah ditafsirkan dan tidak termasuk dalam jangkauan penerima, akibatnya pesan-pesan ini dinilai ambigu atau bertentangan.¹¹ Penyampaian informasi yang tidak maksimal dan tidak jelas menimbulkan persepsi yang terkadang berbeda dari maksud informasi yang disampaikan.

Selain *role ambiguity*, yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja tenaga perpustakaan. Motivasi merupakan sesuatu yang

⁸ Maslach, C and Leiter, M.P. *The Truth About Burnout ...* 23

⁹ *Ibid*, 18

¹⁰ *Ibid*, 18

¹¹ George R Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen. Terj. bekerja sama dengan G. A. Ticoalu* (Jakarta: Bumi Aksara.2009), 168

biasanya dianggap sederhana namun memiliki dampak yang besar. Secara umum motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Terry mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang tepat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹² Dengan dorongan psikologis melalui motivasi, seorang karyawan diharapkan dapat menjadi lebih produktif. Penelitian yang dilakukan oleh Efa Novita Tawale, dkk yang dilakukan di lingkungan perawat menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kecenderungan burnout.¹³

Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta merupakan perpustakaan perguruan tinggi yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitasnya. Baik itu dari segi layanan, koleksi, maupun manajemennya. Perpustakaan perguruan tinggi tersebut selalu memberikan inovasi dalam mengoptimalkan layanan yang diberikan. Inovasi terbaru yang dimilikinya adalah perpustakaan digital yang berisi 222 iMac PC yang bisa digunakan oleh civitas akademika dalam mencari informasi.¹⁴ Membutuhkan keahlian teknis dalam menangani dan memelihara komputer dan perangkat lainnya. Selain itu dari segi sistem pelayanannya, Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta selalu berupaya untuk memperbaiki sistem penelusuran dan temu kembali informasi. Dalam

¹² *Ibid*, 168.

¹³ Efa Novita Tawale, "Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua", *INSAN Vol. 13 No. 02, Agustus 2011*

¹⁴ Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, *Pamflet Perpustakaan Digital Universitas Negeri Yogyakarta*, 2018.

memberikan pelayanannya. Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta membuka jam layanan dari jam 7.30 WIB sampai dengan jam 18.00 WIB untuk hari Senin sampai dengan Jum'at. Sedangkan untuk hari Sabtu dan Minggu mereka buka hanya sampai jam tiga sore.

No	Hari	Jam
1	Senin	07.30 – 18.00 WIB
2	Selasa	07.30 – 18.00 WIB
3	Rabu	07.30 – 18.00 WIB
4	Kamis	07.30 – 18.00 WIB
5	Jumat	07.30 – 11.15 WIB Sholat Jum'at 13.30 – 18.00 WIB
6	Sabtu	09.00– 15.00 WIB
7	Minggu	09.00– 15.00 WIB

Tabel 1

Jadwal Layanan Perpustakaan UNY
Sumber: Profil Perpustakaan UNY

Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta melakukan perpanjangan jam layanan sampai dengan jam 6 sore dan membuka perpustakaan di hari Sabtu dan Minggu. Tenaga perpustakaan yang melakukan perpanjangan jam kerja serta melakukan kerja pada hari *weekend* maka akan mendapatkan insentif tambahan. Kebijakan ini sudah dilakukan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pemustaka, dan insentif tambahan untuk memberikan motivasi kepada tenaga perpustakaan dalam melakukan pelayanan. Dan kedua hal tersebut melatarbelakangi peneliti mengambil motivasi kerja sebagai salah satu variabel penelitian.

Variabel *role ambiguity* dirasa perlu untuk dimasukkan ke dalam penelitian ini karena Lee dan Ashfort mengatakan bahwa salah satu faktor

eksternal yang dapat mempengaruhi adanya burnout adalah *role ambiguity*.¹⁵ Bagaimana tingkat *role ambiguity* tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta yang secara teoritis dapat mempengaruhi adanya kecenderungan terjadinya burnout. Apakah tingkat pengetahuan tentang pekerjaan dapat mempengaruhi adanya burnout yang terjadi pada tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta. Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk menguji bagaimana *role ambiguity* tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta yang mempunyai latar belakang 20 orang pustakawan dan 31 orang non pustakawan, dan pengaruhnya terhadap *burnout*.

Tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta memiliki 51 tenaga perpustakaan yang tersebar di UPT Perpustakaan pusat dan berbagai fakultas. Dalam manajemen tenaga perpustakaan, Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta telah melakukan berbagai tindakan untuk meningkatkan performa kerja tenaga perpustakaannya. Salah satunya *me-rolling* atau menukar tugas antara satu tenaga perpustakaan dengan yang lainnya. Kepala Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta mengatakan bahwa

“Setiap akhir tahun ajaran kami *me-rolling* tenaga perpustakaan, dari perpustakaan fakultas FIP dirolling dengan fakultas FIK atau juga dapat dengan tenaga perpustakaan pusat. Untuk memberikan pengalaman baru tenaga perpustakaan dan dapat memberikan suasana baru supaya tidak jenuh.”¹⁶

¹⁵ Raymond L. Lee, Blake E. Ashforth, “A Meta-Analytic Examination Of The Correlates Of The Three Dimensions Of Job Burnout”, *No. 2 Vol. 81 April 1996 Journal of Applied Psychology*, p 123-133

¹⁶ Wawancara dengan Kepala Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta tgl 24 Mei 2018.

Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta mengadakan rolling antar tenaga perpustakaan untuk menghindari terjadinya kejenuhan tenaga perpustakaan dan juga untuk memberikan pengalaman baru kepada mereka. Selain itu peneliti menemukan besarnya antusias civitas akademika dalam mengakses informasi di perpustakaan, baik itu perpustakaan pusat maupun perpustakaan fakultas. Berdasarkan data pengunjung Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, statistik pengunjung mengalami peningkatan dari tahun 2017. Rata-rata data pengguna Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2017 sebesar 13,795.¹⁷ Sedangkan tahun 2018 pada bulan januari sampai dengan mei 2018 mempunyai rata-rata kunjungan sebesar 15,208 atau sama dengan 90% dari data pengunjung tahun 2017.¹⁸ Ini menunjukkan bahwa antusias pengguna akan Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta mengalami peningkatan yang besar pada tahun 2018. Besarnya antusias tersebut secara tidak langsung memberikan dampak terhadap pekerjaan tenaga perpustakaan. Besarnya antusias tersebut mengakibatkan tenaga perpustakaan harus dapat memberikan pelayanan yang lebih dan diharapkan untuk lebih optimal.

Kecenderungan *burnout* mempunyai dampak yang buruk terhadap psikologi tenaga perpustakaan, tidak hanya berdampak lingkungan kerja namun juga berdampak pada hubungan keluarga. Penelitian ini berfokus pada psikologi tenaga perpustakaan khususnya pada masalah kecenderungan

¹⁷ Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, *Data Pengunjung Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2017 dan 2018*. Diambil tanggal 25 Mei 2018

¹⁸ *Ibid*

burnout. Selain itu berusaha membuktikan pengaruh *role ambiguity* dengan kecenderungan *burnout*, dan membuktikan motivasi kerja yang dimiliki tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta mempunyai pengaruh terhadap kecenderungan *burnout*. Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pihak perpustakaan dalam menentukan kebijakan terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi perpustakaan yang nantinya dapat digunakan sebagai acuan perpustakaan dalam memperbaiki manajemen sumber daya manusia. Selain diharapkan adanya manfaat bagi perpustakaan, penelitian ini juga dilakukan untuk melihat adanya pengaruh *role ambiguity* dan motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah tingkat *role ambiguity* tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta?
2. Bagaimanakah tingkat motivasi kerja tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta?
3. Bagaimanakah tingkat kecenderungan *burnout* tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta?
4. Adakah pengaruh *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta?

5. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta?
6. Adakah pengaruh *role ambiguity* dan motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun dilakukannya penelitian ini mempunyai mempunyai beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *role ambiguity* tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan *burnout* tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh *role ambiguity* dan motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis, yaitu diharapkan dapat dijadikan salah satu sumbangan teoritik untuk kemajuan penelitian bidang perpustakaan.
2. Dapat mengembangkan konsep-konsep yang sebelumnya diterapkan dan diteliti di perpustakaan, serta dapat memberikan sudut pandang yang baru terkait keilmuan bidang perpustakaan.
3. Dapat menjadi bahan evaluasi bagi institusi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan dapat menjalankan fungsinya secara maksimal.

D. Kajian Pustaka

Berikut ini adalah kajian-kajian yang peneliti gunakan untuk dijadikan sebagai rujukan dan bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian ini. Adapun kajian-kajiannya adalah sebagai berikut:

Penelitian pertama berjudul “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, Dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional” yang diteliti oleh Febrianty.¹⁹ Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan di Kantor PT Akuntan Publik di Sumatera Selatan, yang objek yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan kantor akuntan publik di Sumatera Selatan, sebesar sampai 14 KAP (Kantor PT Akuntan Publik). Penelitian ini menggunakan subjek penelitian yaitu auditor junior dan PT auditor senior di KAP berjumlah 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam

¹⁹ Febrianty, “Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, Dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional”, *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akutansi (JENIUS) Vol. 2 No. 3 Sept 2012*, 315-339

penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel *role conflict* dan *role ambiguity* secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional auditor KAP dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar -0.388 dan -0.116. Variabel *work family conflict* berpengaruh terhadap komitmen organisasional auditor KAP dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.841 yang berarti jika tekanan *role conflict* bertambah 1 satuan maka akan meningkatkan penurunan pada komitmen organisasional auditor KAP sebesar 84.1 satuan. Hasil dari penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh *role conflict* dan *role ambiguity* terhadap komitmen organisasional.

Penelitian kedua berjudul Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami *Burnout* pada Perawat di RSUD Serui–Papua yang diteliti oleh Efa Nofeta Towela.²⁰ Dengan mempunyai 2 variabel yaitu motivasi kerja dan kecenderungan *burnout*, penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat maka kecenderungan perawat dalam mengalami *burnout* akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan analisis product moment antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout diperoleh hasil r_{xy} sebesar -0,526 pada taraf signifikansi (p) 0,000 ($p < 0,01$). Dengan demikian motivasi kerja perawat mempunyai hubungan negatif dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di RSUD Serui-Papua.

²⁰ Efa Novita Tawale, “Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui-Papua”, *INSAN Vol. 13 No. 02, Agustus 2011*

Kajian ketiga yang ditulis oleh Kezim CELIK berjudul *The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Performance of Vice Principals: the mediating role ambiguity*.²¹ Dengan responden 200 wakil kepala sekolah yang bekerja di sekolah dasar dan menengah di pusat kota Denizli dan Manisa. Tujuan penelitiannya adalah untuk menganalisis sebab dan akibat hubungan antar variabel. Efek langsung dan tidak langsung dari *role ambiguity* dan *role conflict* pada kinerja adalah signifikan. Indikator *emotional exhaustion* menjadi faktor utama terjadinya *role ambiguity* dan *role conflict*. Sedangkan indikator *depersonalization* dan *personal of accomplishment* menjadi faktor lainnya yang secara parsial mempengaruhi kinerja. *Role ambiguity* dan *role conflict* menurunkan kinerja pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung.

Kajian pustaka yang keempat berjudul Hubungan antara *Burnout* dengan Prestasi Kerja Insurance Agents Prudential Cabang Kantor Graha Prestasi Medan oleh Inra Risma Trisnawaty Butar-Butar.²² Penelitian ini mempunyai 1 variabel independen (*burnout*) dan 1 variabel dependen (prestasi kerja) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil adanya hubungan yang negatif antara *burnout* dengan prestasi kerja sedangkan juga menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan oleh variabel *burnout* terhadap prestasi kerja sebesar 61,4% selebihnya 38,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar

²¹ Kezim CELIK, "The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Performance of Vice Principals: the mediating role ambiguity", *Eurasian Journal of Educational Research*, Issue 51, Spring 2013, 195-214

²² Inra Risma Trisnawaty Butar-Butar, *Hubungan antara burnout dengan Prestasi Kerja Insurance Agents Prudential Cabang Kantor Graha Prestasi Medan*, (Medan: Fakultas Psikologi Universitas Hkbp Nommensen, 2015)

variabel X, sehingga hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antar burnout dengan prestasi kerja.

No	Judul	Penulis	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , Dan <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Komitmen Organisasional	Febrianty	Kuantitatif	<i>role conflict</i> dan <i>role ambiguity</i> secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Namun <i>work family conflict</i> dapat mempengaruhi komitmen organisasi
2	Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami <i>Burnout</i> pada Perawat di RSUD Serui–Papua	Efa Nofeta Towela	Kuantitatif	Motivasi kerja perawat mempunyai hubungan negatif dengan kecenderungan mengalami <i>burnout</i> .
3	<i>The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Performance of Vice Principals: the mediating role ambiguity</i>	Kezim CELIK	Kuantitatif	Indikator <i>emotional exhaustion</i> menjadi faktor utama terjadinya <i>role ambiguity</i> dan <i>role conflict</i> . Sedangkan indikator <i>depersonalition</i> dan <i>personal of accomplishment</i> menjadi faktor lainnya yang secara parsial mempengaruhi kinerja.
4	Hubungan antara <i>Burnout</i> dengan Prestasi Kerja Insurance Agents Prudential Cabang Kantor Graha Prestasi Medan	Inra Risma Trisnawaty Butar-Butar	Kuantitatif	Adanya hubungan positif antara <i>burnout</i> dan prestasi kerja

Tabel 1
Rangkuman Kajian Pustaka

Keempat penelitian di atas membuktikan adanya kecenderungan *burnout* pekerja yang terjadi di berbagai institusi walaupun dalam beberapa kajian terbilang mempunyai hasil yang tidak memberikan pengaruh positif. Kajian pustaka tersebut mempunyai kesamaan metode penelitian yang digunakan dengan penelitian ini, yaitu kuantitatif. Namun keempatnya dilakukan di institusi selain perpustakaan. Pada penelitian ini peneliti berusaha untuk menghadirkan

kajian *burnout* tersebut ke dalam perpustakaan. Penelitian ini merupakan penelitian psikologi pekerja yang dilakukan di perpustakaan, yang mana penelitian tentang psikologi tenaga perpustakaan khususnya seputar topik *role ambiguity* dan *burnout* belum banyak dilakukan. Penelitian ini dirasa perlu karena salah satu kesuksesan suatu perpustakaan itu dapat dilihat dari keadaan psikologi tenaga perpustakaan. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pandangan baru terkait pengembangan dan pengelolaan kebijakan tenaga perpustakaan khususnya mengenai psikologi tenaga perpustakaan yang selama ini banyak luput dari perhatian manajemen perpustakaan.

E. Kerangka Teoretis

Kerangka teoretis menjelaskan teori-teori yang digunakan sebagai variabel berikut dengan indikator-indikatornya.

1. *Role Ambiguity*

Role ambiguity dipandang sebagai salah satu masalah dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Dalam penelitian tentang dinamika peran dan stres organisasi, Kahn dan rekannya memberikan definisi ambiguitas peran. Mereka menyatakan bahwa informasi tertentu diperlukan untuk mencapai kinerja dari peran yang diberikan, ini diperlukan agar pekerja dapat menyesuaikan diri dengan peran harapan yang dipegang oleh pegawainya. Dia harus tahu apa harapan ini dan dia harus tahu tentang aktivitas apa agar dapat mencapai tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan kata lain, seorang pegawai harus mempunyai pengetahuan secara menyeluruh. Jika tidak mempunyai pengetahuan

secara holistik tentang pekerjaannya maka terjadi ketiadaan pengetahuan. Ketidadaan pengetahuan ini mendefinisikan ambiguitas peran.²³

Menurut Kreitner and Kinicki *role ambiguity* terjadi ketika anggota tatanan peran gagal menyampaikan kepada penerima peran ekspektasi yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran tersebut, entah itu karena mereka tidak memiliki informasinya atau karena mereka sengaja menyembunyikannya.²⁴ Sedangkan Robbins and Judge menyatakan bahwa *role ambiguity* tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.²⁵ *Role ambiguity* terjadi jika seseorang tidak memiliki pengetahuan tentang apa yang menjadi tugas dan wewenangnya, dan tidak mengerti bagaimana menerapkan rencana, tidak mengerti apa yang harus ia lakukan dalam mencapai tujuan pekerjaan, serta tidak tahu bagaimana mengevaluasi kinerjanya. Kreitner and Kinicki mengatakan bahwa *role ambiguity* yang berkepanjangan bisa menyebabkan ketidakpuasan akan pekerjaan, mengikis kepercayaan diri dan menghambat kinerja pekerjaan.²⁶ *Role ambiguity* mempunyai pengaruh yang buruk terhadap kinerja pegawai dan juga dapat mengakibatkan kurangnya kepercayaan

²³ Simon T. Tidd, Heather H. McIntyre and Raymond A. Friedman, (2004) "The Importance Of Role Ambiguity And Trust In Conflict Perception: unpacking the task conflict to relationship conflict linkage", *International Journal of Conflict Management, Vol. 15 Issue: 4*, pp.364-380

²⁴ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational behavioral-Ed. 5* (Boston: McGraw-Hill, 2014), 16

²⁵ Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge. (Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, Penerjemah), *Perilaku Organisasi...*, 306

²⁶ Kreitner and Kinicki, *Organizational Behavioral...*, 17

diri terhadap pekerjaan yang dimiliki. Indikator dari *role ambiguity* dengan skala pengukuran yang dikembangkan oleh Rizzo, House dan Lirtzman adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui wewenang dan rencana kerja yang jelas.
Merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan.
- b. Mempunyai tujuan pekerjaan yang jelas.
Mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaan dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat.
- c. Mengetahui tanggung jawab dan apa yang harus dikerjakan.
Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas
- d. Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan evaluasi kinerja.
Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi.²⁷

Menurut Zeithaml V. A., Parasuraman, A. and Berry, L. L. dalam Idris²⁸ manajemen dapat menggunakan empat alat kunci untuk memberikan kejelasan peran untuk karyawan: komunikasi, umpan balik, kepercayaan diri, dan kompetensi. Pertama, karyawan memerlukan informasi yang akurat tentang peran mereka dalam organisasi. Mereka

²⁷ John R. Rizzo, Robert J. House, and Sidney I. Lirtzman Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, No. 2 (Jun., 1970), pp. 150-163

²⁸ Zeithaml, V.A., Parasuraman, A. and Berry, L.L., diterjemahkan oleh Idris, *Delivering Quality Services* (Toronto: Free Press, , 1990), 4

membutuhkan komunikasi tertentu dan sering dari supervisor dan manajer tentang apa yang mereka diharapkan untuk melakukan. Mereka juga perlu mengetahui tujuan, strategi, tujuan, dan filosofi perusahaan dan departemen mereka sendiri. Mereka membutuhkan informasi terkini dan lengkap tentang produk dan jasa perusahaan menawarkan, dan mereka perlu tahu pelanggan perusahaan, siapa mereka, apa yang mereka harapkan, dan jenis masalah yang mereka hadapi dalam menggunakan layanan.

2. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari istilah Latin, yaitu *movere* yang berarti pindah. Istilah motivasi juga berasal dari kata motif yang artinya sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dengan tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.²⁹ Dalam konteks sekarang motivasi adalah proses-proses memusatkan, mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarahkan pada tujuan.³⁰ Siagian mengatakan bahwa aspek motivasi kerja wajib mendapat perhatian serius karena ada empat pertimbangan utama, yaitu: (1) Manusia menganut prinsip “*quit pro quo*”, yang berarti ada kebaikan ada juga balasan, (2) Kebutuhan manusia yang

²⁹ Robert Keitner and Angelo Knicki, *Organizational Behavior* (Library Congress Cataloging, 2007), 236

³⁰ Isbandi Adi Rukminto, *Psikologi Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: dasar-dasar pemikiran* (Jakarta: Grafindo Persada, 1996), 154

sangat kompleks, tidak hanya bersifat materi tetapi juga bersifat psikologis (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda mengakibatkan suatu teknik motivasi tidak dapat diterapkan untuk semua orang.³¹ Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan, yang biasanya dapat terlihat dari tingkah laku dan tindakan.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Mc Clelland³², menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu: (1) *Need for achievement*, Kebutuhan akan pencapaian merupakan dorongan untuk mengungguli. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. (2) *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan), adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. (3) *Need for affiliation* (kebutuhan akan kelompok pertemanan/bersahabat), adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan

³¹ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2002),

³² Ronald L Pardee, *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories: dealing with job satisfaction and motivation* (United States: ERIC, 1990)., 14-15.

keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Selanjutnya teori hirarki kebutuhan Maslow³³, teori ini mengasumsikan bahwa orang berupaya memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (psikologi) sebelum memenuhi kebutuhan yang tertinggi (aktualisasi diri). Kebutuhan manusia itu ada hirarkinya mulai kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi. Maslow menyatakan bahwa manusia mempunyai lima kebutuhan dasar yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain. (2) Kebutuhan keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. (3) Kebutuhan sosialisasi, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik persahabatan. (4) Kebutuhan kebutuhan penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi: serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. (5) Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Psikologi Perusahaan* (Bandung: Trigenda Karya, 1993),

Dalam penelitian ini peneliti menggabungkan kedua teori di atas untuk mendapatkan analisis terhadap variabel motivasi kerja secara lebih mendalam. Adapun indikator yang digunakan dari hasil penggabungan di atas adalah sebagai berikut: *need for achievement* (kebutuhan akan pencapaian), *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan), *need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi), kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan akan penghargaan.

3. *Burnout*

Leiter dan Maslach mengatakan bahwa *burnout* diartikan sebagai sindrom kelelahan emosional depersonalisasi, dan rasa penurunan personal, prestasi, yang dapat terjadi pada individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas yang sama.³⁴ Ivanevich juga mengatakan bahwa *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun.³⁵ *Burnout* cenderung menjadi masalah tertentu diantara orang yang pekerjaannya yang memerlukan kontak yang mendalam dengan dan/atau memiliki tanggung jawab atas orang lain. Suatu keterlibatan yang tinggi, identifikasi, atau komitmen terhadap pekerjaan atau profesi seseorang merupakan penyebab *burnout*. Hampir tidak mungkin seseorang akan lelah tanpa memberikan banyak usaha. Oleh karena itu,

³⁴ Leiter dan Maslach, *The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organization* (United States: Sage Publications, 1988), 297.

³⁵ Jhon. M Ivanevich, *Human Resource Management* (New York: Mc. Grow-Hill Companies: 2001), 298.

ironi dari *burnout* adalah bahwa mereka yang paling rentan terkena adalah yang paling berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.³⁶

Berdasarkan definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa burnout adalah suatu reaksi penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan dimana seorang pekerja menjadi tidak menjalankan tugasnya dengan baik, sebagai akibat dari tuntutan emosional atau stress kerja yang dialaminya. *Burnout* sebagai suatu sindrom psikologis terdiri dari tiga dimensi, yaitu:³⁷

- a. *Emotional exhaustion*, yaitu perasaan lelah karena terkurasnya energi yang dimiliki sebagai akibat dari banyaknya tuntutan kerja yang besar. Kelelahan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan.³⁸
- b. *Depersonalisation*, yaitu perasaan menarik diri dari hubungan dengan rekan, perkembangan negatif terhadap pekerjaan, tidak memiliki perasaan, dan sikap sinis terhadap penerima pelayanan. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.
- c. *Lack of personal accomplishment*, yaitu kecenderungan untuk memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan

³⁶ *ibid*

³⁷ Christina Maslach et al., *The Truth About Burnout*, ... 17

³⁸ Nyoman Adinda A dan Gusti Ayu Dewi A, "Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2017: 2474-2500

dengan rendahnya prestasi yang dicapainya rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri.³⁹

4. Tenaga Perpustakaan

Undang-undang No.43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan menyebutkan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan.⁴⁰ Pustakawan harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan standar nasional perpustakaan, tugas tenaga teknis perpustakaan dapat dirangkap oleh pustakawan sesuai dengan kondisi perpustakaan yang bersangkutan.⁴¹ Dari pengertian di atas menunjukkan bahwa tenaga perpustakaan tidak hanya terdiri dari pustakawan, namun juga tenaga teknis yang bekerja di perpustakaan.

Selanjutnya menurut Purwono, pustakawan yang dapat menduduki jabatan fungsional pustakawan berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara 18/MENPAN/1988 tanggal 29 Februari 1988 tentang angka kredit jabatan pustakawan adalah a) Pegawai Negeri Sipil, b) Berijazah di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi, c) diberi tugas penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan perpustakaan dan dokumentasi, d) bekerja pada unit perpustakaan instansi pemerintah, dan atau unit-unit tertentu lainnya.⁴² Dari pengertian di atas atau batasan tersebut timbul pertanyaan bagaimana dengan tenaga

³⁹ Christina Maslach and Micheal P. Leiter, *The Truth About Burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it* (San Francisco: Josey Bass, 1997), 18.

⁴⁰ Republik Indonesia, *Undang-undang No. 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan*

⁴¹ *Ibid*

⁴² Purwono, *Dokumentasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 256

perpustakaan atau pustakawan yang bekerja di instansi swasta. Apakah mereka juga disebut pustakawan. Bila mereka memenuhi kriteria sebagaimana tersebut di atas, yaitu berijazah di bidang perpustakaan, dan bekerja secara penuh melakukan kegiatan perpustakaan dan dokumentasi, serta bekerja pada unit perpustakaan maka yang bersangkutan dapat disebut tenaga perpustakaan.⁴³

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) H_a : Adanya pengaruh antara *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* Pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
 H_0 : Tidak adanya pengaruh antara *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* Pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- 2) H_a : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
 H_0 : Tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- 3) H_a : Ada pengaruh *role ambiguity* dan motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

⁴³ *Ibid*, 257

H_0 : Tidak adanya pengaruh *role ambiguity* dan motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

G. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau perhitungan menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁴

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kausalitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), adalah penelitian populasi yang mana seluruh responden diambil keseluruhan. Apabila subjek atau populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴⁵ Berdasarkan data yang diperoleh dari Sekretaris dan didukung oleh profil perpustakaan bahwa jumlah tenaga perpustakaan adalah 51 orang, yang terdiri dari 20 orang pustakawan dan 31 orang non-pustakawan.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 2.

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 134

Mengingat jumlah populasi yang akan diteliti tidak banyak, maka penelitian ini dilakukan mengambil responden seluruh populasi atau sample jenuh.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu aspek terpenting dari suatu penelitian karena data yang diambil harus valid dengan menggunakan teknik yang benar. Oleh karena itu metode pengambilan data yang digunakan harus tepat. Metode yang digunakan menggunakan metode skala, yaitu metode pengambilan data di mana data-data yang diperlukan dalam penelitian diperoleh melalui pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden mengenai suatu hal yang disajikan dalam bentuk suatu daftar pertanyaan.⁴⁶ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Angket (Kuesioner)

Angket/kuesioner merupakan teknik utama yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁴⁷ Teknik pengumpulan data ini merupakan data utama yang diolah peneliti untuk menjawab rumusan masalah

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2004), 173.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, 142

penelitian. Instrumen yang digunakan peneliti berbentuk angket atau kusioner yang berfungsi untuk memperoleh informasi dari responden. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yang artinya angket sudah ada jawabannya dan responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapatnya. Angket berisi jawaban pilihan ganda dan responden diminta untuk memilih salah satu dari kemungkinan jawaban atau alternatif.⁴⁸ Dalam penelitian ini terdapat 34 pernyataan dari ketiga variabel dengan rincian 9 pernyataan variabel *role ambiguity*, 15 pernyataan variabel motivasi kerja, dan 10 pernyataan variabel kecenderungan *burnout*. Pilihan ganda menggunakan skala likert adalah sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

b. Observasi

Observasi disebut juga sebagai pengamatan meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh indera. Observasi merupakan suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antara yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan.⁴⁹ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi nonpartisipan, yaitu peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang yang sedang diamati.⁵⁰

⁴⁸ Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial* (Bandung: Mandar Maju, 1990), 235

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis...*, 145

⁵⁰ *Ibid.*, 145.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah.⁵¹ Teknik pengambilan data dokumentasi digunakan untuk mencari data-data pendukung bagi penelitian ini seperti buku profil Perpustakaan UNY, pamflet Perpustakaan Digital UNY, buku data inventaris koleksi Perpustakaan UNY, data tenaga Perpustakaan UNY.

d. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.⁵²

3. Desain Penelitian

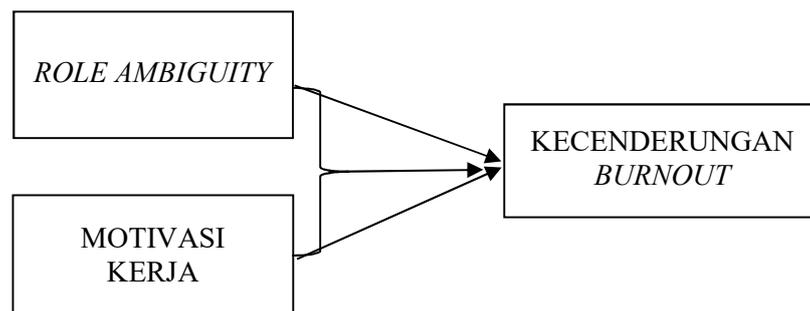
Penentuan variabel dalam suatu penelitian merupakan hal yang esensial, karena penelitian dapat dilanjutkan jika peneliti telah menetapkan variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang

⁵¹ *Ibid.*, 201.

⁵² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: kuantitatif...*, 194

akan diteliti, yaitu *role ambiguity* yang dikembangkan oleh Rizzo, House dan Lirtzman. Variabel motivasi kerja dengan dasar teori motivasi dari McClelland dan Maslow, kedua variabel tersebut akan menjadi variabel independen, dan selanjutnya variabel kecenderungan *burnout* yang dipelopori oleh Christina Maslach, dan bertindak sebagai variabel dependen. Ketiga variabel ini peneliti pilih berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan secara langsung dan melakukan interaksi dengan pustakawan untuk mengetahui keadaan lebih lanjut sehingga peneliti memilih ketiga variabel tersebut. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga perpustakaan yang berjumlah 51 orang dan objeknya adalah Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen, artinya terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Adapun kerangka pemikiran dari variabel-variabel di atas adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian

4. Instrumen Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sehingga instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner dalam penelitian berisi sekumpulan pertanyaan dari variabel-variabel yang telah ditetapkan yang kemudian dijabarkan ke dalam beberapa butir pertanyaan dan selanjutnya angkat atau kuesioner dibagikan kepada responden yang menjadi populasi sekaligus sampel penelitian. Untuk mendapatkan data yang valid, kuesioner disusun berdasarkan teori-teori yang mendukung dan dengan mempertimbangkan angket dari penelitian sebelumnya. Adapun kisi-kisi yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Pernyataan	No.	Jmlh
<i>Role Ambiguity</i> (Rizzo, House dan Lirtzman, 1970)	Mengetahui wewenang dan rencana kerja yang jelas.	1. Mengetahui wewenang pekerjaan secara jelas	1	2
		2. Mengetahui rencana kerja yang jelas	2	
	Mempunyai tujuan pekerjaan yang jelas.	1. Mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dalam pekerjaan	3	1
		Mengetahui tanggung jawab dan apa yang harus dikerjakan.	1. Mengetahui tanggung jawab pekerjaan secara jelas	4
2. Mengetahui apa yang harus dikerjakan secara jelas	5			
Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan dievaluasi kinerja		1. Mengetahui cakupan pekerjaan	6	4
		2. Mengetahui prioritas pekerjaan	7	
		3. Mengetahui cara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	8	
		4. Mengetahui bagaimana kinerja dievaluasi	9	
Jumlah Soal			9	9

Motivasi Kerja (Mc Clelland, dan Maslow, 1973)	Kebutuhan akan pencapaian. Ciri-ciri individu antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik, keinginan mendapatkan tanggung jawab.	1. Siap menerima resiko pekerjaan yang tinggi 2. Menginginkan umpan balik dalam hasil kerja 3. Merasa siap diberikan tanggung jawab dalam pekerjaan.	10 11 12	3
	Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja	1. Kekuasaan yang diterima saat ini sudah sangat memuaskan 2. Kekuasaan yang diraih dapat menambah semangat bekerja	13 14	2
	Kebutuhan untuk berafiliasi mencakup keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif.	1. Hubungan antar tenaga perpustakaan tidak kaku 2. Dapat menyelesaikan pekerjaan bersama <i>teamwork</i> 3. Menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga	15 16 17	3
	Kebutuhan Fisiologis mencakup kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain	1. Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai 3. Insentif yang diterima saat ini sudah sangat memuaskan	18 19 20	3
	Kebutuhan penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi: serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.	1. Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan 2. Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas 3. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan	21 22 23 24	4

		4. Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan		
	Jumlah Soal		15	15
Kecenderungan <i>Burnout</i> (Maslach, 1997, Pines dan Aronson, 2001)	<i>Emotional Exhaustion</i> ditandai rasa bosan, mudah tersinggung, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan.	1. Merasa bosan dengan pekerjaan 2. Mudah marah dalam pekerjaan 3. Merasa gelisah dalam melakukan pekerjaan 4. Merasa sedih dengan pekerjaan sekarang 5. Merasa tertekan ketika dalam pekerjaan.	25 26 27 28 29	5
	<i>Depersonalisation.</i> Bercirikan masa bodoh, tidak peduli, dan sinis terhadap orang lain	1. Bersikap masa bodoh terhadap pekerjaan 2. Bersikap sinis terhadap orang lain	30 31	2
	<i>Lack of personal accomplishment.</i> terlihat pada rendahnya prestasi yang dicapainya, rendahnya motivasi kerja, dan penurunan rasa percaya.	1. Produktivitas kerja saat ini telah berkurang 2. Motivasi untuk berkeja saat ini sudah menurun 3. Merasa kurang percaya diri dengan pekerjaan sekarang	32 33 34	3
	Jumlah Soal		10	10
	Total Soal		34	34

Tabel 3
Kisi-kisi Instrumen

Sebelum melakukan pengumpulan data melalui kuesioner, perlu adanya pengujian terlebih dahulu terhadap instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut bertujuan untuk membuktikan bahwa data yang diambil melalui instrumen tersebut adalah data yang

valid dan reliabel. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.⁵³

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁵⁴ Uji validitas dalam penelitian ini dengan validitas internal, yaitu instrumen dikembangkan menurut teori yang relevan. Validitas berhubungan dengan ketepatan dan kesesuaian penggunaan instrumen yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang diteliti. Uji validasi menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut:⁵⁵

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan;

r_{xy} = korelasi antara skor butir X dengan skor Y

N = jumlah responden yang diuji

$\sum X$ = jumlah skor butir (X)

$\sum X^2$ = jumlah skor butir kuadrat (X)

⁵³ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, 348

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 211

⁵⁵ *Ibid*, 206

ΣY = jumlah skor butir (Y)

ΣY^2 = jumlah skor butir kuadrat (Y)

ΣXY = hasil perkalian skor butir dengan skor total

Untuk menentukan signifikansi valid tidaknya sebuah instrumen dengan cara membandingkan nilai perhitungan koefisien korelasi r_{xy} dengan nilai r pada table. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen dikatakan valid. Namun jika sebaliknya ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka instrumen dikatakan tidak valid. Terdapat 34 pernyataan yang diajukan dalam angket, dan semua pernyataan dianggap valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,374.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik.⁵⁶ Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel.⁵⁷ Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius, mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang memiliki reliabilitas yang tinggi cenderung

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 221.

⁵⁷ V. Wiratna Sujarweni, dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 177.

menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel beserta unsur-unsurnya jika diulangi di waktu yang berbeda pada kelompok individu yang sama.⁵⁸ Uji Reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Sugiyono menyebutkan pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus Alpha Cronbach, yaitu⁵⁹

$$r_i = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = varians total

Dar 34 pernyataan dari ketiga variabel didapatkan nilai reliabel masing-masing pernyataan sebesar $> 0,06$. Ini menunjukkan bahwa 34 pernyataan dinyatakan reliabel. 9 butir pernyataan tentang *role ambiguity*, 15 pernyataan tentang motivasi kerja, dan 10 pernyataan tentang kecenderungan *burnout* yang dilakukan pada 30 responden adalah masing-masing sebesar 0.828, 0.826, dan 0.920.

5. Pengukuran Data

Untuk mengukur data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono menyebutkan bahwa skala likert digunakan untuk

⁵⁸ Hadari Nawawi dan Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1995), 190.

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, 193.

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁶⁰ Skala likert digunakan agar dapat memberikan kesempatan lebih luas kepada responden untuk memilih sesuai dengan kriteria mereka berdasarkan pilihan yang ada.⁶¹ Skala Likert memiliki dua bentuk pertanyaan, yaitu pertanyaan positif dan pertanyaan negatif dengan. Pertanyaan positif diberi skor 4, 3, 2, dan 1 sedangkan pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, dan 4.⁶² Adapun penjabaran skor yang disusun ke dalam tabel adalah sebagai berikut:

Pernyataan Positif			Pernyataan Negatif		
Kode	Deskripsi	Skor	Kode	Deskripsi	Skor
SS	Sangat Setuju	4	SS	Sangat Setuju	1
S	Setuju	3	S	Setuju	2
TS	Tidak Setuju	2	TS	Tidak Setuju	3
STS	Sangat Tidak Setuju	1	STS	Sangat Tidak Setuju	4

Tabel 4
Tabel Skor Skala

Pernyataan positif digunakan pada kuesioner pada variabel *role ambiguity* dan motivasi kerja, sedangkan pernyataan negatif hanya digunakan untuk kuesioner variabel kecenderungan *burnout*. Kedua jenis pernyataan tersebut diperlukan untuk mengkatagorikan respon yang diberikan oleh responden. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran di atas untuk menghindari adanya bias dengan tidak menghadirkan jawaban bersifat netral. Wahjono mengatakan bahwa salah satu bias pada penelitian akan mempengaruhi keakuratan respon yang diberikan oleh

⁶⁰ Sugiyono, *Metode...*, 93.

⁶¹ *Ibid*, 92

⁶² Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 50

responden.⁶³ Sehingga dipilih hanya 4 pilihan jawaban yang dapat dijawab oleh responden.

6. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis data dalam penelitian ini yang pertama menggunakan mean. *Mean* adalah sebuah teknik penjelasan akan kelompok yang didasarkan pada nilai dari kelompok tersebut. Rumus mean ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1, 2, dan 3. Rumusan masalah tersebut. Menurut Sugiyono, statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi dan selanjutnya untuk mendeskripsikan variabel penelitian yang diperoleh melalui hasil pengukuran maka dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif dengan memanfaatkan persentase dan data penelitian disajikan dengan menggunakan tabel frekuensi.⁶⁴ Rumus *mean* yang digunakan adalah:

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = Mean atau rata-rata

⁶³ Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 95-96

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2008), 206

$\sum x_i$ = Jumlah nilai x ke i sampai ke n

N = Jumlah individu

Untuk interpretasi hasil dari data yang telah diperoleh menggunakan interval yang dikemukakan Sudjana⁶⁵ dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Maka perhitungan intervalnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{4 - 1}{4} = \frac{3}{4} = 0,75$$

Sehingga intervalnya adalah 0,75

Selanjutnya skala interval 0,75 dimasukkan ke dalam tabel interval. Ada dua jenis tabel interval, pertama interval untuk mengukur variabel *role ambiguity* dan motivasi kerja, dan interval kedua untuk mengukur variabel kecenderungan *burnout*. Secara teoritis penyusunan kelas interval dimulai dari data yang terkecil.⁶⁶ Adapun tabel intervalnya yang digunakan dalam analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Kecenderungan <i>Burnout</i>			<i>Role Ambiguity</i> dan Motivasi Kerja		
No	Rentang	Deskripsi	No	Rentang	Deskripsi
1	$1,00 < x \leq 1,75$	Sangat Tinggi	1	$1,00 < x \leq 1,75$	Sangat Rendah
2	$1,76 < x \leq 2,50$	Tinggi	2	$1,76 < x \leq 2,50$	Rendah
3	$2,51 < x \leq 3,25$	Rendah	3	$2,51 < x \leq 3,25$	Tinggi
4	$3,26 < x \leq 4,00$	Sangat Rendah	4	$3,26 < x \leq 4,00$	Tinggi Sekali

Tabel 5
Tabel Interval
Rentang Interval Nilai *Mean*

⁶⁵ Anas Sudjana, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008),

⁶⁶ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, 37

Dikarenakan variabel *role ambiguity* dan motivasi kerja menggunakan pernyataan positif maka semakin tinggi nilainya semakin tinggi juga tingkatnya. Sedangkan variabel kecenderungan *burnout* menggunakan pernyataan negatif, semakin tinggi nilainya maka tingkat kecenderungan *burnout* semakin rendah.

b. Analisis Regresi Sederhana

Pengujian analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:⁶⁷

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = konstanta atau bila harga X = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variabel independen

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian....*, 247

pengaruh yang signifikan atau tidak semua variabel independen terhadap kecenderungan *burnout* pustakawan. Adapun langkah yang dapat digunakan dalam analisis regresi berganda adalah:⁶⁸

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan

Y = Variabel dependen (Kecenderungan *burnout*)

X₁ = Variabel independen 1 (*Role ambiguity*)

X₂ = Variabel independen 2 (Motivasi kerja)

a = Nilai Y jika X = 0 (konstanta)

b = Koefisien linear berganda

d. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan Koefisien Determinasi (adjusted R²). *R square* dipilih karena variabel dalam penelitian ini lebih dari 2. Koefisien determinasi *Rsquare* memiliki range nilai 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin tinggi nilai adjusted R² maka semakin besar pengaruh terhadap variabel dependen.

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Uji t merupakan pengujian hubungan regresi parsial antara variabel independen dan dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a

⁶⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian....*, 253.

diterima, namun apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a ditolak, H_0 diterima.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{X - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

X = Rata-rata hasil pengambilan data

μ_0 = Nilai rata-rata ideal

s = Standar Deviasi

n = Jumlah Responden

8. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji, apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak diuji atau tidak. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa normalitas, linieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi tidak terdapat dalam model yang digunakan dan data yang dihasilkan terdistribusi normal. Jika keseluruhan syarat terpenuhi, berarti bahwa model analisis telah layak digunakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data sampel hanya dapat digeneralisasikan pada la apabila mempunyai sifat normal sebagaimana populasinya. Pengujian dilakukan untuk memeriksa apakah sampel yang diambil mempunyai kesesuaian dengan

populasinya.⁶⁹ Salah satu cara untuk melakukan uji normalitas adalah dengan melihat grafik *probability Plots (PP Plots)* yang ada dalam output SPSS.⁷⁰ Kemudian normalitas dapat dilihat dari penyebaran titik pada sumbu diagonal atau grafik *PP Plots*.⁷¹ Keputusan normalitas dapat diambil dengan dasar berikut:

- 1) Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik *PP Plots* menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik *PP Plots* menunjukkan pola distribusi yang tidak normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga F_{hitung} .

Harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Kriterianya apabila harga F_{hitung}

⁶⁹ Purwanto, *Statistika untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 156

⁷⁰ M Kuncoro, *Metode Kuantitatif ed.2* (Yogyakarta: UPP AMP TKPN, 2004), 90

⁷¹ *Ibid*, 94

lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier. Sebaliknya, apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier.

c. Uji Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari segala multikolinearitas di mana gejala korelasi model regresi linear berganda antar variabel independen yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Apabila independen saling berkorelasi maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal atau nilai korelasi antar variabel independen tersebut tidak sama dengan nol. Gejala multikolinearitas bisa dilihat melalui nilai cutoff yang meliputi nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Gejala ini ditemukan apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan VIF ≥ 10 . Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai *varians* yang sama untuk semua observasi. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi

heterokedastisitas. Heterokedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen digunakan uji *Rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan kelima variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Apabila ada koefisien korelasi variabel bebas yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan terjadinya heterokedastisitas

e. Uji Autokorelasi

Ghazali mengatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).⁷² Model regresi yang baik adalah yang bebas autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*), dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen. Hipotesis yang akan diuji adalah

$H_0 =$ tidak ada korelasi ($r = 0$)

$H_a =$ ada autokorelasi ($r \neq 0$)

⁷² Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang : BP Universitas Diponegoro, 2011), 95

9. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk menjelaskan rangkaian pembahasan yang tertulis secara sistematis. Penelitian ini terdiri dari 4 BAB yang mana penulisan tesis ini disusun berdasarkan Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

Bab pertama berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teoretis, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi gambaran umum tempat penelitian serta hasil yang diperoleh dalam penelitian yang telah dilakukan, mulai dari sejarah perpustakaan, visi dan misi, struktur organisasi, layanan, koleksi, sumber daya manusia, fasilitas, tata tertib.

Bab ketiga berisi tentang hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan menampilkan analisis data; uji korelasi dan uji hipotesis.

Bab keempat adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dan rekomendasi.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan hasil pembahasan yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Role ambiguity* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta memiliki rata-rata sebesar 3,28. Berdasarkan rentang skala 0,75 yang menunjukkan bahwa tingkat *role ambiguity* tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta termasuk dalam kategori sangat rendah. Skor tertinggi didapatkan oleh indikator mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dalam pekerjaan sebesar 3,41 Dan skor terendah didapatkan oleh indikator mengetahui bagaimana kinerja dievaluasi sebesar 3,11.
2. Motivasi kerja tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta memiliki nilai rata-rata sebesar 3,06 sehingga berada dalam kategori tinggi. Berdasarkan rata-rata tersebut disimpulkan bahwa tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah kebutuhan untuk berafiliasi sebesar 3,53. Dan Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling rendah adalah kebutuhan penghargaan dari atasan sebesar 2,86, namun indikator tersebut tetap pada posisi tinggi berdasarkan interval 0,75.
3. Kecenderungan *burnout* tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,31, dan berada pada kategori sangat rendah berdasarkan rentang skala interval 0,75.

Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta mempunyai tingkat kecenderungan *burnout* yang sangat rendah. Nilai rata-rata indikator tertinggi diperoleh oleh indikator *depersonalization* sebesar 3,37. Dan nilai rata-rata indikator terendah adalah indikator *Lack of personal accomplishment* sebesar 3,19, namun indikator tersebut tetap berada pada kategori tinggi berdasarkan interval 0,75.

4. Pengaruh *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 27,8% dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,527. Koefisien determinasi 27,8% menunjukkan bahwa pengaruh *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* 27,8% dan 72,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien korelasi 0,527 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan agak lemah antara variabel *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout*. Dengan demikian, ada pengaruh *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 29,9% dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,547. Koefisien determinasi 29,9% menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* 29,9% dan 70,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien

korelasi 0,547 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan agak lemah antara variabel motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout*. Dengan demikian, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

6. Pengaruh *role ambiguity* dan motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,9% dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,591. Koefisien determinasi 34,9% menunjukkan bahwa pengaruh *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* 34,9% dan 65,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien korelasi 0,591 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan agak lemah antara variabel *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout*. Dengan demikian, ada pengaruh *role ambiguity* terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

B. Saran

1. Berdasarkan analisis deskriptif variabel *role ambiguity*, indikator mengetahui cakupan dan evaluasi kinerja mempunyai nilai mean terkecil dari indikator lainnya, yaitu sebesar 3,12. Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta hendaknya dapat memberikan pengetahuan terkait bagaimana kinerja tenaga perpustakaan. Pemberian sosialisasi, kegiatan evaluasi rutin, sampai dengan deskripsi yang jelas pada job desk setiap tenaga perpustakaan.

2. Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi kerja, indikator kebutuhan penghargaan mempunyai nilai mean terkecil dari indikator lainnya, yaitu sebesar 2,86. Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta hendaknya meningkatkan penghargaan kepada tenaga perpustakaan. Penghargaan kepada tenaga perpustakaan dapat memberikan dampak positif kepada kinerja tenaga perpustakaan. Mulai dari pemberian penghargaan melalui kegiatan yang kecil seperti ucapan pujian, sampai dengan memberikan penghargaan kepada tenaga perpustakaan teladan.
3. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kecenderungan *burnout*, indikator *lack of personal accomplishment* mempunyai nilai mean terkecil dari indikator lainnya, yaitu sebesar 3,19. Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan produktifitas dan percaya diri tenaga perpustakaan. Mengikuti kegiatan seminar perpustakaan, prosiding, dan studi banding perpustakaan dapat dijadikan alternatif sebagai sarana peningkatan produktifitas dan percaya diri tenaga perpustakaan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel *role ambiguity* dan motivasi kerja terhadap kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta sebesar 34,9%. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian kecenderungan *burnout* dapat mempertimbangkan variabel atau metode lain sehingga dapat mengembangkan topik seputar kecenderungan *burnout* tenaga perpustakaan.

5. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian dan wawasan keilmuan di bidang Ilmu Perpustakaan dan Informasi, serta dapat dijadikan rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Butar-Butar, Inra Risma Trisnawaty, *Hubungan antara burnout dengan Prestasi Kerja Insurance Agents Prudential Cabang Kantor Graha Prestasi Medan*, (Medan: Fakultas Psikologi Universitas Hkbp Nommensen, 2015)
- Ghazali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Ivanevich, Jhon. M, 2001, *Human Resource Management*, New York: Mc. Grow-Hill Companies.
- Kartono, 1990, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Mandar Maju,
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2007, *Organizational Behavior* (Library Congress Cataloging.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2014, *Organizational behavioral-Ed. 5*, Boston: McGraw-Hill.
- Leiter dan Maslach, 1988, *The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organization*, United States: Sage Publications.
- M Kuncoro, 2004, *Metode Kuantitatif ed.2*, Yogyakarta: UPP AMP TKPN.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 1993, *Psikologi Perusahaan*, Bandung: Trigenda Karya.
- Maslach, C and Leiter, M.P. 1997, *The Truth About Burnout*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, Christina and Leiter, Micheal P., 1997, *The Truth About Burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*, San Francisco: Josey Bass,
- Nawawi, Hadari dan Hadari, Martini, 1995, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurwadina, Banani, 2013, *Pengaruh Konflik Peran, Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Burnout, Dan Role Ambiguity Terhadap Turnover Intention*, Universitas Katolik Soegijapranata, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi.
- Pardee, Ronald L, 1990, *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories: dealing with job satisfaction and motivation*, United States: ERIC.
- Purwanto, 2011, *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purwono, 2010, *Dokumentasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rukminto, Isbandi Adi, 1996, *Psikologi Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: dasar-dasar pemikiran*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. , 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. , 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.

- Siregar, Syofian, 2017, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Anas, 2008, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna, dan Endrayanto, Poly, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W., 2009, *Dasar-Dasar Manajemen. Terj. bekerja sama dengan G. A. Ticoalu*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono, Sentot Imam, 2010, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Zeithaml, V.A., P, A. and Berry, L.L., diterjemahkan oleh Idris, 1990, *Delivering Quality Services*, Toronto: Free Press.

Jurnal

Biglu, Mohammad Hossein et al. "Job-burout among Madical Librarian", *J Anal Res Clin Med*, 2016, 4(4), 215-20.

CELIK, Kezim, "The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict on Performance of Vice Principals: the mediating role ambiguity", *Eurasian Journal of Educational Research*, Issue 51, Spring 2013, 195-214

Febrianty, "Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, Dan *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akutansi (JENIUS) Vol. 2 No. 3 Sept 2012*, 315-339

Maharani, P.A., "Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan", *Jurnal STIKES: Volume 5, No. 2, Desember 2012*, 56.

Maslach, Christina et al. , "Job Burnout", *Annu. Rev. Psychol.* 2001. 52:397–422

Rizzo, John R., House, Robert J., and Lirtzman, Sidney, "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, No. 2 (Jun., 1970), pp. 150-163

Schaufeli, Wilmar B et al, "Burnout: 35 years of research and practice", *Career Development International Vol. 14 No. 3, 2009 pp. 204-220*

Tawale, Efa Novita, "Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua", *INSAN Vol. 13 No. 02, Agustus 2011*

Tidd, Simon T., Heather H. McIntyre and Raymond A. Friedman, (2004) "The Importance Of Role Ambiguity And Trust In Conflict Perception: unpacking the task conflict to relationship conflict linkage", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 15 Issue: 4, pp.364-380

- Zaini Ahmad dan Dennis Taylor, "Commitment to Independence by Internal Auditors: the effects of role ambiguity and role conflict", *Managerial Auditing Journal Vol. 24 No. 9, 2009 pp. 899-925*
- Raymond L. Lee, Blake E. Ashforth, "A Meta-Analytic Examination Of The Correlates Of The Three Dimensions Of Job Burnout", *No. 2 Vol. 81 April 1996 Journal of Applied Psychology, p 123-133*
- Nyoman Adinda A dan Gusti Ayu Dewi A, "Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah", *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2474-2500*
- Nyoman Adinda A dan Gusti Ayu Dewi A, "Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah", *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2474-2500*

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *ROLE AMBIGUITY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KECENDERUNGAN *BURNOUT* TENAGA PERPUSTAKAAN
DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat

Saya Mahasiswa Fakultas Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Jurusan Interdisciplinary Islamic Studies, Konsentrasi Ilmu Perpustakaan dan Informasi, yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Tesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh *Role Ambiguity* dan Motivasi Kerja terhadap Kecenderungan *Burnout* Tenaga Perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Yogyakarta,
Hormat Saya,

Okky Rizkyantha
NIM 1620010040

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda (X) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

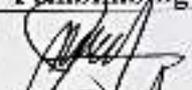
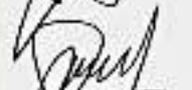
No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Role Ambiguity					
1	Saya mengetahui wewenang pekerjaan saya secara jelas				
2	Saya mengetahui rencana kerja saya secara jelas				
3	Saya mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dalam pekerjaan saya				
4	Saya mengetahui tanggung jawab pekerjaan saya secara jelas				
5	Saya mengetahui apa yang harus saya kerjakan secara jelas				
6	Saya mengetahui cakupan pekerjaan saya				
7	Saya mengetahui prioritas pekerjaan saya				
8	Saya mengetahui jenis pekerjaan yang diberikan kepada saya				
9	Saya mengetahui cara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
10	Saya mengetahui bagaimana kinerja saya dievaluasi				
Motivasi Kerja					
8	Saya siap menerima resiko pekerjaan yang tinggi				
9	Saya menginginkan umpan balik terhadap hasil kerja saya				
10	Saya merasa siap diberikan tanggung jawab dalam pekerjaan saya				
11	Kekuasaan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan				
12	Kekuasaan yang saya raih dapat menambah semangat kerja saya				
13	Hubungan saya dengan tenaga perpustakaan lainnya tidak kaku				
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan bersama <i>teamwork</i>				
15	Saya menganggap rekan-rekan kerja saya sebagai keluarga				
16	Besarnya gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
17	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai				
18	Insentif yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan				
19	Atasan selalu memberikan saya pujian bila saya menjalankan pekerjaan dengan memuaskan				

20	Atasan selalu mengkomunikasikan kepada saya segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas				
21	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan menambah motivasi kerja saya				
22	Atasan selalu memberikan perhatian kepada saya				
Kecenderungan <i>Burnout</i>					
23	Saya merasa bosan dalam melakukan pekerjaan saya				
24	Saya mudah marah dalam melakukan pekerjaan saya				
25	Saya merasa gelisah dalam melakukan pekerjaan saya				
26	Saya merasa sedih dengan pekerjaan saya sekarang				
27	Saya merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan saya				
28	Saya bersikap masa bodoh terhadap pekerjaan saya				
29	Saya bersikap tidak peduli terhadap kepentingan orang lain				
30	Produktivitas kerja saya saat ini telah berkurang				
31	Motivasi saya untuk berkerja saat ini sudah menurun				
32	Saya merasa kurang percaya diri dengan pekerjaan saya sekarang				

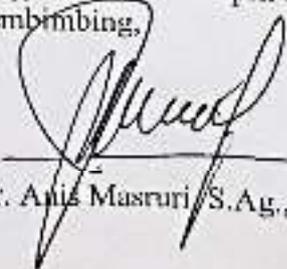
Lampiran 2

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Okky Rizkyantha, S.Hum.,
 NIM : 1620010040
 Prodi : *Interdisciplinary Islamic Studies (IIS)*
 Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi (IPI)
 Pembimbing : Dr. Anis Masruri, S.Ag., M.Si.,
 Judul Tesis : Pengaruh *Role Ambiguity* dan Motivasi Kerja Terhadap Kecenderungan
Burnout Tenaga Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing
1	31-3-2018	Bab 1, Metodologi Penelitian, Latar belakang	
2	7-3-2018	Acc Bab 1, lanjutan Bab I	
3	10-3-2018	Acc Bab 2, lanjutan Bab III	
4	25-3-2018	Revisi, teori, dan responden penelitian	
5	15-4-2018	Perbaikan Bab III, Analisis data, tabel dan pembahasan k Bab IV	
6	20-4-2018	Acc Tesis, lanjutan ujian skripsi	

Yogyakarta, April 2018
 Pembimbing,


 Dr. Anis Masruri, S.Ag., M.Si.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Colombo Nomor 1 Kampus Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp./Fax. 0274-548520, 0274-586168 Pesawat 1226, 1227
Laman: perpustakaan.uny.ac.id e-mail: library@uny.ac.id

Nomor : 60/UN34.31/TU/2018

6 April 2018

Lamp. : -

Hal. : Ijin Penelitian

Yth. Direktur I
Pasca Sarjana
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Berdasarkan surat Saudara Nomor B-0398/Un.02/DPPs/TU.00.2/03/2018 tanggal 6 Maret 2018 tentang permohonan ijin penelitian, kami mengizinkan kepada mahasiswa S2 PascaSarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta :

Nama : Okky Rizkyantha
NIM : 1620010040
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka penulisan tesis yang akan dilaksanakan pada :

Waktu : April 2018 s.d. Juni 2018
Lokasi/Obyek : UPT Perpustakaan UNY
Judul : "Pengaruh *Role Ambiguity* dan Motivasi Kerja Terhadap Kecenderungan *Burnout* Tenaga Perpustakaan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta"
Pembimbing : Dr. Anis Masturi, S.Ag., S.IP., M.Si.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Tembusan:
Mahasiswa Ybs.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281. Telp. (0274) 519709, Faks. (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: http://pps.uin-suka.ac.id.

Nomor : B-0367/Un.02/DPPs/TU.00.2/03/2018 Yogyakarta, 01 Maret 2018
Lampiran : -
Hal : Permohonan Menjadi Pembimbing Tesis

Kepada Yth.
Dr. Anis Masruri, S.Ag., S.IP., M.Si
Di -
Tempat,

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir (Tesis) bagi mahasiswa Program Magister (S2) Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, kami mengharap kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi Pembimbing Tesis bagi mahasiswa berikut:

Nama : Okky Rizkyantha
NIM : 1620010040
Program : Magister (S2)
Prodi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Ilmu Perpustakaan dan Informasi
Semester : IV (Empat)
Tahun Akademik : 2017/2018
Rencana Judul Tesis :

**"PENGARUH ROLE AMBIGUITY DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KECENDERUNGAN BURNOUT TENAGA
PERPUSTAKAAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS NEGERI
YOGYAKARTA"**

Kami sangat mengharap surat jawaban/pernyataan bersedia atau tidak bersedia dari Bapak/Ibu dengan mengisi Formulir terlampir dan dikirimkan kembali kepada kami secepatnya.

Apabila Bapak/Ibu tidak bersedia, kami mohon agar proposal/usulan penelitian terlampir dikirim kembali ke Sekretariat Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Direktur

Noorhaidir

Lampiran 7

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability Statistics

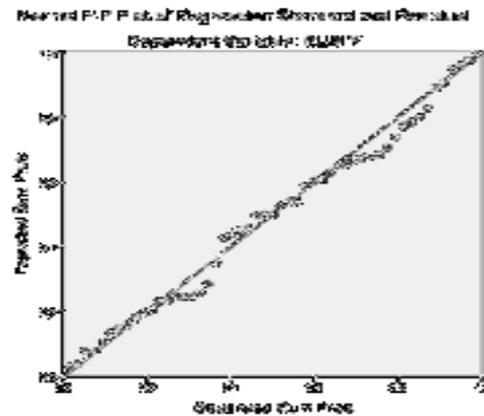
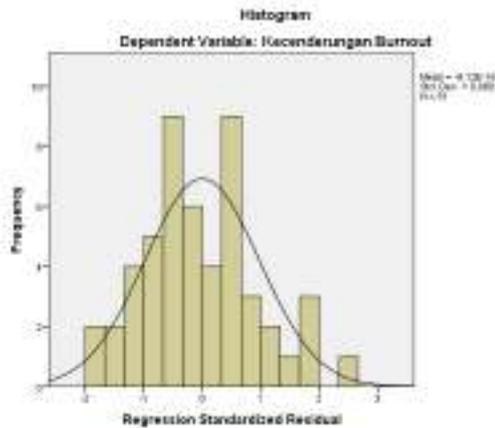
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,910	34

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
P1	3,34	,479	50
P2	3,28	,497	50
P3	3,42	,499	50
P4	3,52	,505	50
P5	3,38	,490	50
P6	3,30	,505	50
P7	2,98	,428	50
P9	3,18	,482	50
P10	3,02	,622	50
P11	2,92	,488	50
P12	3,12	,521	50
P13	3,16	,468	50
P14	2,88	,627	50
P15	3,16	,510	50
P16	3,56	,501	50
P17	3,42	,642	50
P18	3,62	,490	50
P19	3,02	,654	50
P20	2,70	,789	50
P21	2,90	,614	50
P22	2,62	,602	50
P23	2,80	,535	50
P24	3,16	,650	50
P25	2,80	,606	50
P26	3,04	,533	50
P27	3,42	,609	50
P28	3,32	,587	50
P29	3,50	,580	50
P30	3,46	,613	50
P31	3,36	,631	50
P32	3,36	,631	50
P33	3,16	,618	50
P34	3,24	,555	50
P35	3,18	,629	50

Lampiran 8

HASIL UJI PRASYARAT

1. Uji Normalitas



2. Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kecenderungan Burnout dan Role Ambiguity	Between Groups	336,637	11	30,603	1,853	,078
	Linearity	272,245	1	272,245	16,482	,000
	Deviation from Linearity	64,392	10	6,439	,390	,943
Within Groups		644,187	39	16,518		
Total		980,824	50			

ANOVA Table

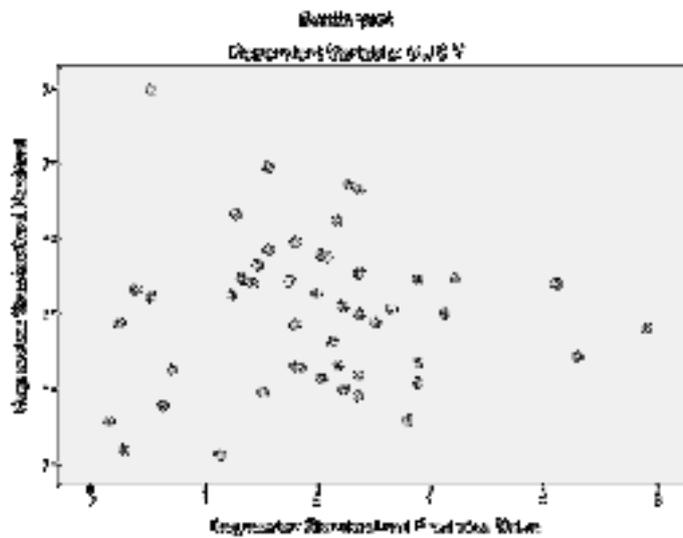
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kecenderungan Burnout dan Motivasi Kerja	Between Groups	539,162	15	35,944	2,848	,005
	Linearity	293,536	1	293,536	23,262	,000
	Deviation from Linearity	245,626	14	17,545	1,390	,209
Within Groups		441,662	35	12,619		
Total		980,824	50			

3. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,533	6,189		,248	,805		
	Variabel 1	,497	,253	,299	1,967	,055	,581	1,721
	Variabel 2	,369	,158	,355	2,332	,024	,581	1,721

a. Dependent Variable: Kecenderungan *burnout*

4. Uji Heterodeksitasitas



5. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,591 ^a	,349	,322	3,647	2,456

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Role Ambiguity

b. Dependent Variable: Kecenderungan Burnout

Lampiran 9

UJI REGRESI

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,003	5,799		1,380	,174
	Role Ambiguity	,854	,197	,527	4,339	,000

a. Dependent Variable: Kecenderungan Burnout

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,968	5,727		1,217	,230
	Motivasi Kerja	,569	,124	,547	4,575	,000

a. Dependent Variable: Kecenderungan Burnout

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,158	6,118		,353	,726
	Role Ambiguity	,478	,250	,295	1,914	,062
	Motivasi Kerja	,368	,160	,354	2,294	,026

a. Dependent Variable: Kecenderungan Burnout

Lampiran 10

DOKUMENTASI



Gambar 1
Tenaga Perpustakaan Fakultas FIP Jurusan Biologi,
Universitas Negeri Yogyakarta



Gambar 2
Tenaga Perpustakaan Fakultas FIK,
Universitas Negeri Yogyakarta

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Okky Rizkyantha
 Tempat/tgl. Lahir : Talang Pangeran/22 April 1994
 NIM : 1620010040
 Alamat Rumah : Dusun III Desa Talang Pangeran Ilir Kec. Pemulutan Barat
 Kab. Ogan Ilir
 Nama Ayah : Tarmizi Yut
 Nama Ibu : Sumarti

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SDN 02 Talang Pangeran, 2004
- b. MTs Ar-rahman Plaju, Palembang 2007
- c. MA Negeri 3 Palembang, 2010
- d. S1 Ilmu Perpustakaan UIN Raden Faah Palembang, 2015

C. Riwayat Pekerjaan

1. Operator SD Negeri 01 Pemulutan Barat

D. Pengalaman Organisasi

1. Sekretaris IKPM Sumsel Komisariat Kab. OKI-OI Yogyakarta, 2016
2. Ketua Bidang Minat dan Bakat IKPM Sumsel Komisariat Kab. OKI-OI Yogyakarta, 2017
3. Anggota Membership Committee SLA Asian Chapter, 2018.

E. Minat Keilmuan : *Information Science* dan Psikologi Pustakawan

F. Karya Ilmiah

1. Buku : -
2. Penelitian :
 - a. The Role of Archive Institution on Indonesia Public Information Disclosure, Jurnal Libraria, IAIN Salatiga. 2017.
 - b. Revitalization of Alternative Library: Case study at Asakura Rumah Asa Reading Garden Community, ICRL 2018, Jaipur India
 - c. Sumpah Pemuda Classification at Ibuku Library, ICOASL 2017, Indonesia
 - d. Analisis Pemikiran Andre Cossette dan Blasius Sudarsono: konsep filsafat kepustakawanan, Universitas Malang, 2017

- e. Instagram sebagai Media Promosi dan Interaksi Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, Universtias Malang, 2017

Yogyakarta, April 2018

Okky Rizkyantha, S.Hum.