



UNIVERSITAS INDONESIA

**Pengaruh *Self-Efficacy* dan Resiliensi Terhadap Hubungan
Antara Kuantitas Beban Kerja dan Karakteristik Tugas
Dengan *Boredom Stress***

*The Role Of Self-Efficacy and Resiliency on The Effects of
Quantitative Workload and Job Characteristics on Employees Boredom Stress*

TESIS

**PURWO WIDIARTO
NPM. 0706183863**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM MAGISTER SAINS
PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
JULI 2009**



UNIVERSITAS INDONESIA

**Pengaruh *Self-Efficacy* dan Resiliensi Terhadap Hubungan
Antara Kuantitas Beban Kerja dan Karakteristik Tugas
Dengan *Boredom Stress***

*The Role of Self-Efficacy and Resiliency on The Effects of
Quantitative Workload and Job Characteristics on Employees Boredom Stress*

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

**PURWO WIDIARTO
NPM. 0706183863**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM MAGISTER SAINS
PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
JULI 2009**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama : Purwo Widiarto
NPM : 0706183863
Program Studi : Magister Sains Psikologi Industri dan Organisasi
Judul Tesis : Pengaruh *Self-efficacy* dan Resiliensi Terhadap Hubungan Antara Kuantitas Beban Kerja dan Karakteristik Tugas Dengan Stres Kebosanan (*Boredom Stress*)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, pada hari Selasa, tanggal empat belas Juli dua ribu sembilan.

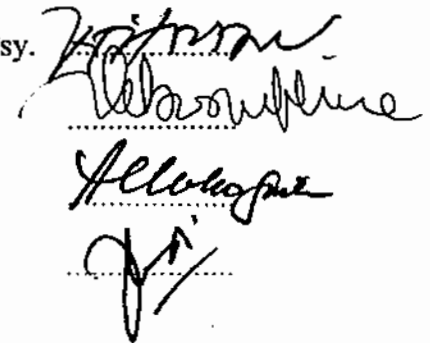
DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Dr. Wilman Dahlan Mansoer M.Org.Psy.

Pembimbing II: Debora Eflina Purba, S.S. M.Si.

Penguji : Urip A. Mokoginta, Ph.D.

Penguji : Dr. Hamdi Muluk



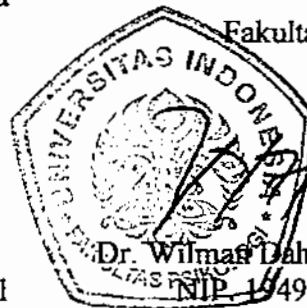
Depok, Juli 2009

Ketua Program Pascasarjana
Fakultas Psikologi UI

Dekan
Fakultas Psikologi UI



Dr. Hamdi Muluk
NIP. 19660331199903.1.001



Dr. Wilman Dahlan Mansoer M.Org.Psy.
NIP. 19490403197603.1.002

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Purwo Widiarto

NPM : 0706183863

Tanda Tangan



Tanggal : 22 Juli 2009

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT karena semata atas rahmat, karunia dan kehendak-Nya-lah tesis ini dapat selesai seperti yang diharapkan. Selanjutnya, dalam menyelesaikan tesis ini saya telah menerima begitu banyak bantuan dan andil dari berbagai pihak yang memungkinkan tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Sains pada Fakultas Psikologi UI.

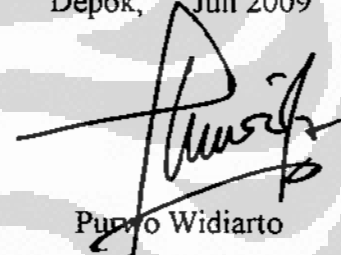
Untuk itulah saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Para dosen pembimbing, Bapak Dr. Wilman Dahlan M. M.Org. Psy. dan Ibu Debora Eflina Purba SS.,M.Si, yang ditengah kesibukannya yang luar biasa senantiasa memberi arahan, masukan, kritik membangun dan perhatian tidak hanya terhadap pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis saya, bahkan juga bantuan dan fasilitasi yang begitu berarti bagi penyelesaian studi saya.
2. Para dosen penguji, Bapak Urip A. Mokoginta Ph.D. dan Bapak Dr. Hamdi Muluk atas kesediaannya menguji dan memberi penilaian baik atas tesis ini.
3. Dr. Ali Nina Liche Seniati, Dra. Alice Salendu, M.Psi. dan Sdri. Yuni Nurhamida S.Psi. atas *review* yang berguna bagi penyempurnaan tesis ini.
4. Jajaran pimpinan Ditjen Perbendaharaan (DJPBN) Departemen Keuangan RI di tingkat pusat dan kantor wilayah atas kesempatan dan fasilitasi yang diberikan untuk menjalankan studi dan penelitian dalam rangka penyelesaian studi saya di Fakultas Psikologi UI.
5. Rekan-rekan pegawai DJPBN yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden, khususnya pada kontributor data : Sdri. Utami dkk. (Serang), Sdri Wijayanti R. dan Supriyani (Jakarta), Sdr.Tatang S.(Bandung), Sdr. Budiyanto (Lampung) dan Sdr. Decta PL.(Padang).
6. Staf administrasi dan karyawan Fakultas Psikologi UI yang telah membantu urusan administrasi studi dan penelitian tesis saya
7. Rekan-rekan Sains 2007 terutama kelas sains PIO 2007: Sdr.Prasidha W. dan Sdri Yanti J. atas bantuan, masukan, saling dukung dan kebersamaannya.

8. Orangtua saya, Bapak Bambang M.Soeprapto dan Ibu Rukmawati beserta segenap keluarga besar, dan Ibu Sri Mulyati beserta segenap keluarga besar Bapak Oerip Moestopa (alm.), atas doa dan dukungan yang telah diberikan.
9. Istriku tercinta, Dwi Kania Isniarti beserta kedua buah hati kami : Zahra Regita Utami dan Fathi Kayana Nismara, sebagai sumber semangat, doa, dukungan, keyakinan dan inspirasi, tidak hanya kemarin, saat ini, tapi juga semoga sampai kapanpun Allah menghendaki.

Semoga Allah SWT berkenan memberi sebaik-baik balasan atas segala bantuan, andil dan kebaikan yang telah diberikan. Akhir kata, semoga tesis ini dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Depok, Juli 2009



Purwo Widiarto

NIP. 0706183863

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Purwo Widiarto
NPM : 0706183863
Program Studi : Magister Sains Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“ Pengaruh *Self-Efficacy* dan Resiliensi Terhadap Hubungan Antara Kuantitas Beban Kerja dan Karakteristik Tugas Dengan *Boredom Stress* ”

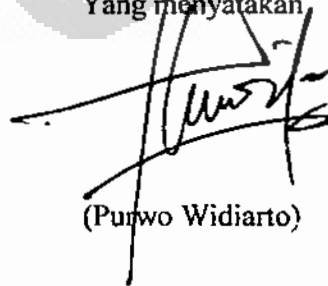
beserta instrumen/desain/perangkat yang ada (jika ada). Berdasarkan persetujuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat serta memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya secara sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 22 Juli 2009

Yang menyatakan,



(Purwo Widiarto)

ABSTRAK

Nama : Purwo Widiarto
Pembimbing : 1. Dr. Wilman Dahlan M., M. Org. Psy.
2. Debora Eflina Purba, S. S. M. Si.
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Judul Tesis : Pengaruh *Self-efficacy* dan Resiliensi Terhadap Hubungan Antara Kuantitas Beban Kerja dan Karakteristik Tugas Dengan *Boredom Stress*

Penelitian ini berfokus pada peran sumber daya personal (*self-efficacy* dan resiliensi) dalam memoderatori pengaruh tuntutan tugas (kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas) terhadap *boredom stress* yang dialami pegawai dalam konteks penerapan reformasi birokrasi di Indonesia. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan desain konfirmatif (uji hipotesis).

Penelitian dilakukan terhadap 213 responden pegawai unit reguler Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan RI melalui pengumpulan, pengolahan dan analisis data kuesioner dengan metode statistik univarians yaitu regresi berganda berjenjang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak menunjukkan peran positif yang signifikan sebagai sumber daya personal. Sebaliknya, resiliensi menunjukkan peran positif yang signifikan sebagai sumber daya personal karena meredam dampak kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas terhadap *boredom stress* yang dialami pegawai. Resiliensi memoderatori secara negatif pengaruh kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas terhadap *boredom stress*. Kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas sendiri juga ditemukan menjadi prediktor *boredom stress* yang signifikan. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk melihat dimensi-dimensi mana dari *self-efficacy* dan resiliensi yang membuat peran kedua variabel ini berbeda dalam mempengaruhi dampak *boredom stress*.

Hasil penelitian mengindikasikan perlunya kehati-hatian dalam penerapan kebijakan restrukturisasi dalam rangka penerapan reformasi birokrasi guna mencegah timbulnya efek negatif seperti *boredom stress*, disertai perlunya memberi perhatian pada resiliensi sebagai sumber daya personal yang berpotensi membantu pegawai menghadapi dampak perubahan keorganisasian.

Kata kunci : *boredom stress*, tuntutan tugas, resiliensi, perubahan keorganisasian

ABSTRACT

Name : Purwo Widiarto
Mentors : 1. Dr. Wilman Dahlan M., M.Org.Psy.
2. Debora Eflina Purba, S.S. M.Si.
Study Program : Industrial and Organizational Psychology
Title : *The role of self-efficacy and resiliency on the effects of quantitative workload and job characteristics on employees boredom stress*

The focus of this study is the role of personal resources (self-efficacy and resiliency) in moderating the effects of job demands (quantitative workload and job characteristics) on employees boredom stress in the implementation of bureaucracy reforms in Indonesia. This research is a quantitative study with a hypothetical testing design. The respondents are 213 employees of Directorate of General of Treasury-Indonesian Ministry of Finance. Questionnaire data are collected and analyzed using univariate statistics methods (moderated hierarchical multiple regression).

The results shows that self-efficacy doesn't play positive role as a personal resource. In contrast, resiliency is showed having a significant positive role as a personal resources in buffering the impact of quantitative workload and job characteristics conditions on employees boredom stress. The effects of quantitative workload and job characteristics conditions are negatively moderated by employees resiliency. Also, both quantitative workload and job characteristics are shown as significant predictors of boredom stress.

Further research are needed to discover which dimensions of self-efficacy and resiliency that underlying the role differences between these two personal variables in influencing the effects of quantitative workload and job characteristics on employees boredom stress.

Finally, this research also indicates the needs of precaution in implementing the reorganization process due to bureaucracy reforms, by the aim of minimizing the negative potential effects (e.g. boredom stress). Attention should be given also to resiliency as a personal resource with great potentials to help employees in dealing with organizational changes during the reforms.

Key words :
boredom stress, job demands, resiliency, organizational changes

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Perumusan masalah	5
1.3. Tujuan dan manfaat penelitian	5
1.4. Batasan penelitian	6
2. TINJAUAN LITERATUR	7
2.1. <i>Boredom stress</i>	7
2.1.1. Definisi kebosanan	8
2.1.2. Penyebab kebosanan dalam pekerjaan	10
2.1.3. Dampak kebosanan di lingkungan kerja	12
2.1.4. Pengukuran <i>boredom stress</i>	13
2.2. Kuantitas beban kerja (<i>Quantitative workload</i>)	14
2.2.1. Definisi	14
2.2.2. Dampak beban kerja	15
2.2.3. Hubungan beban kerja kuantitatif, <i>underload</i> dan <i>boredom stress</i>	15
2.2.4. Pengukuran kuantitas beban kerja	16
2.3. Karakteristik tugas (<i>Job characteristics</i>)	17
2.3.1. Definisi	17
2.3.2. Dampak karakteristik tugas	17
2.3.3. Hubungan dimensi utama tugas dan <i>boredom stress</i>	18
2.3.4. Pengukuran karakteristik tugas	19
2.4. <i>Self-efficacy</i>	20
2.4.1. Definisi	20
2.4.2. <i>Self-efficacy</i> sebagai sumber daya personal	22
2.4.3. <i>Self-efficacy</i> dan <i>boredom stress</i>	23
2.4.4. Pengukuran <i>self-efficacy</i>	26
2.5. Resiliensi	27
2.5.1. Definisi	27
2.5.2. Resiliensi sebagai sumber daya personal	29
2.5.3. Resiliensi dan <i>boredom stress</i>	29
2.5.4. Pengukuran resiliensi	30
2.6. Ringkasan teoretik (hubungan antar variabel)	31

3	METODE	32
3.1.	Pertanyaan penelitian	32
3.2.	Hipotesis	32
3.3.	Definisi operasional variabel dan alat ukur	33
3.3.1.	Kuantitas beban kerja	33
3.3.2.	Karakteristik tugas	34
3.3.3.	<i>Self-efficacy</i>	35
3.3.4.	Resiliensi	36
3.3.5.	<i>Boredom stress</i>	36
3.4.	Desain	37
3.4.1.	Subyek	37
3.4.2.	Pengumpulan data	38
3.4.3.	Prosedur	39
4.	HASIL	45
4.1.	Analisa	45
4.1.1.	Statistik deskriptif	45
4.1.2.	Analisa varians total	45
4.1.3.	Hubungan kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas dengan <i>boredom stress</i>	46
4.1.4.	Peran <i>self-efficacy</i> dan resiliensi sebagai variabel moderator	47
4.2.	Pembahasan	50
4.2.1.	Kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas sebagai prediktor <i>boredom stress</i>	50
4.2.2.	Pengaruh <i>self-efficacy</i> sebagai sumber daya personal	51
4.2.3.	Resiliensi sebagai sumber daya personal	52
4.3.	Analisis tambahan	53
5.	KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1.	Kesimpulan	55
5.2.	Saran	56
5.2.1.	Keterbatasan penelitian	56
5.2.2.	Saran untuk penelitian selanjutnya	57
5.2.3.	Implikasi praktikal	58
	DAFTAR REFERENSI	60
	LAMPIRAN	67

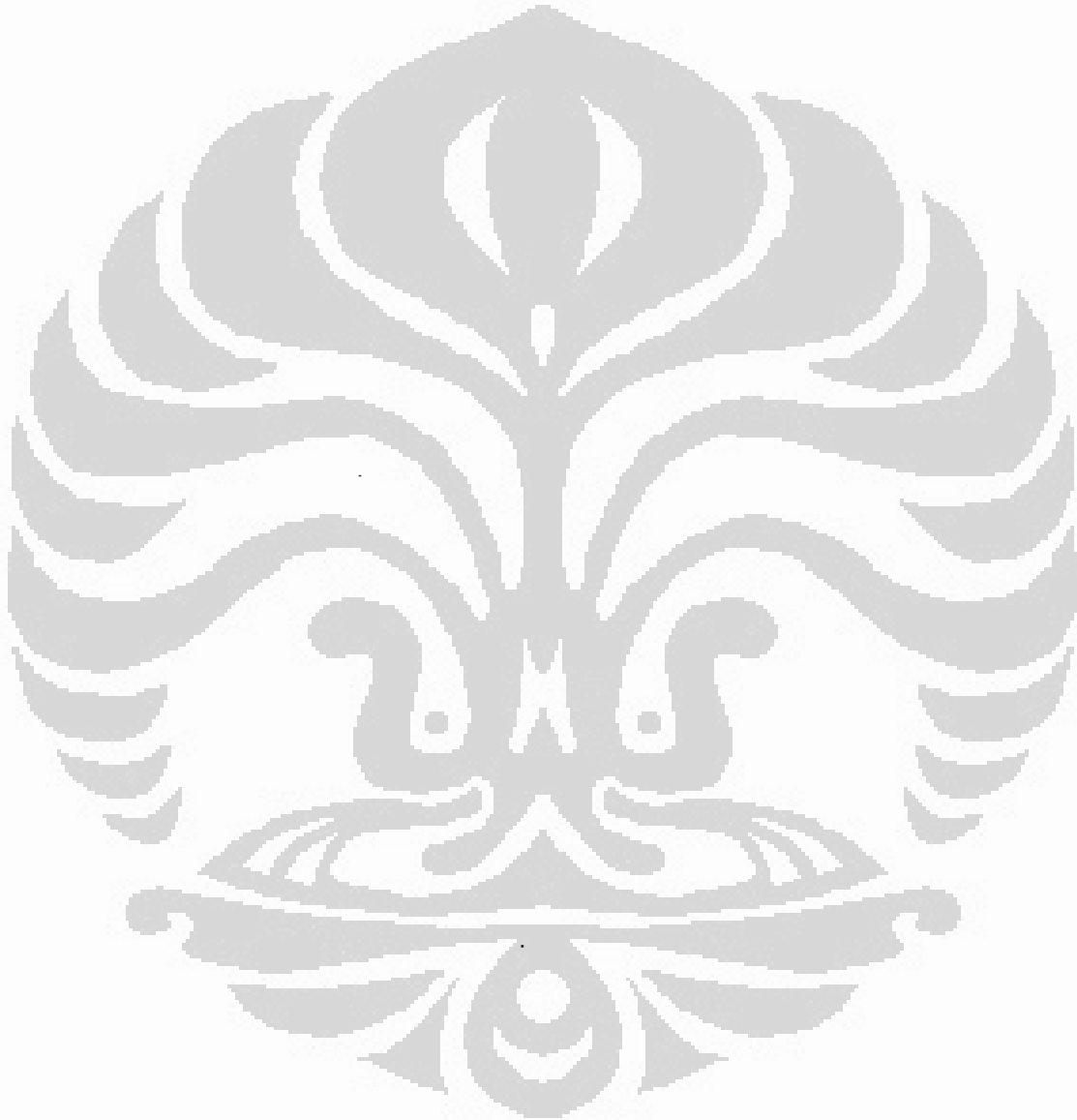
DAFTAR TABEL

Tabel	3.1.	Jumlah butir kuesioner berdasar uji validitas dan reiiabilitas	41
Tabel	4.1.	Statistik deskriptif data penelitian	45
Tabel	4.2.	Regresi : analisa varians total	45
Tabel	4.3.	Regresi : pengaruh kuantitas beban kerja terhadap stres kebosanan	46
Tabel	4.4.	Regresi : pengaruh karakteristik tugas terhadap stres kebosanan	46
Tabel	4.5.	<i>Self-efficacy</i> sebagai moderator pengaruh beban kerja	47
Tabel	4.6.	<i>Self-efficacy</i> sebagai moderator pengaruh karakteristik tugas	47
Tabel	4.7.	Resiliensi sebagai moderator pengaruh beban kerja	48
Tabel	4.8.	Resiliensi sebagai moderator pengaruh karakteristik tugas	48



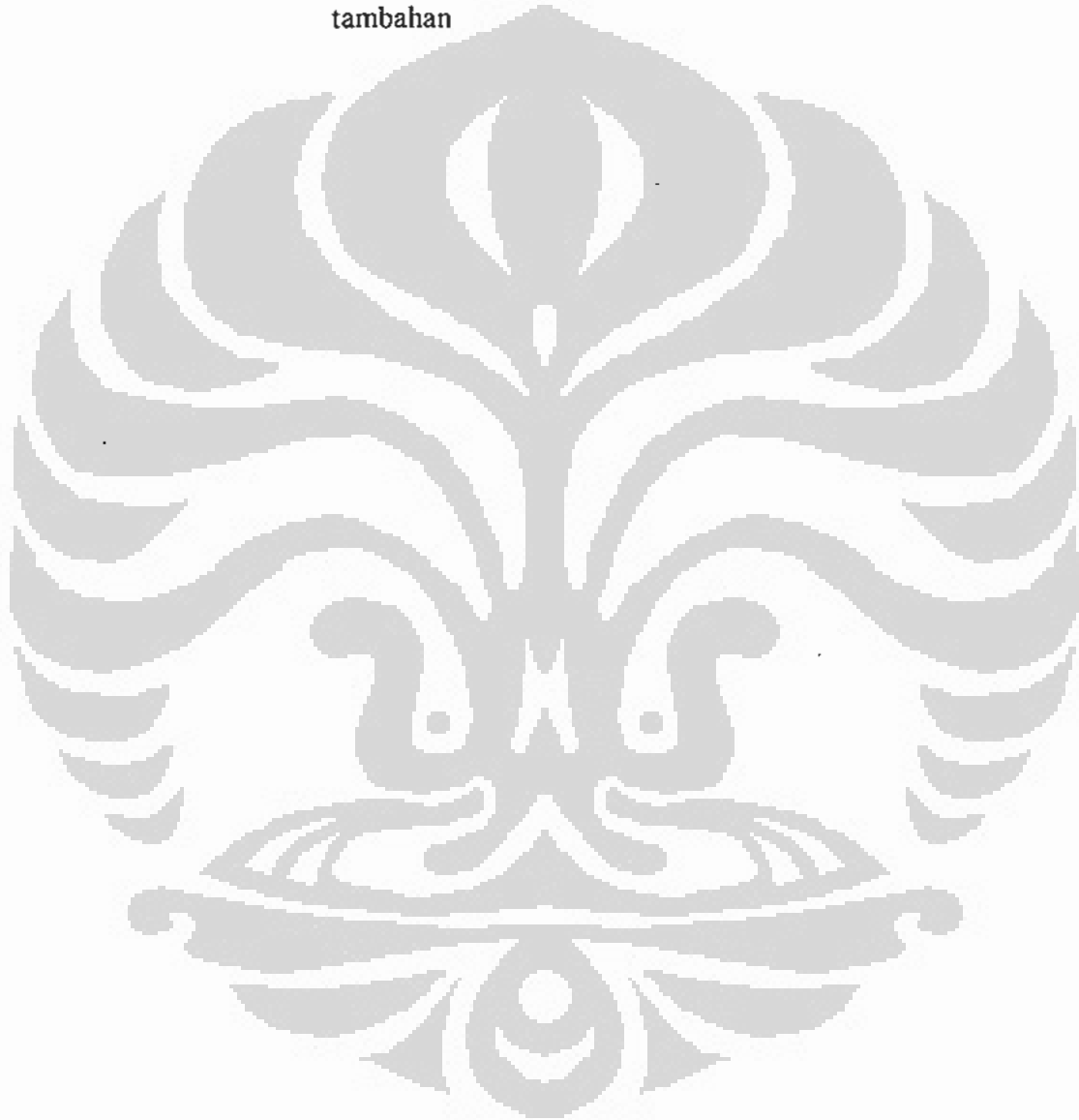
DAFTAR GAMBAR

Diagram	1.1.	Pengaruh dan interaksi antar variabel penelitian	6
Gambar	2.1.	Kurva stres kerja (modifikasi kurva U-terbalik)	8
Grafik	4.1.	Hasil regresi beban kerja-boredom stress dengan moderator resiliensi	49
Grafik	4.2.	Hasil regresi karakteristik tugas-boredom stress dengan moderator resiliensi	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1.	Kuesioner penelitian	67
Lampiran	2.	Analisa statistik regresi berganda	73
Lampiran	3.	Reliabilitas alat ukur, statistik deskriptif dan uji asumsi data	76
Lampiran	4.	Korelasi antar variabel	77
Lampiran	5.	Distribusi kuesioner, komposisi responden dan analisis tambahan	78



1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Restrukturisasi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas birokrasi dalam rangka penerapan reformasi birokrasi di Indonesia antara lain diwujudkan melalui pembentukan unit-unit percontohan dengan *standard operating procedures* (SOP) berkualitas prima dengan jumlah dan komposisi personel yang lebih sedikit tetapi berkualitas (terseleksi). Konsekuensi pembentukan unit percontohan adalah adanya penugasan pegawai yang terseleksi ke unit-unit percontohan dan penempatan (pelimpahan) pegawai yang tidak/belum terseleksi ke unit-unit lain, terutama yang berada dalam satu instansi/lembaga. Unit-unit organisasi yang menjadi “penampungan” ini lazimnya adalah unit yang sudah ada dan berjalan selama ini (untuk selanjutnya akan disebut sebagai unit reguler).

Pada unit-unit reguler, bertambahnya jumlah pegawai akibat pelimpahan ini justru terjadi bersamaan dengan berkurangnya beban tugas akibat dialihkannya pelaksanaan sejumlah tugas pokok dan fungsi organisasi ke unit percontohan. Hal ini memunculkan eksese negatif berupa ketimpangan beban kerja yaitu berlebihnya jumlah pegawai berlebih dibandingkan beban tugas yang ada, sehingga beban tugas unit reguler cenderung menjadi kurang. Menurut literatur, kondisi beban kerja yang kurang dapat menimbulkan reaksi stres kerja berupa *distres-underload* (Furnham, 2005). Disamping berlebihnya beban kerja, kurangnya beban kerja memang juga dapat memicu munculnya stres (Fisher, 1993, Melamed, et.al., 1995). Sedangkan sejumlah penelitian lain (Csikszentmihalyi, 2000; Fisher, 1993; Watt, 2002; Wynne, 2008) mengungkapkan bahwa dalam kondisi beban kerja yang kurang (*underload*) individu akan mengalami kebosanan (*boredom*).

Penulis juga mengamati bahwa di sejumlah unit reguler salah satu instansi yang telah menerapkan reformasi birokrasi yaitu Direktorat Jenderal Perbendaharaan Departemen Keuangan RI (DJPBN), restrukturisasi organisasi ternyata diiringi pula oleh munculnya sejumlah gejala psikologis negatif pada pegawai seperti apatisme, ketidaknyamanan di tempat kerja, dan berkurangnya semangat kerja, minat atau perhatian terhadap pekerjaan. Gejala-gejala ini menurut beberapa literatur (Csikszentmihalyi, 2000; Fisher, 1993; Game, 2006; Martin, Sadlo & Stew, 2006) dapat dilihat sebagai indikasi adanya kebosanan di tempat kerja (*boredom at work*).

Boredom stress mengacu pada *distres-underload* yang mewujud dalam bentuk kebosanan di tempat kerja (*boredom at work*), diakibatkan terutama oleh beban kerja yang rendah dan karakteristik (fitur) pekerjaan yang memicu kebosanan (Parasuraman & Purohit, 2000). Berdasarkan definisi dari Fisher (1993) dan Hamilton (1981), Parasuraman dan Purohit (2000) mendefinisikan *boredom stress* sebagai suatu kondisi atau reaksi afektif yang bersifat sementara (*transitory*), dan karenanya bersifat situasional (Bernstein, 1975; Fisher, 1993). *Boredom stress* mengandung baik aspek afektif maupun kognitif (Parasuraman & Purohit, 2000), sebagaimana halnya cakupan aspek stres kerja (Furnham, 2005; Greenberg, 2002) dan definisi kebosanan sebagai suatu kondisi psikologis (Csikszentmihalyi, 2000; Hill & Perkins, dalam Watt, 2002; Leary et al., 1986).

Walaupun bersifat situasional, tetapi kebosanan yang berlangsung lama atau terus menerus (*long-term boredom*) dapat memunculkan ketidakpuasan kerja (Caplan et al., 1975 dalam Parasuraman & Purohit, 2000), bahkan depresi (Martin, Sadlo & Stew, 2006). Sejumlah penelitian juga telah mengungkapkan bahwa dalam konteks pekerjaan, kebosanan dapat berdampak negatif yang serius antara lain terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*) atau kondisi mental individu (Geiwitz, 1966; Martin, Sadlo, & Stew, 2006), penyimpangan perilaku (Martin, Sadlo & Stew, 2006) dan juga tingkat kinerja (Locke & Bryan, 1967, Parasuraman & Purohit, 2000). Karena dampak-dampak negatif tersebut merupakan faktor yang berpotensi mengganggu dan merugikan kinerja dan pencapaian tujuan suatu organisasi, maka *boredom stress* merupakan variabel psikologis yang penting untuk diteliti dalam konteks keorganisasian.

Boredom stress sebagai suatu bentuk reaksi stres beserta variabel-variabel penyebabnya memang disinyalir relatif kurang mendapat perhatian dibandingkan *strain* atau *distres* (Kass, Vodanovich & Callender, 2001; Parasuraman & Purohit, 2000; Vodanovich, dalam Martin, Sadlo & Stew, 2006). Ini terjadi antara lain karena kebosanan umumnya cenderung dianggap tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja (Watt, 2002), kecuali secara klinis telah mencapai taraf yang membahayakan (Todman, 2008).

Kebosanan dalam pekerjaan sendiri dapat diakibatkan oleh :

- a. faktor lingkungan pekerjaan, terutama beban kerja yang kurang (Fisher, 1993; Furnham, 2006), karakteristik pekerjaan yang monoton, berulang (repetitif), atau

vigilance-menuntut konsentrasi tinggi tetapi mengandung stimulus fisik yang rendah (Fisher, 1993; Geiwitz, 1966; Thackray, dalam Watt, 2002).

- b. faktor individual (personal) seperti pola kepribadian : *introvert- ekstrovert*, kepribadian *type-A* (Csikszentmihalyi, 2000), inteligensia (London, Schubert & Washburn dalam Fisher, 1993 ; Wyatt & Langdon, 1937), dan *attention abilities* (Ahmed, 1990; Hamilton et al., 1984, dalam Harter, Schmidt & Keyes, 2002).

Dalam penelitian ini Penulis berpendapat bahwa faktor lingkungan pekerjaan memang berdampak pada tingkat *boredom stress* individu (pegawai), tetapi dampak ini turut dipengaruhi pula oleh sejumlah variabel individual.

Sesuai penelitian Parasuraman dan Purohit (2000), dua variabel lingkungan kerja (faktor terberi) yang berpengaruh besar terhadap munculnya *boredom stress* dan akan diteliti dalam penelitian ini adalah beban kerja dan karakteristik tugas. Beban kerja (*workload*) adalah jumlah atau kuantitas muatan pekerjaan yang terkandung dalam suatu tugas tertentu (Spector, Dwyer & Jex, 1998). Sedangkan karakteristik tugas menurut teori *Job Characteristics Model* dari Hackman dan Oldham (dalam Furnham, 2005) adalah "*job design characteristics*" yaitu lima dimensi utama (*core job dimensions*) dari suatu tugas/pekerjaan, yang dapat memotivasi pegawai dan berdampak positif pada kepuasan kerja dan kesehatan mental individu. Kelima dimensi itu mencakup : ragam keahlian, kejelasan tugas, signifikansi tugas, otonomi/ kewenangan, dan ketersediaan umpan balik.

Di samping karena beban kerja yang kurang, *boredom stress* juga berpotensi muncul sehubungan karakteristik tugas. Jika kelima dimensi utama dari suatu tugas tidak optimal, pegawai tidak termotivasi oleh tugas tersebut sehingga dapat merasakan *boredom stress*. Menurut Barnack (dalam Watt, 2002) tugas yang kurang memotivasi memang dapat membuat individu merasakan kebosanan.

Selanjutnya, Karasek (1979) menyatakan bahwa kurang-berlebihnya beban kerja atau memotivasi-tidaknya karakteristik tugas sesungguhnya tergantung kepada persepsi individu yang bersangkutan, bukan semata-mata tugas/pekerjaan itu sendiri. Karenanya adalah penting pula untuk melihat peran/pengaruh variabel individual dalam kaitannya dengan kebosanan stres yang muncul. Ada dua variabel individual/ personal yang sepanjang pengetahuan Penulis belum diteliti hubungannya dengan *boredom stress* yaitu *self-efficacy* dan resiliensi. Padahal, kedua variabel ini berpotensi dapat turut mempengaruhi tingkat *boredom stress* individu.

Self-efficacy adalah keyakinan (*beliefs*) individu terhadap kemampuan dirinya untuk bertindak atau melaksanakan tugas (*task*) tertentu dalam konteks tertentu pula (Bandura, 1997). Variabel ini perlu diteliti karena walaupun secara umum dianggap penting untuk mengatasi stres kerja (Moos & Schaefer, dalam Morris & Long, 2002; Schmidt & Neubach, 2007), *self-efficacy* menurut Penulis justru memiliki potensi berpengaruh negatif bagi pegawai terkait *boredom stress* yang dialami. Menurut Meier et.al. (2008) individu dengan keyakinan kapasitas kontrol tinggi justru akan mengalami stres ketika dihadapkan pada tugas dengan kewenangan kontrol rendah. Individu yang berhadapan dengan tuntutan tugas di bawah kapasitas yang dimilikinya juga dapat mengalami kondisi *underload* yang memicu stres (Melamed et al., 1995). Menurut Fisher (1993), kebosanan lebih dirasakan jika penguasaan tugas (*task mastery*) individu terlalu tinggi/berlebih dibanding tuntutan tugas. Ini disebabkan karena individu akan merasa potensi/kemampuannya tidak terdayagunakan atau *underutilized* (Strickland, dalam Gale, 2001) yang merupakan salah satu pemicu utama munculnya kebosanan (Harter, Schmidt & Keyes, 2002).

Oleh karena itu, ada variabel individual lainnya yang juga harus dicermati yaitu resiliensi (*resiliency*). Resiliensi adalah kapasitas individu untuk menjalani dan mengendalikan diri, *coping* dan bertahan dalam kondisi sulit, sekaligus *bounce back* (memantulkan kembali) bahkan mengembangkan diri pasca kondisi sulit tersebut (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

Dalam konteks keorganisasian, resiliensi ditemukan berperan signifikan dalam membantu individu mengatasi dampak negatif perubahan keorganisasian (Coutu, 2002 dalam Stajkovic, 2006), deregulasi (Maddi, 2002), mengurangi gejala gangguan mental dan fisik dalam kondisi kerja yang memicu stres (Kobasa, 1979 dalam Maddi, 2002) dan berhubungan positif dengan unjuk kerja (Luthans, Avolio et.al., 2006 dalam Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Resiliensi telah ditemukan berpengaruh besar tidak hanya dalam menangani keadaan yang memicu distress (Maddi & Koshaba, 2000), tetapi juga memungkinkan individu secara positif beradaptasi dengan kondisi atau keadaan yang mengancam, beresiko seperti konflik, kegagalan, atau kejadian-kejadian negatif lain (Masten & Reed, dalam Luthans, Youssef & Avolio, 2002). Karena kondisi *underload* atau *underutilized* termasuk bentuk kondisi negatif atau lingkungan kerja yang tidak kondusif, Penulis

berpendapat bahwa resiliensi berpotensi besar berperan positif meredam pengaruh kondisi ini terhadap tingkat *boredom stress* individu.

Mengadaptasi pengelompokan variabel dalam model teori stres kerja *Job Demands-Resources* (JD-R) dari Demerouti, et.al. (2001), kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas dikategorikan sebagai variabel-variabel tuntutan tugas (*job demands*) yang harus dipenuhi individu, dan lazimnya cenderung berperan sebagai *stressor* (Bakker et al.,2007). *Self-efficacy* dan resiliensi dikategorikan sebagai *personal resources* atau variabel-variabel sumber daya personal (Xanthopoulou, et.al.,2007) yang idealnya berperan positif membantu individu memenuhi tuntutan tugas dan berpotensi mengurangi dampak fisiologis dan psikologis dari stres (Demerouti et.al.,2001; Xanthopoulou et al.,2007). Interaksi antara variabel-variabel tuntutan tugas dan sumber daya personal akan menentukan reaksi stres kerja yang muncul (Dollard, et.al.,2007), yaitu *boredom stress*.

1.2. Perumusan masalah

Berdasar uraian-uraian di atas, pertanyaan utama penelitian ini adalah :

1. Dalam konteks penelitian ini, apakah variabel-variabel sumber daya personal (*self efficacy* dan resiliensi) berpengaruh terhadap hubungan antara variabel-variabel tuntutan tugas (beban kerja dan karakteristik pekerjaan) dengan kondisi *boredom stress* yang dialami individu?
2. Apakah *self efficacy* dan resiliensi dapat memberi pengaruh yang berbeda terhadap hubungan antara kondisi *boredom stress* yang dialami dengan variabel-variabel tuntutan tugas (beban kerja dan karakteristik pekerjaan) ?

1.3. Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan resiliensi sebagai sumber daya personal terhadap hubungan tuntutan tugas (beban kerja dan karakteristik pekerjaan) dengan *boredom stress* yang dialami pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi alternatif variabel yang berhubungan pada literatur stres kerja (khususnya *boredom stress*) dan alternatif pengaruhnya terhadap kondisi *boredom stress* individu.

Hasil penelitian juga diharapkan dapat menegaskan kembali pentingnya kedudukan variabel sumber daya personal bagi pegawai, terutama dalam

menghadapi dinamika dan perubahan lingkungan kerja yang semakin intens.

Secara praktikal, hasil penelitian ini idealnya dapat mengingatkan pula pentingnya mencermati, mengantisipasi dan meminimalisasi potensi munculnya eksese negatif restrukturisasi organisasi dalam penerapan reformasi birokrasi seperti *boredom stress*, sehingga proses re-organisasi harus dirancang, diterapkan dan dikelola secara cermat dan berhati-hati.

1.4. Batasan penelitian

Penelitian ini berfokus pada topik stres kerja pada konteks perubahan keorganisasian dalam penerapan reformasi birokrasi di Indonesia (sektor publik). Subyek/responden penelitian ini adalah sejumlah pegawai pada salah satu instansi pemerintah yaitu Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan RI (DJPBN). Penelitian ini merupakan suatu riset kuantitatif dengan bentuk penelitian korelasional (non-eksperimental), berbasis pengumpulan data *one shot case study* melalui kuesioner (skala sikap) dengan analisa statistik univarians (Clarke-Carter, 2004).

Sebagaimana telah diutarakan dalam latar belakang, penelitian ini mencakup empat variabel bebas (kuantitas beban kerja, karakteristik tugas, *self efficacy* dan resiliensi) serta satu variabel terikat (*boredom stress*). Kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas diposisikan sebagai dua variabel tuntutan tugas yang berpengaruh terhadap *boredom stress*. *Self-efficacy* dan resiliensi diposisikan sebagai dua variabel sumber daya personal yang berperan sebagai moderator pengaruh kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas terhadap *boredom stress*. Interaksi antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

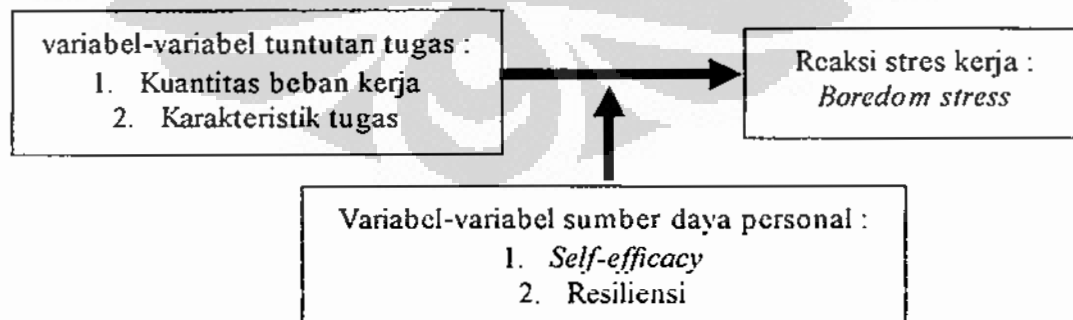


Diagram 1.1. Pengaruh dan interaksi antar variabel penelitian.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1. *Boredom stress*

Boredom stress menurut Parasuraman dan Purohit (2000) adalah suatu reaksi stres kerja yang muncul dalam bentuk kebosanan (*boredom*). Parasuraman dan Purohit mengkategorisasikan reaksi stres akibat stresor lingkungan kerja ke dalam dua jenis reaksi yaitu :

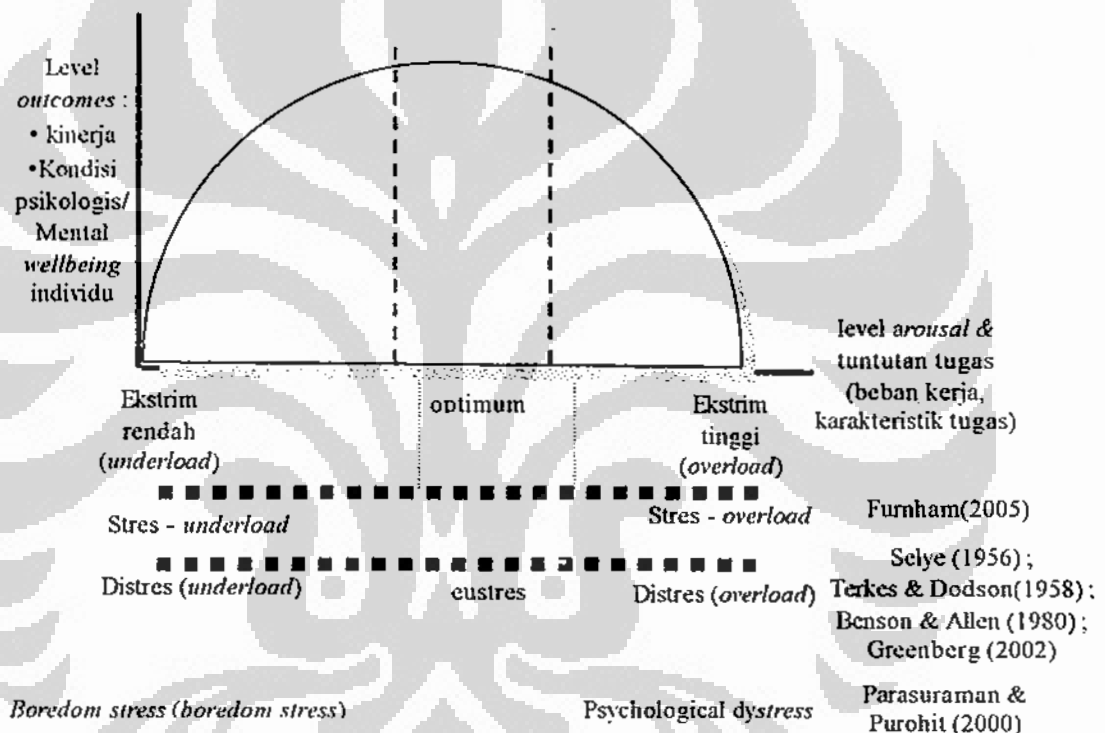
- a. *psychological distress* (distres psikologis) yang merefleksikan keadaan berlebihnya tuntutan tugas (*overload*), dan
- b. *boredom stress* (*boredom stress*) yang merefleksikan kurangnya beban tugas (*underload*).

Parasuraman dan Purohit (2000) mendefinisikan *boredom stress* sebagai suatu bentuk reaksi stres kerja yang timbul akibat beban kerja yang kurang atau karakteristik tugas yang tidak menantang, sesuai definisi Fisher (1993) yaitu sebagai "*a transitory affective state or emotion that is shorter lived than attitudes such as job satisfaction..*" (p.74). Definisi *boredom stress* dari Parasuraman dan Purohit ini sejalan dengan definisi stres-*underload* dari Furnham (2005) yang membagi dua jenis stres kerja berdasar penyebabnya ke dalam stres-*overload* dan stres-*underload*. Baik berlebih maupun kurangnya tuntutan pekerjaan dapat memicu munculnya stres kerja.

Berdasar sifat atau pengaruhnya terhadap individu, stres juga terbagi dua : *eustress* atau stres positif dan *dystress* atau stres negatif (Benson & Allen, dalam Richardson & Rothstein, 2008; Greenberg, 2002; Selye, dalam Jex, 2001). Selain pada kondisi *overload*, distres juga dapat muncul pada kondisi *underload*. Berarti, distres juga terbagi dua : distres *overload* dan distres *underload*. Distres *underload* inilah yang identik dengan definisi *boredom stress* menurut Parasuraman dan Purohit (2000).

Selain didefinisikan sebagai bentuk distres-*underload*, ada pendapat yang memandang kebosanan sebagai stressor (Damrad-Frye & Laird, 1989). Kondisi *arousal* yang tinggi (contoh : beban kerja yang *overload*) dan berlangsung terus menerus akan memicu kebosanan yang selanjutnya menjadi *stressor* yang menimbulkan reaksi berupa distres-*overload*. Terkait tingkat *arousal* dan tuntutan tugas, perbedaan ini dapat lebih jelas dilihat dalam diagram 2.1.

Menurut Martin, Sadlo dan Stew (2006), ada paradoks dimana baik tinggi ataupun rendahnya *arousal* keduanya dapat memicu kebosanan dan merefleksikan stres yang dialami individu. Lebih lanjut, kebosanan-*underload* mewujud sebagai *boredom stress* (seperti pendapat Parasuraman & Purohit, 2000) sedangkan kebosanan-*overload* menimbulkan distres-*overload* (Damrad-Frye & Laird, 1989). Parasuraman dan Purohit (2000) cukup jelas membedakan kedua kebosanan ini berdasar tingkat *arousal* yang dihadapi individu. Distres dianggap mengacu kepada kondisi *arousal*/aktivasi yang tinggi, sedangkan *boredom stress* dipicu oleh situasi kerja yang kurang menstimulasi atau kurang melibatkan individu secara aktif.



Gambar 2.1. Kurva stres kerja (modifikasi kurva U-terbalik)

2.1.1. Definisi kebosanan (*boredom*)

Menurut Gale-*Encyclopaedia of Psychology* (2001), kebosanan adalah :

“ *A state of weariness with, and disinterest in, life. Adults who complain of boredom may be expressing their frustration at being unchallenged by their present activities. People who complain about being bored at work, for example, may feel that they are not being used to their potential. Boredom in adults is often a sign of a lack of intellectual stimulation...*” (Gale-*Encyclopaedia of Psychology* , 2001,p.90)

Secara klinis, kebosanan merupakan salah satu bentuk emosi (Csikszentmihalyi, 1975) atau perasaan (*feelings*) yang negatif dan tidak menyenangkan (Damrad-Frye & Laird, 1989; Farmer & Sundberg, 1986; Fenichel & Rapaport, 1951; Geiwitz, 1966; Jex, 2002). Individu yang mengalami kebosanan digambarkan mengalami perasaan tertekan (*stressed and depressed*), merasa terjebak dalam situasi, tak berdaya, kehilangan konsentrasi, menghayati seolah-olah waktu berjalan sangat lambat, kehilangan makna dan merasa bersalah karena membuang-buang waktu (Martin, Sadlo & Stew, 2006), serta kehilangan *interest* atau minat terhadap hal-hal yang sedang dihadapi dan berada di sekitarnya (Wyatt & Langdon, 1937).

Kebosanan juga dipandang sebagai suatu reaksi afektif (Leary, et al., 1986; Hamilton, dalam Parasuraman & Purohit, 2000) atas keberadaan atau berlangsungnya kondisi tertentu, dan dianggap bersifat negatif (DeChenne, 1988). Csikszentmihalyi (2000) menyatakan "*Boredom refers to a general state of listlessness or apathy that pervades consciousness when a person feels that there is nothing interesting or meaningful to do.*" (p.442). Masih menurut Csikszentmihalyi (2000) kebosanan melibatkan pula unsur kognitif individu.

"...boredom can be seen as the outcome of a specific ratio between the opportunities for action (or challenges) that a person is aware of at any moment in time, and the abilities to act (or skills) that the person perceives as having. When the challenges are higher than the skills, one experiences anxiety; when the skills are higher, boredom ensues...we might think of kebosanan as one aspect of psychic entropy, or the state of mind in which consciousness is disordered and unable to accomplish work..." (Csikszentmihalyi, 2001, p.443).

Hill dan Perkins (dalam Watt, 2002) menyatakan, kebosanan muncul melalui proses kognitif ketika stimulus dinilai monoton, dengan dampak afektif berupa rasa frustrasi. Leary et al. (1986) juga melihat bahwa kebosanan sebagai suatu kondisi afektif berhubungan dengan upaya individu mempertahankan fokus perhatian pada stimulus (kognitif) yang dinilai membosankan/tidak menarik.

Selain dianggap bersifat situasional atau *state-like* (Fisher, 1993), responsif (Bernstein, 1975) atau kondisional (Csikszentmihalyi, 2000), kebosanan juga

dianggap mengandung unsur bawaan (*dispositional/trait-like*) atau karakteristik individu (Bernstein, 1975; Farmer & Sundberg, 1986). Kebosanan “bawaan” inilah yang dapat menyebabkan individu memiliki kecenderungan untuk selalu mengalami kebosanan dalam waktu dan situasi apapun (Farmer & Sundberg, 1986). Ini sejalan dengan pendapat Wyatt dan Langdon (1937) yang membedakan penyebab kebosanan antara pekerjaan yang membosankan (*boring work-situasional*) dan individu yang pembosan (*bored people-human trait/disposisional*). Muncul- tidaknya kebosanan akan tergantung kondisi kerja yang dialami sebagai faktor predisposisi yaitu pemicu munculnya kebosanan bagi individu yang ber-*trait* pembosan. Sebagai bentuk reaksi stres, kebosanan tentunya lebih sesuai dipandang bersifat responsif dan situasional, bukan disposisional.

2.1.2. Penyebab kebosanan dalam pekerjaan

Pendapat yang cukup kuat menyatakan bahwa kebosanan muncul akibat kondisi atau situasi lingkungan kerja atau tugas yang dihadapi. Mann (2005) menyatakan kebosanan merupakan dampak dari fungsi tugas dan lingkungan (pekerjaan). Sejumlah karakteristik lingkungan kerja atau tugas ternyata terbukti memiliki “*nature*” memicu kebosanan. Sebagai contoh, tugas yang monoton (Berlyne, dalam Leary et.al., 1986), repetitif (Caplan, et.al., dalam Kass, Vodanovich & Callender, 2001), tugas yang mengandung pembatasan-pembatasan (*constraint*), dengan tingkat *arousal* yang secara kognitif rendah (Geiwitz, 1966). Wyatt dan Langdon (1937) mengemukakan bahwa tugas yang repetitif-monoton, terlalu mudah/ sederhana, dan tidak menarik merupakan karakteristik tugas yang membosankan. Martin, Sadlo dan Stew (2006) juga menemukan bahwa kebosanan di tempat kerja dilatarbelakangi oleh karakteristik tugas yang repetitif, tantangan tugas dan stimulus sosial (interaksi antar individu) yang kurang, lingkungan kerja yang tidak menarik, serta rasa terbebani oleh kewajiban yang timbul dari tugas/pekerjaan. Pekerjaan yang monoton (apalagi dalam jangka waktu panjang) akan kehilangan unsur stimulus dan tantangan, dan akan berkorelasi positif dengan kecenderungan mengalami kebosanan (Kass, Vodanovich & Callender, 2001).

Wynne (2008) mengungkapkan empat faktor utama pemicu kebosanan di tempat kerja yaitu : 1) kurangnya tugas untuk dikerjakan, 2) kurangnya jenis tugas yang menantang, 3) jam kerja yang terlalu lama, dan 4) upah yang rendah.

Penelitian Parasuraman dan Purohit (2000) juga menunjukkan bahwa karakteristik tugas (kurangnya integritas tugas dan derajat kesulitan) serta *social tension* (tekanan sosial) menjadi variabel yang mempengaruhi munculnya *boredom stress*.

Selain faktor lingkungan dan “*nature*” pekerjaan, faktor individual/personal juga ditemukan berpengaruh pada kebosanan. Menurut Csikszentmihalyi (2000), sejumlah karakteristik kepribadian (bakat, minat, dan kreatifitas) turut menentukan mudah atau sulitnya seseorang mengalami kebosanan. Leary (1986) mengungkapkan sejumlah variabel individual yang juga telah diteliti berpengaruh terhadap kebosanan yang terjadi dalam konteks keorganisasian, meliputi : usia, tingkat inteligensia, pola kepribadian, dan kelainan/penyimpangan psikologis. Sedangkan menurut Lee (dalam Kass, Vodanovich & Callender, 2001) variabel demografis seperti usia dan jenis kelamin juga berpengaruh terhadap kebosanan yang dialami pekerja. Hill (1975) menemukan bahwa di kalangan pekerja wanita, karakteristik individual (*individual differences*) seperti stabilitas emosi, usia, dan *neuroticisme* berpengaruh signifikan terhadap kebosanan. Faktor-faktor subyektif lain juga ditemukan berpengaruh pada kebosanan, diantaranya kemampuan memfokuskan perhatian (Damrad Frye & Laird, 1989) dan *self-awareness* (Seib & Vodanovich, dalam Martin, Sadlo & Stew, 2006).

Fisher (1993) mengelompokkan elemen karakteristik tugas dan individual penyebab kebosanan dalam sistematika sebagai berikut :

1. Tugas (*task main effects*) :
 - karakteristik tugas yang repetitif, *vigilance*
 - *underload* kuantitatif dan kualitatif (*underutilized*)
 - *overload* (kuantitatif dan kualitatif).
2. Lingkungan pekerjaan (*work environment main effect*) :
 - orang lain : atasan dan rekan kerja
 - prosedur pengawasan dan pembatasan dalam organisasi : peraturan, tekanan dan derajat otonomi/kewenangan.
3. Karakteristik individual/personal (*person main effect*) :
 - kapasitas diri : intelegensia, usia, kesehatan, pendidikan, masa kerja
 - kepribadian : ekstroversi, kebosanan bawaan
 - kesehatan mental : kebosanan patologis

4. Kesesuaian antara karakteristik individu dengan situasi tertentu (*Person-Situation Fit*) :

- *Schema complexity* : kemampuan individu untuk mem-*perceive* dan menginterpretasikan situasi secara luas
- Atensi dan motivasi

Kebosanan juga dipengaruhi oleh adanya interaksi antara faktor lingkungan pekerjaan dan faktor individual. Hamilton (dalam Leary, et al. 1986) berpendapat bahwa ketidaksesuaian kebutuhan dan ketersediaan stimulus akan menimbulkan reaksi berupa kebosanan. Csikszentmihalyi (2000) menyatakan, kebosanan timbul ketika kemampuan (*skill*) atau persepsi diri atas kemampuan seseorang berlebih dibanding tantangan yang dihadapinya. Jex dan Bliese (1999) mengungkapkan hal yang sama, bahwa kebosanan akan diakibatkan oleh tuntutan tugas yang berada di bawah kemampuan individu, dan tugas semacam itu akan dipersepsi oleh individu tersebut sebagai kondisi yang memicu stres.

Dalam pekerjaan, peran persepsi individual atas lingkungan dan proses atribusi yang mengikutinya terhadap kondisi/situasi yang dihadapi adalah penting (Geiwitz, 1966 ; Watt, 2002). Sebagai contoh, berlebih-tidaknya kemampuan individu, atau cukup-tidaknya tantangan tugas lebih ditentukan oleh penilaian individu ybs. (Csikszentmihalyi, 2000). Penilaian individu (misalnya *underload*, *overload*, atau optimal) terhadap situasi inilah yang selanjutnya akan menentukan muncul-tidaknya kebosanan. Kebosanan juga dapat didefinisikan dan dipahami sebagai reaksi negatif individu dalam mem-*perceive environmental sufficiency* (kebanalan lingkungan) sekitarnya (Leary et al., 1986). Pada intinya, kebosanan dapat dipengaruhi baik oleh lingkungan eksternal, diri individu itu sendiri, maupun interaksi antara keduanya.

2.1.3. Dampak kebosanan di lingkungan kerja

Kebosanan telah ditemukan dapat membawa dampak negatif lanjutan yang lebih serius. Kebosanan terbukti berhubungan dengan sejumlah keluaran negatif. Kass, Vodanovich dan Callender (2001) menemukan bahwa tingkat kebosanan yang tinggi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan berhubungan positif dengan *absenteeisme*. Kebosanan juga dapat berdampak negatif yang serius terhadap kinerja (Damrad-Frye & Laird, 1989 ; Locke & Bryan, 1967) serta kondisi mental

dan kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*) individu (Geiwitz, 1966). Kebosanan bahkan juga dinyatakan berhubungan dengan sejumlah perilaku menyimpang seperti prokrastinasi, penyalahgunaan obat, minuman keras, rokok, bahkan kriminalitas (Martin, Sadlo & Stew, 2006). *Boredom stress* juga ditemukan menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang rendah (Parasuraman & Purohit, 2000).

Kebosanan berpotensi menimbulkan dampak negatif karena dapat memicu munculnya *bad citizenship behaviors* (perilaku keorganisasian yang buruk) seperti pelanggaran aturan, sabotase, dan pencurian (Fisher, 1993). Individu yang mengalami kebosanan dapat pula mengalami sejumlah gejala intens yang secara tipikal berhubungan dengan stres, misalnya serangan jantung (Caplan et al., dalam Kass, Vodanovich & Callender, 2001).

2.1.4. Pengukuran *boredom stress*

Karena masih merupakan suatu konstruk yang relatif belum terlalu ekstensif dikaji (Vodanovich, dalam Martin, Sadlo & Stew, 2006), sepanjang pengetahuan Penulis memang belum ada alat ukur baku yang khusus ditujukan untuk mengukur *boredom stress*. Penelitian *boredom stress* seperti dilakukan Parasuraman dan Purohit (2000) menggunakan alat ukur yang dirancang sendiri dengan mengadopsi unsur-unsur pengukuran kebosanan yang telah lazim digunakan.

Kebosanan sendiri telah diukur dalam beberapa perspektif, diantaranya :

- a. Kecenderungan individu untuk mengalami kebosanan (disposisional) dengan alat ukurnya yang populer antara lain adalah *Boredom Proneness Scale* (BPS) dari Farmer & Sundberg (1986) ;
- b. Tingkat keterpengaruhan (kerentanan) individu secara emosional terkait dialaminya kebosanan, dengan contoh alat ukurnya yang populer yaitu *Boredom Susceptibility Scale* (BSS) dari Zuckerman (1979) ;
- c. Cara *coping* individu untuk mengatasi kebosanan. Alat ukurnya yang populer yaitu *Boredom Coping Scale* (BCS) dari Hamilton, Haier & Bucsbaum, 1984)
- d. Derajat (besarnya) kebosanan yang dirasakan individu terkait persepsinya atas lingkungan kerja. Salah satu alat ukur kebosanan dalam perspektif ini adalah *Lee's Job Kebosanan Scale* (LJBS) dari Lee (1986).

Dari beragam perspektif pengukuran diatas, menurut Penulis kebosanan sebagai reaksi stres kerja (*boredom stress*) paling relevan diukur dalam perspektif

derajat kebosanan yang dirasakan individu terkait persepsinya atas lingkungan kerja. Dengan demikian, LJBS menjadi alternatif pilihan terbaik dengan sejumlah alasan berikut :

- merupakan pengukuran kebosanan yang bersifat situasional (Watt, 2002), bukan ciri kepribadian/disposisional.
- mengukur kebosanan sebagai dampak (*effect*), bukan variabel disposisional.
- berkonteks spesifik : pekerjaan, tidak seperti BPS dan BSS yang konteksnya cenderung lebih luas (umum).
- memiliki reliabilitas yang baik ($\alpha=.95$, Kass, Vodanovich & Callender, 2001).

2.2. Kuantitas beban kerja (*Quantitative workload*)

2.2.1. Definisi

Secara sederhana, beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang dalam suatu periode waktu tertentu (Jex, 2002). Selanjutnya, Jex membedakan persepsi beban kerja (*perception of workload*) dan beban kerja yang senyatanya (*objective workload*). Besar beban kerja yang sama dapat saja dipersepsi berbeda oleh individu yang berbeda.

Harus dibedakan pula antara beban kerja kuantitatif (*quantitative workload*) yaitu banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, dan beban kerja kualitatif (*qualitative workload*) yaitu bobot atau kesulitan dari pekerjaan tersebut (Jex, 2002). Beban kerja kuantitatif sendiri adalah salah satu bentuk tuntutan tugas kuantitatif (Dollard et al., 2007).

Beban kerja (kuantitatif maupun kualitatif) dapat berada dalam kondisi optimal, berlebih, atau kurang. Dalam kondisi beban kerja berlebih, individu harus memenuhi kewajiban lebih dari yang mampu ia kerjakan dalam waktu yang tersedia. Sebaliknya, dalam kondisi kurangnya beban kerja, tugas individu yang dihadapi kurang dari yang mampu ia kerjakan dalam waktu yang tersedia (Watt, 2002), atau bekerja di bawah kapasitasnya (Coburn, dalam Melamed et.al., 1995).

Singkatnya, beban kerja yang tidak optimal dapat berada pada salah satu kondisi berikut (Gignac & Appelbaum, 1997) :

- a. Berlebihnya beban kerja kuantitatif (*quantitative overload*), dialami ketika individu menghadapi beban kerja yang terlalu banyak tetapi dengan waktu yang kurang untuk menyelesaikannya.

- b. Berlebihnya beban kerja kualitatif (*qualitative overload*), dialami ketika individu merasa kurang mampu atau terlalu sulit memenuhi tuntutan tugas walaupun jumlahnya tidak terlalu banyak atau waktunya cukup.
- c. Kurangnya beban kerja kuantitatif (*quantitative underload*), dialami ketika individu menghadapi terlalu sedikitnya beban kerja yang harus dikerjakan.
- d. Kurangnya beban kerja kualitatif (*qualitative underload*). Kondisi ini merefleksikan tugas atau beban kerja yang walaupun secara kuantitatif tidak kurang tetapi secara mental tidak menantang/menstimulasi individu, antara lain pekerjaan yang terlalu sederhana/mudah (Riordan, dalam Jex, 2001) atau berada di bawah level kapasitas individu.

Optimal-tidaknya beban kerja lazim menjadi faktor yang dihubungkan dengan sejumlah keluaran (*outcomes*) keorganisasian, salah satunya stres kerja.

2.2.2. Dampak beban kerja

Beban kerja berhubungan dengan dampak fisiologis, psikologis (tingkat kecemasan dan frustrasi, kepuasan kerja), perilaku dan unjuk kerja (Fritz & Sonnentag, 2006 ; Jex, 2001 ; Spector, 1988) serta termasuk salah satu stressor yang penting (Turnage & Spielberger, dalam Gignac & Appelbaum, 1997) dan paling banyak diteliti (Bowling et al.,2004).

Beban kerja yang berat/berlebih merupakan salah satu bentuk kondisi pekerjaan yang negatif dan dapat menimbulkan respons berupa problem psikologis pekerja, antara lain distress (Wiesner, Windle & Freeman, 2005). Individu dengan daya kendali (kontrol) yang rendah beresiko tinggi terkena stres ketika berhadapan dengan beban kerja yang tinggi (Spector, Dwyer & Jex, 1988; van Yperen & Snijders, 2000). Sebaliknya, kurangnya beban kerja ternyata juga berhubungan dengan sejumlah gejala depresi, gangguan terhadap fisik, kinerja dan kenikmatan bekerja (Ganster, Fusilier & Mayes ; Sales, dalam Watt, 2002). Kurangnya beban kerja mencerminkan kurangnya stimulasi dan kesempatan untuk mendayagunakan kemampuan/keterampilan individu (Warshaw, dalam Gignac & Appelbaum, 1997).

2.2.3. Hubungan beban kerja kuantitatif, *underload*, dan *boredom stress*

Kebosanan dialami individu ketika berada dalam kondisi beban kerja yang kurang (Welford, dalam Watt, 2002). Kurangnya beban kerja kuantitatif merupakan salah

satu pemicu utama munculnya reaksi berupa kebosanan (Fisher, 1993, 1987). Tuntutan tugas yang berada di bawah kemampuan/kapasitas individu (*quantitative underload*) berupa kurangnya beban kerja dapat dimaknai individu sebagai stimulus yang kurang signifikan dan selanjutnya dapat memicu kebosanan (Csikszentmihalyi, 2000). Kurangnya beban kerja kuantitatif merupakan *stressor* yang menimbulkan reaksi berupa *boredom stress* (Parasuraman & Purohit, 2000).

Karena optimal-tidaknya kuantitas beban kerja lebih ditentukan oleh penilaian individu (Jex, 2002 ; Karasek, 1979), bosan-tidaknya individu juga akan lebih ditentukan oleh persepsi individu itu sendiri atas kondisi beban kerja yang dihadapinya. Kuantitas beban kerja yang dinilai kurang (*underload*) akan menyebabkan munculnya *boredom stress*. Persepsi dan penilaian individu ini merupakan interaksi antara faktor obyektif lingkungan kerja (kuantitas beban kerja) dan variabel personal individu. Walaupun interaksi ini yang menentukan optimal-tidaknya beban kerja, tetapi yang sesungguhnya berposisi sebagai *stressor* adalah kuantitas beban kerja itu sendiri, bukan interaksi/penilaian individu atas beban kerja (Karasek, 1990).

2.2.4. Pengukuran kuantitas beban kerja

Kuantitas beban kerja dalam perspektif perseptual atau *subjective workload* (Jex, 2001) diukur melalui penilaian pegawai mengenai seberapa besar beban tugas yang harus dikerjakan atau dihadapinya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penilaian ini merupakan interpretasi pegawai apakah kuantitas beban kerja yang dihadapinya kurang, berlebih atau optimal, dan selanjutnya menentukan hubungan antara kuantitas beban kerja yang ada dengan tingkat *boredom stress* yang dialami.

Tidak banyak alat ukur mandiri yang khusus mengukur kuantitas beban kerja. Kuantitas beban kerja lebih banyak tercakup sebagai elemen dari pengukuran kondisi kerja yang lebih menyeluruh seperti misalnya *Job Content Questionnaire* (JCQ) dari Schnall (1997). Salah satu alat ukur mandiri yang relevan dengan keperluan penelitian ini adalah kuesioner *Quantitative Workload Inventory* (QWI) yang dikembangkan oleh Spector, Dwyer, & Jex (1988). Dimensi atau isi (*content*) dari variabel kuantitas beban kerja yang diukur dalam kuesioner ini adalah muatan tugas dan tuntutan (ekspektasi hasil) dalam hal banyaknya tugas dibanding waktu yang tersedia atau kemampuan individu secara kuantitatif. Kuesioner ini telah

digunakan secara luas dan dapat diaplikasikan secara generik pada beragam sektor dan bidang pekerjaan (lihat <http://shell.cas.usf.edu/~spector/scales/strspage.html>). Kuesioner ini juga dilaporkan memiliki konsistensi internal (reliabilitas) yang tinggi, mencapai $\alpha = .82$ dalam 15 studi (Spector, Dwyer & Jex, 1998).

2.3. Karakteristik tugas (*Job Characteristics*)

2.3.1. Definisi

Walaupun tidak terdapat definisinya secara baku, karakteristik tugas lazim dipahami sebagai salah satu variabel lingkungan kerja, mencakup hal-hal yang melekat pada suatu pekerjaan. Karakteristik tugas juga dipahami sebagai desain dari tugas pekerja (keragaman pekerjaan, tingkat otomatisasi dan otonomi) dan termasuk salah satu faktor tuntutan pekerjaan atau *task demands* (Robbins, 2007).

Karakteristik tugas juga diartikan sebagai sejumlah aspek yang berada diluar pengaruh diri pekerja (eksogen/eksternal) yang mempengaruhi *adjustment* (penyesuaian diri) individu terhadap pekerjaannya (Frese, Garst & Fay, 2007). Karakteristik tugas identik pula dengan sejumlah ciri yang melekat pada pekerjaan/profesi tertentu (van Veldhoven, Taris, de Jonge & Broersen, 2005) seperti tingkat kontrol dan kompleksitas tugas (Frese, Garst & Fay, 2007), pola kerja yang mekanistik dan rutinitas tugas (Parasuraman & Purohit, 2000), tekanan, penggunaan keterampilan, otonomi, hubungan kerja dan kepastian kelangsungan kerja atau *job security* (van Veldhoven et.al., 2005).

Menurut Hackman dan Oldham (1980), karakteristik tugas adalah sejumlah dimensi utama yang penting dan idealnya ada dalam setiap tugas/pekerjaan (*core job dimensions*), mencakup : *skill variety* (ragam keterampilan yang dibutuhkan), *task identity* (pengenalan luasnya cakupan tugas), *task significancy* (signifikansi tugas), kewenangan (otonomi), dan ketersediaan *feedback* (umpan balik).

2.3.2. Dampak karakteristik tugas

DeLange, et.al. (2004) mengungkapkan adanya hubungan antara karakteristik tugas dan kondisi mental individu (dalam Hattinen et.al, 2007). Karakteristik tugas berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu (Frese, Garst & Fay, 2007) dan merupakan salah satu stressor utama dalam pekerjaan (Greenberg, 2002). Karakteristik tugas yang mencakup tuntutan tugas, penggunaan keterampilan dan

dukungan organisasi dapat memprediksi reaksi stres kerja, sikap dan kesejahteraan mental pekerja (van Veldhoven et al., 2005).

Stres dan ketidakpuasan kerja ternyata dipengaruhi pula oleh pola kerja yang mekanistik dan rutinitas tugas (Parasuraman & Purohit, 2000). Dimensi-dimensi utama pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (1980) juga dinyatakan menentukan tingkat motivasi pegawai sekaligus berkaitan dengan sejumlah keluaran seperti unjuk kerja, kepuasan kerja, absenteisme dan perpindahan pegawai (*turnover*). Jenis pekerjaan dengan karakteristik tuntutan tugas yang tinggi (misalnya penggunaan keterampilan yang besar) tetapi dengan aspek kendali/kontrol yang rendah (misalnya otonomi) adalah pekerjaan beresiko stres tinggi (Karasek, 1979). Spector, Dwyer dan Jex (1988) juga menyatakan bahwa persepsi atas karakteristik tugas sebagai stresor akan berpengaruh pula terhadap aspek afektif individu (misalnya rasa frustrasi).

Karakteristik tugas yang monoton dan repetitif telah banyak ditemukan berhubungan dengan kebosanan (Damrad-Frye & Laird, 1989; Fenichel & Rappaport, 1951; Fisher, 1987; Game, 2005; Geiwitz, 1966; Hackman & Oldham, 1980; Hill, 1975; Locke & Bryan, 1967). Kebosanan juga ditemukan dipengaruhi oleh karakteristik komunikasi dan arus informasi dalam pekerjaan (Leary et al., 1986). Fisher (1998) menyatakan bahwa karakteristik tugas berupa cukup-tidaknya stimulus atau seimbang-tidaknya tantangan tugas dan kemampuan individu adalah kontributor yang penting terhadap muncul tidaknya kebosanan dalam pekerjaan.

2.3.3. Hubungan karakteristik tugas dan *boredom stress*

Menurut Fisher (1987) adanya dimensi variasi, tantangan tugas dan umpan balik adalah karakteristik dari pekerjaan yang tidak membosankan. Karakteristik ini dapat menjadi stimulus yang menjaga attention (fokus perhatian) individu terhadap pekerjaan sehingga berpengaruh pada muncul atau tidaknya *boredom stress*.

Kelima dimensi utama pekerjaan dari Hackman dan Oldham (1980) dinyatakan sebagai karakteristik tugas yang dalam kondisi optimal dapat memotivasi pegawai untuk menampilkan unjuk kerja optimal, berpengaruh dan berdampak positif kepada kondisi psikologis pegawai serta keluaran keorganisasian seperti kepuasan kerja dan kesehatan mental (Furnham, 2005).

Tidak optimalnya kelima dimensi utama ini akan membuat individu merasa kurang termotivasi, dan selanjutnya dapat mengalami *boredom stress*. Menurut Barmack (dalam Watt, 2002), kurangnya dorongan motivasi akan membuat individu merasakan kebosanan.

Csikszentmihalyi (2000) juga menyatakan bahwa kebosanan timbul ketika *skill* individu melebihi tantangan (tugas) yang dihadapinya. Jika karakteristik tugas tidak mendayagunakan kemampuan individu secara optimal, kebosanan dapat muncul (Kass, Vodanovich, & Callender, 2001). Kondisi *underutilized*, dimana kemampuan individu tidak didayagunakan secara optimal adalah salah satu pemicu utama kebosanan (Harter, Schmidt & Keyes, 2002).

2.3.4. Pengukuran karakteristik tugas

Karakteristik tugas lazimnya diukur dengan melihat aspek-aspek spesifik dari tugas/pekerjaan sebagaimana perspektif sejumlah alat ukur seperti *Job Content Questionnaire* (JCQ) dari Karasek (1994), *Psychosocial Job Characteristics Scale* dari National Public Health Survey (NPHS, 1990) dan tentunya *Job Diagnostics Survey* (JDS) dari Hackman dan Oldham (1980).

Dalam JDS, karakteristik tugas diukur melalui penilaian individu atas lima aspek (dimensi utama) tugas pekerjaannya sehari-hari menurut teori *Job Characteristics Model* dari Hackman dan Oldham (Furnham, 2000), mencakup :

- 1) *skill variety* : ragam keterampilan yang diperlukan dalam tugas
 - Memungkinkan pengerjaan beragam hal, melibatkan keterampilan, kemampuan dan talenta yang berbeda-beda.
 - Sejauhmana suatu tugas pekerjaan memunculkan keragaman tantangan bagi keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) *task identity* : luasnya cakupan tugas
 - Memungkinkan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh, tidak dibatasi hanya sepotong-sepotong saja.
 - Sejauhmana suatu tugas pekerjaan lebih menitikberatkan penyelesaian dan penilaian atas pekerjaan secara menyeluruh.
- 3) *task significancy* : signifikansi tugas
 - Besarnya dampak atau pentingnya suatu tugas terhadap orang lain

- Sejahterama suatu tugas pekerjaan memiliki dampak yang dapat dilihat dan dipahami terhadap kehidupan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi.
- 4) derajat kewenangan (otonomi)
- Adanya kebebasan bagi pegawai untuk mengerjakan tugas dengan menentukan cara terbaik menurutnya sendiri, menentukan penjadwalan, mengambil keputusan, dan menetapkan tujuan.
- 5) *feedback* : ketersediaan umpan balik
- Adanya informasi yang jelas dan terarah tentang hasil dan kinerja yang diharapkan dan dicapai.
 - Sejahterama pegawai dapat mengetahui efektifitas kerjanya, baik dari hasil pekerjaan itu sendiri maupun dari orang lain.

Penilaian atas dimensi-dimensi ini nantinya ditafsirkan sebagai sejahterama tugas terkait memotivasi atau “mendayagunakan” kemampuan yang dimiliki pegawai. Semakin tinggi penilaian pegawai atas kondisi kelima dimensi dalam tugas pekerjaannya, tugas tersebut semakin memotivasi atau “mendayagunakan” kemampuan pegawai.

2.4. *Self-efficacy*

2.4.1. Definisi

Sejumlah pendapat (antara lain Maddux, dalam Luthans, Youssef & Avolio, 2005) mengidentikkan *efficacy* dengan *confidence* (kepercayaan diri). Menurut Kanter (dalam Luthans, Youssef & Avolio, 2005) *efficacy* adalah istilah (*term*) teoretis, yang berpadanan dengan istilah umum kepercayaan diri.

Self-efficacy menurut Bandura (1987) adalah *beliefs* (keyakinan) yang mengandung persepsi kemampuan diri, dan bertujuan tertentu. Keyakinan ini mengacu pada suatu proses penilaian kemampuan, yang berubah-ubah tergantung tuntutan dan situasi-kondisi tertentu. Adanya proses penilaian ini merupakan elemen kognitif dari *self-efficacy*. *Self-efficacy* mengandung persepsi atas kemampuan diri untuk melakukan sesuatu atau *courses of action* (Bandura, 1997), menggunakan keterampilan (*skills*) yang dimiliki dan diperlukan (Meier, et.al., 2008), memanfaatkan sumberdaya (*resources*) untuk meraih keberhasilan dalam suatu tugas tertentu (Brown, Jones & Leigh, 2005), atau persepsi atas peluang

keberhasilan mewujudkan suatu tindakan atau perilaku tertentu (“...*the likelihood that a particular course of action or behavior can be carried out.*”-Holman & Wall, 2002 p. 284). Individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki kekuatan dan kemampuan menghadapi rintangan, beradaptasi dan memiliki determinasi yang tinggi (Brown, Jones & Leigh (2005).

Sejumlah ahli berpendapat bahwa kemampuan diri dimaksud bersifat spesifik baik dalam hal lingkup tugas (*tasks*), tujuan (*goals*) dan konteks tertentu (Bandura, 1997 ; Brown, Jones & Leigh, 2005). Luthans, Youssef dan Avolio (2005) menyatakan bahwa pada dasarnya *self-efficacy* memang bersifat *domain/context/situation specific* (Bandura, 1997), berlaku hanya pada suatu konteks/ranah tertentu (seperti profesi, penugasan, atau situasi tertentu). Contoh, seorang pemrogram komputer akan memiliki *self-efficacy* yang baik ketika diberi tugas mengolah database, tetapi belum tentu demikian halnya ketika ia misalnya, diberi tugas kehumasan, walaupun dalam organisasi yang sama.

Pendapat lain justru mengatakan bahwa lingkup sasaran atau tujuan *self-efficacy* bersifat umum dan tidak terbatas oleh konteks, diantaranya Spector (dalam Blackwell, 1995) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* bersifat umum, berlaku lintas waktu dan situasi. Chen, Gully dan Eden (dalam Xanthopoulou, 2007) juga berpendapat bahwa *self-efficacy* memiliki dimensi umum dimana persepsi kemampuan diri ini dapat berlaku pada cakupan konteks yang luas. Menurut pendapat-pendapat ini, individu dengan *self-efficacy* yang tinggi diyakini akan senantiasa memiliki persepsi positif atas kemampuan dirinya, apapun tugas atau kondisi yang dihadapi. *Self-efficacy* dalam perspektif non-konteks spesifik ini lazim disebut sebagai *general self-efficacy* (Meier, et al.,2008 ; Sherer et al.,dalam Stajkovic, 2006 ; van Yperen & Snijders, 2000).

Dari perspektif ini *self-efficacy* lebih jauh lagi kemudian juga dianggap bersifat bawaan atau *traitlike* (Schmidt & Neubach, 2007 ; van Yperen & Snijders, 2000), bahkan dianggap sebagai ciri kepribadian atau *personality traits* (Perrewe' et al.,2005 ; van Yperen & Snijders,2000). Dalam cakupan pengertian ini *self-efficacy* dipandang bersifat disposisional sebagai suatu kecenderungan individu atau *general tendencies* (Meier et al.,2008) dalam menilai kondisi lingkungan yang dihadapi dibanding kapabilitas dirinya, atau sebagai modal keyakinan awal atas keberhasilan individu melaksanakan tugas ((*general*

expectancies) yang akan dihadapi (Campbell & Pritchard, dalam Jex & Gudanowski, 1998; van Yperen & Snijders, 2000 ;).

Luthans, Youssef dan Avolio (2005) menyatakan bahwa walaupun pada dasarnya *self-efficacy* bersifat spesifik kontekstual, *self-efficacy* mengandung pula "*adaptive ability to transfer*". Sejumlah aspek dalam *self-efficacy* yang telah terbentuk dalam domain atau konteks yang lama dapat dibawa/ditransfer dan diadaptasikan pada domain atau konteks yang baru. Sebagai contoh, pegawai yang dipindahtugaskan dari dan ke bidang pekerjaan yang berbeda mungkin akan mengalami kehilangan sejumlah elemen *self-efficacy* dari tugasnya yang lama karena konteks dan tugas yang berbeda (spesifik-kontekstual). Tetapi di samping itu ia juga dapat membawa sebagian elemen *self-efficacy* dari tugas lamanya yang relevan dengan tugas baru yang akan dihadapinya, dengan adaptasi seperlunya.

2.4.2. Self-efficacy sebagai sumber daya personal

Self-efficacy dinilai berhubungan signifikan secara positif dengan keluaran keorganisasian. Bandura (1997) menganggap *self-efficacy* sebagai faktor motivasional utama yang berperan besar dalam keberhasilan tugas. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan menunjukkan upaya/*effort* (Hobfoll, dalam Xanthopoulou, et.al., 2007) dan kemampuan yang lebih dalam menangani situasi yang menantang (Holman & Wall, 2002).

Luthans, Youssef dan Avolio (2005) memasukkan *self-efficacy* ke dalam kelompok variabel modal psikologis individual (*psychological capital*) yang penting dalam menghadapi kondisi lingkungan. *Self-efficacy* juga dipandang sebagai alat bantu yang penting bagi individu untuk mencapai kehidupan yang positif dan produktif karena menentukan inisiatif, usaha, dan sukses individu (o'Brien, 1986). Stajkovic (2006) menyatakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy*, keluaran individu yang bersangkutan akan semakin baik. *Self-efficacy* menentukan kapasitas kontrol individu ketika berinteraksi dengan tuntutan tugas (Spector, Dwyer & Jex, 1998; Schaubroeck & Merritt, dalam Jex & Bliese, 1999), berhubungan dengan kinerja (Fritz & Sonnentag, 2006; Stajkovic & Luthans, dalam Luthans, Youssef & Avolio, 2005) serta berdampak pada peningkatan *well-being* pegawai (Bandura, 1997).

Self-efficacy menjadi salah satu sumber daya (*resources*) individu yang penting dalam proses stres (Schmidt & Neubach, 2007) karena dapat membantu pekerja mengatasi atau mengendalikan stres kerja (Moos & Schaefer, dalam Morris & Long, 2002). Parker dan Sprigg (dalam Holman & Wall, 2002) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan dan *self-efficacy* membuat individu mampu mengatasi tuntutan pekerjaan secara lebih efektif, sekaligus mengurangi resiko stres (Bandura, 1997; o'Brien, 1986). *Self-efficacy* juga dapat menjadi *buffers* (peredam) kondisi beban kerja yang *overload* (Jex & Bliese, 1999). Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi terbukti lebih sedikit mengalami kecemasan dan depresi (Jex & Gudanowski, 1992). Menurut Meier et al., (2008) *self-efficacy* yang tinggi memberi kapasitas kontrol yang lebih bagi individu dalam menanggulangi dampak *stressor*.

Self-efficacy juga ditemukan memoderatori hubungan antara tuntutan pekerjaan dan gejala gangguan kesehatan psikologis (van Yperen & Snijders, 2000), juga antara berlebihnya beban tugas dan ketegangan psikologis (Harvey et.al., 2007). Penilaian diri (*self-appraisals*) seperti *self-efficacy* dapat berperan sebagai sumber daya dalam mengatasi tuntutan tugas (Hobfoll, 2002). Walaupun keyakinan atas kemampuan diri menjalankan tugas pada dasarnya merupakan sesuatu yang maya/virtue (Gist & Mitchell, dalam Stajkovic, 2006) karena bersifat perseptual (bukan obyektif), keyakinan ini tetap menjadi penting karena persepsi individu atas mampu tidaknya ia menghadapi tuntutan dan situasi akan sangat menentukan bagaimana ia berupaya mengatasinya (Stajkovic, 2006).

Fox, Dwyer dan Ganster (1993) menyatakan bahwa *internal belief* atau keyakinan dari dalam diri individu tentang mampu-tidaknya ia mengatasi tuntutan tugas akan lebih menentukan seberapa besarnya dampak tuntutan tugas tersebut. Bahkan, keyakinan semata atas kemampuan individu untuk melaksanakan suatu tugas sudah memberi dampak positif dalam hal tingkat stres individu, walaupun tanpa latihan atau pengalaman sebelumnya tentang tugas terkait (Karasek, 1979).

2.4.3. *Self-efficacy* dan *boredom stress*

Secara teoretis *self-efficacy* seharusnya berpotensi positif mengurangi dampak *boredom stress* sehubungan beban dan karakteristik tugas. Tetapi, di samping potensi positif tersebut, secara kontradiktif *self-efficacy* juga menyiratkan potensi

negatif memperberat *boredom stress* sehubungan beban kerja dan karakteristik tugas yang kurang optimal. Potensi negatif ini dapat dilihat melalui dua hal berikut:

a. Preferensi jenis tugas

Jex dan Bliese (1999) menyatakan bahwa tingkat *self-efficacy* yang dimiliki akan mempengaruhi kecondongan pilihan (preferensi) individu terhadap jenis tugas dan lingkungan pekerjaan. Menurut Meier et.al. (2008), individu dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih menyukai tugas dengan signifikansi yang besar. Signifikansi tugas yang besar ini antara lain terdapat pada tugas yang mengandung derajat tanggung jawab dan tantangan yang tinggi (Bandura, 1997). Tugas semacam ini oleh Hackman & Oldham (1980) disebut sebagai "*high-scope jobs*", yang dapat membuat individu dengan *self-efficacy* tinggi merasa nyaman (*comfortable*) karena relatif lebih memberi mereka ruang untuk mengembangkan kapasitas dan fungsi diri, sehingga lebih memotivasi (Hackman & Oldham, 1980), sekaligus dapat menjaga fokus perhatian individu dan menghindarkannya dari kebosanan (Fisher, 1987; Hakanen, Schaufeli & Bakker, dalam Xanthopoulou et al., 2007). Jika "*high-scope jobs*" ini tidak tercipta, individu ber-*self-efficacy* tinggi akan kurang termotivasi sehingga berpeluang mengalami *boredom stress*. Individu dengan keyakinan kapasitas kontrol (*self-efficacy*) tinggi akan mengalami stres ketika dihadapkan pada tugas dengan kewenangan kontrol terbatas yang justru menghalangi penggunaan kapasitas individu secara optimal (Meier et al., 2008).

Potensi negatif *self-efficacy* dapat pula bersumber dari salah satu dimensi *self-efficacy* itu sendiri yaitu *enactive mastery* atau penguasaan kemampuan (Bandura, 1997). Penguasaan kemampuan dapat diperoleh individu dari akumulasi keberhasilan, pengalaman positif (Chen et al., dalam Xanthopoulou et al., 2007) dan persepsi atas unjuk kerja di masa lalu (Jex & Bliese, 1999). Seorang pegawai yang menilai pengalaman dan kinerjanya di masa lampau adalah baik (secara subyektif misalnya berdasarkan kriteria tidak pernah mendapat teguran/hukuman, diakui prestasi kerjanya secara formal/informal oleh atasan dan rekan kerja, dan lain sebagainya) dapat diasumsikan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, atau lebih tepatnya memiliki persepsi kemampuan diri atau *perceived element of self-efficacy* yang tinggi (Jex & Gudanowski, 1992).

Bandura (1997) mengatakan bahwa penguasaan kemampuan adalah sumber *efficacy* yang paling berpengaruh karena menentukan apakah individu mampu

melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan. Sebagai sumber *self-efficacy* yang paling besar pengaruhnya, penguasaan kemampuan menjadi determinan utama yang menentukan persepsi individu dalam berinteraksi dengan tuntutan tugas (Jex & Bliese, 1999).

Problem bisa muncul ketika individu dengan *self-efficacy* tinggi berada dalam konteks beban kerja atau karakteristik tugas yang *underload*. Jika *self-efficacy* yang tinggi dianalogikan sebagai penguasaan tugas (*task mastery*) atau kapasitas diri, kondisi *underload* berarti individu menghadapi pekerjaan/tugas di bawah kapasitas yang dimilikinya, sehingga dapat memicu stres (Melamed et al., 1995). Matsui dan Onglatco (dalam Jex & Bliese, 1999) berpendapat bahwa dalam tugas yang mengandung tantangan tugas dan kesempatan penggunaan keterampilan yang rendah (*underutilized*), *stress* bisa jadi justru akan lebih dialami oleh mereka yang memiliki *self-efficacy* tinggi. Preposisi Fisher (1993) menyatakan bahwa penguasaan tugas individu yang terlalu tinggi/berlebih dibanding tuntutan tugas akan menimbulkan kebosanan yang lebih besar.

b. Penetapan tujuan dan target pencapaian individu (*goal-setting*)

Locke dan Latham (dalam Blackwell, 1995) menyatakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dipersepsi individu, semakin menantang target pencapaian (*goals*) yang ditetapkannya. Bandura (1997) juga menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat memotivasi individu dengan mempengaruhi pemilihan dan penetapan target yang ingin dicapainya. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi diasumsikan cenderung akan menentukan level target pencapaian yang tinggi, terutama dalam rangka menstimulasi perkembangan dan peningkatan kualitas diri (Demerouti et al., 2001).

Di sisi lain, stimulus didapat dari adanya kondisi lingkungan kerja dan tuntutan tugas yang memungkinkan dan memicu individu untuk menampilkan level kinerja yang tinggi (Jex & Bliese, 1999; Locke & Latham, dalam Blackwell, 1995). Maka, ketika para pegawai dengan *self-efficacy* tinggi (dan dengan target kinerja/*expectancy* hasil tugas yang juga tinggi) berhadapan dengan beban kerja atau karakteristik tugas yang kurang, kondisi tugas ini akan dianggap tidak menantang karena tidak memicu (menstimulasi) individu memunculkan kinerja tinggi. Kondisi kerja yang tidak menantang (*unchallenging*) memang berdampak psikologis negatif, salah satunya kebosanan (Harter, Schmidt & Keyes, 2002).

Berbeda dari asumsi yang cenderung menganggap *self-efficacy* senantiasa memiliki peran positif yang signifikan sebagai sarana individu memenuhi tuntutan tugas (Hakanen, Schaufeli & Bakker, dalam Xanthopoulou et al., 2007), Jex & Bliese (1999) justru mensinyalir bahwa tingginya *self-efficacy* akan berdampak positif terhadap kemampuan individu hanya dalam keadaan beban kerja yang tinggi.

Selanjutnya, potensi negatif *self-efficacy* ini (khususnya dalam konteks *underload* dan hubungannya dengan *boredom stress*) masih perlu diteliti lebih jauh secara empiris, karena baik pernyataan Fisher (1993) maupun Matsui dan Onglatco (dalam Meier et.al., 2008) masih merupakan preposisi/hipotesa.

2.4.4. Pengukuran *self-efficacy*

Pengukuran *self-efficacy* dapat mengacu pada sejumlah aspek *self-efficacy* menurut Bandura (1997) yaitu :

1. *magnitude* (kedalaman keyakinan) : seberapa kuat keyakinan individu atas kemampuan diri yang dimiliki ;
2. *strength* (kemampuan dan kekuatan diri) : seberapa besar kemampuan dan kekuatan diri dimaksud ; dan
3. *generalizity* : apakah keyakinan diri dimaksud berlaku pula dalam berbagai konteks yang berbeda, misalnya seberapa besar pengalaman atau keberhasilan di masa lalu berdampak pada keyakinan atas kemampuan diri saat ini.

Bandura menyarankan agar pengukuran *self-efficacy* sebaiknya lebih bersifat kontekstual (*context-specific*), tidak mengarah pada ciri kepribadian (*trait*), dan berfokus pada mampu atau tidaknya (*can or cannot do*) individu menghadapi tuntutan, bukan mau-tidaknya individu ybs. melakukan sesuatu (Stajkovic, 2006).

Yang perlu digarisbawahi adalah bahwa sifat spesifik kontekstual *self-efficacy* yang diacu dalam penelitian ini adalah dalam artian bersifat situasional (*state-like*) sekaligus mengandung elemen disposisional dalam artian "*adaptive ability to transfer*"(bukan karakteristik bawaan individu/*trait*). Dengan demikian, perspektif pengukuran *self-efficacy* dalam penelitian ini sedikit berbeda misalnya dengan perspektif alat ukur *self-efficacy* yang sangat populer yaitu *General Self-efficacy Scale* (GSES) dari Born, Schwarzer dan Jerusalem (1995) yang cenderung mengukur potensi kemampuan diri dalam konteks kehidupan yang umum. *Self-efficacy* dalam penelitian ini diukur dalam hal aspek penguasaan tugas,

bersifat konteks spesiifk (lingkungan kerja), dan berfokus pada kemampuan individu memenuhi tuntutan tugas.

Sejumlah alat ukur yang relevan dengan keperluan penelitian ini adalah :

- *Production Self-efficacy Scale* (Mosley, Boyar, Carson & Pearson, 2008)
Alat ukur ini terutama mencakup penilaian atas dimensi kemampuan diri berkonteks spesifik pekerjaan, khususnya sektor produksi dalam industri, sehingga perlu sejumlah penyesuaian untuk digunakan.
- Axtell's (2000) *Self-efficacy scale*
Skala ini merefleksikan kedalaman keyakinan individu terkait aspek *enactive mastery* (pengalaman dan penguasaan tugas). Skala ini dilaporkan memiliki reliabilitas yang cukup baik ($\alpha = .71$ - Holman & Wall, 2002)
- Speier & Frese (1997) *Self-efficacy scale*
Skala ini mengukur dimensi kedalaman keyakinan, kemampuan diri dan *generalizity*. Reliabilitas sejumlah butir skala ini juga cukup baik (α sekitar .70 - Frese, Garst & Fay, 2007).

2.5. Resiliensi

2.5.1. Definisi

Resiliensi adalah konstruk psikologis yang berfokus pada kekuatan (*strenghts*) yang mampu ditampilkan individu ketika berhadapan dengan rintangan dan kesulitan, sehingga pada awalnya dianggap identik dengan "*hardiness*" (vanBreda, 2001). Maddi dan Koshaba (2000) memposisikan resiliensi sebagai lawan dari *vulnerability* (kerentanan) individu ketika mengalami gejala psikologis stres, berupa sekelompok sikap (*attitudes*) dan kemampuan (*skills*) yang dapat memunculkan keberanian dan mengarahkan kemampuan *coping* individu secara lebih baik sehingga membantu individu menghadapi keadaan yang memicu stres.

Menurut Vaillant (dalam Wicks, 2005) resiliensi mencakup kemampuan diri untuk tidak hancur ketika tertekan (*to bent without breaking*), sekaligus kembali memulihkan diri setelahnya (*bouncing back*). Kemampuan inilah yang sepertinya menjadi identitas utama resiliensi dan membedakannya dari konstruk potensi individu lainnya. Luthans, Youssef & Avolio (2005, p. 112) mengungkapkan resiliensi sebagai : "...the capacity to rebound or bounce back from adversity, conflict, failure, or even positive events, progress, and increased

responsibility". Grotberg (dalam Hutapea, 2006), mendefinisikan resiliensi sebagai kapasitas individu untuk menghadapi, mengatasi, memperkuat diri dan mengambil manfaat dari situasi sulit.

Resiliensi juga digambarkan sebagai suatu karakteristik individu dalam mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap situasi berat dalam hidup (Wagnild & Young, dalam Hutapea, 2006). Tidak hanya pada mereka yang pernah mengalami pengalaman traumatik, potensi resiliensi juga dimiliki mereka yang belum pernah mengalaminya, tentu dengan tingkat yang berbeda-beda. Tetapi hal yang dicakup sama : menerima, menghadapi, dan memecahkan masalah-masalah yang telah, sedang dan akan dihadapi (Hutapea, 2006). Definisi resiliensi menurut Wagnild dan Young ini cukup luas mencakup unsur-unsur seperti keseimbangan perspektif diri (*equanimity*), ketekunan (*perseverance*), keyakinan pada diri sendiri (*self-reliant*), kesadaran akan tujuan (*meaningfulness*) dan jalan hidup (*existensial aloneness*). Unsur-unsur ini selanjutnya dikelompokkan menjadi dua dimensi utama :

- a. *personal competences* (kemampuan pribadi) : seberapa besar individu yakin terhadap kemampuan dirinya, mandiri, berpendirian, tekun dan gigih dalam menghadapi rintangan.
- b. *acceptance of life and self* (penerimaan atas diri dan kehidupan) : seberapa positif dan seimbang pandangan individu terhadap kehidupan dan dirinya, kemampuan beradaptasi dan bersikap fleksibel.

Resiliensi juga dianggap dapat bersifat dinamis. Wicks (2005) menyatakan bahwa tingkat resiliensi dapat berubah-ubah dari waktu ke waktu dan dipengaruhi baik oleh faktor genetik maupun lingkungan. Cicchetti dan Rogosch (dalam Wicks, 2005) menyarankan agar resiliensi tidak dianggap statis sebagai ciri kepribadian, tetapi lebih sebagai suatu interaksi dinamis antara elemen internal dan eksternal individu, seperti halnya Luthans, Youssef dan Avolio (2005) juga menyatakan bahwa resiliensi merupakan suatu konstruk psikologis yang bersifat reaktif.

Unsur penting lain dari resiliensi adalah adanya proses adaptasi yang positif/berhasil (Walsh, 2003) yang memungkinkan individu mampu mengatasi dan pulih dari kesulitan. Masten dan Reed (dalam Luthans, Youssef & Avolio, 2005) menyatakan resiliensi sebagai sekumpulan pola adaptasi positif terhadap kesulitan, kendala atau resiko yang signifikan. Dalam perkembangannya, definisi resiliensi mencakup pula keterampilan, karakteristik dan perilaku yang tidak hanya

meningkatkan kemampuan individu untuk beradaptasi, bertahan, dan mewujudkan pencapaian pribadi ketika berhadapan dengan kesulitan, tetapi juga sekaligus mengenali kekuatan dirinya serta mampu mengapresiasi sisi-sisi positif kehidupan (Jewel et al.; Werner & Smith, dalam Wicks, 2005).

Luthans, Youssef dan Avolio (2005) menyatakan bahwa resiliensi antara lain mencakup sejumlah unsur meliputi :

- pola adaptasi positif individu terhadap konteks berupa kendala, kondisi beresiko (Masten & Reed, 2002), *setbacks* atau kejadian negatif (*negative events*)
- kemampuan individu untuk mengatasi dan menangani *risk factor* (unsur resiko dalam pekerjaan)
- kapasitas *coping* dan *surviving* individu dalam *dysfunctional environment* (lingkungan yang tidak bersahabat, memicu stres, atau tidak kondusif).
- kemampuan bangkit dan *enhanced*, mencapai kondisi diri yang bahkan lebih baik dibandingkan sebelum menghadapi kesulitan/tantangan/kemunduran, yang idealnya dimiliki individu tidak terbatas usia dan kondisi psikologis.

2.5.2. Resiliensi sebagai sumber daya personal

Resiliensi menjadi penting untuk dimiliki karena tidak ada individu yang terlepas sama sekali dari permasalahan dan kesulitan hidup (Hutapea, 2006). Resiliensi juga berguna bagi individu dalam mempertahankan serta meningkatkan kualitas hidupnya. Walsh (2003) menganggap resiliensi sebagai faktor kunci dalam proses individu menyingkirkan penghalang, mengatasi kesulitan, serta pulih dari trauma dan rasa kehilangan. Resiliensi ditemukan berpengaruh terhadap individu dalam menghadapi sejumlah "*risk factor*" (Masten & Reed, 2002) seperti perilaku disfungsi, stres dan *burnout* kekerasan, pengangguran, serta tingkat kesehatan yang rendah (lihat Luthans, Youssef & Avolio, 2005). Luthans, Youssef dan Avolio (2005) bahkan menyatakan bahwa memiliki resiliensi bukan sekedar hal yang baik, tetapi telah menjadi keharusan dalam dunia yang semakin global dan kompetitif.

2.5.3. Resiliensi dan *boredom stress*

Wilks (2008) mendapati bahwa makin tingginya resiliensi berhubungan dengan berkurangnya stres. Uraian Maddi dan Koshaba (2000) serta Luthans, Youssef dan Avolio (2005) juga menunjukkan bahwa resiliensi berpotensi

meredam (*buffering*) stres akibat faktor lingkungan kerja. Potensi ini seharusnya dapat berlaku pula pada *boredom stress* yang dialami pegawai sehubungan kondisi beban kerja yang kurang (*underload*) atau karakteristik tugas yang tidak mendayagunakan kemampuan pegawai (*underutilized*). Kondisi-kondisi ini dapat diasosiasikan sebagai bentuk-bentuk kesulitan (*adversity*), lingkungan kerja yang tidak kondusif dan bernuansa negatif, atau bahkan kemunduran (*setbacks*) karena tugas yang dijalani sebelumnya dianggap lebih menantang dan memotivasi, dibanding penugasan saat ini. Resiliensi telah terbukti berperan positif secara signifikan membantu individu dalam menghadapi stresor-stresor semacam ini (Maddi & Koshaba, 2000; Masten & Reed, dalam Luthans, Youssef & Avolio, 2005; Siebert, 2005).

Satu hal yang penting diperhatikan tentang resiliensi dalam konteks keorganisasian adalah bahwa "*short lived*" *resiliency* yaitu keberhasilan coping jangka pendek belum tentu identik dengan resiliensi jangka panjang (Luthans, Youssef & Avolio, 2005) ketika menghadapi kesulitan/masalah lain, atau kesulitan yang intervalnya lebih panjang (kontinyu). Implikasinya, manajemen harus berhati-hati ketika menilai seorang pegawai yang berhasil bertahan mengatasi suatu kondisi dan tuntutan tugas yang sulit pada suatu saat tertentu, karena keberhasilan itu belum tentu menggambarkan kondisi resiliensi sebenarnya dari pegawai tersebut yang idealnya berlaku dalam jangka panjang dan cenderung menetap.

2.5.4. Pengukuran resiliensi

Variabel ini dapat diukur antara lain melalui penilaian individu atas dirinya dalam dimensi resiliensi menurut Wagnild dan Young (1987) yaitu :

- a. *personal competences* (kemampuan personal) : seberapa besar individu yakin terhadap kemampuan dirinya, mandiri, berpendirian, tekun dan gigih dalam menghadapi rintangan.
- b. *acceptance of life and self* (penerimaan atas kondisi diri dan kehidupan) : seberapa positif dan seimbang pandangan individu terhadap kehidupan dan dirinya, mampu beradaptasi dan bersikap fleksibel.

Dimensi resiliensi menurut Wagnild dan Young ini telah mencakup pula dimensi resiliensi dalam pekerjaan menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2005)

yaitu pola adaptasi positif, kemampuan menangani unsur resiko pekerjaan, serta kapasitas coping dan bertahan dari individu yang bersangkutan.

Alat ukur yang dipilih adalah skala resiliensi (*Resilience Scale*), juga dari Wagnild dan Young (1987). Kuesioner ini cukup luas digunakan dalam penelitian dan dilaporkan memiliki konsistensi internal yang baik (Hutapea, 2006 ; Neill & Dias, dalam Hutape, 2006; Wilks, 2005).

2.6. Ringkasan teoretik (hubungan antar variabel)

Perbedaan kondisi (tinggi-rendah) variabel-variabel bebas (kuantitas beban kerja, karakteristik tugas, *self-efficacy* dan resiliensi) akan berpengaruh terhadap kondisi variabel terikat (*boredom stress*) yang dialami individu. Variabel tuntutan tugas (kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas) berdampak pada tingkat *boredom stress* individu, tetapi dampak ini dipengaruhi pula oleh variabel sumber daya personal (*self-efficacy* dan resiliensi)

Kuantitas beban kerja yang kurang akan berpengaruh secara langsung terhadap kadar *boredom stress* individu. *Boredom stress* yang tinggi akan terjadi pada kondisi kuantitas beban kerja yang terlalu rendah. Karakteristik tugas yang kurang mendayagunakan kemampuan pegawai juga akan berpengaruh langsung terhadap kadar *boredom stress* individu. Penilaian individu yang rendah atas karakteristik tugas akan berpengaruh besar pada *boredom stress* yang tinggi.

Self-efficacy dan resiliensi secara tidak langsung dapat turut mempengaruhi kadar *boredom stress* yang dialami individu melalui interaksinya dengan tuntutan tugas (kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas). Resiliensi memiliki potensi berpengaruh sebagai sumber daya personal dalam mengurangi besarnya kadar *boredom stress* yang ditimbulkan oleh dampak kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas yang kurang optimal. Semakin tinggi resiliensi yang dimiliki semakin kuat pengaruh *buffer* ini. Sebaliknya, potensi *self-efficacy* meredam dampak *boredom stress* sepertinya meragukan. Boleh jadi, *self-efficacy* justru dapat memperbesar kadar *boredom stress* yang ditimbulkan oleh dampak kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas yang kurang optimal. Makin tingginya *self-efficacy* sepertinya justru berhubungan dengan semakin besarnya *boredom stress*.

3. METODE

3.1. Pertanyaan penelitian

Pertanyaan utama (rumusan permasalahan) dalam Bab 1 dapat dirinci ke dalam sejumlah pertanyaan penelitian berikut:

1. Apakah kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas merupakan variabel yang berpengaruh/menentukan besarnya *boredom stress* yang dialami pegawai ?
2. Apakah ada pengaruh variabel-variabel sumber daya personal (*self-efficacy* dan resiliensi) terhadap hubungan antara variabel-variabel tuntutan tugas (kuantitas beban kerja dan karakteristik pekerjaan) dengan tingkat *boredom stress* pegawai ?
3. Apakah terdapat perbedaan pengaruh *self-efficacy* dan resiliensi terhadap hubungan kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas dengan tingkat *boredom stress* pegawai ?

3.2. Hipotesis

Untuk mencari jawaban atas serangkaian pertanyaan-pertanyaan penelitian di atas, sejumlah hipotesis diajukan meliputi :

- H1 : kuantitas beban kerja diduga berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *boredom stress* yang dialami pegawai. Semakin rendah kuantitas beban kerja, semakin tinggi *boredom stress* yang dialami.
- H2 : karakteristik tugas diduga berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *boredom stress* yang dialami pegawai. Semakin kurang optimal kondisi karakteristik tugas, semakin tinggi *boredom stress* yang dialami.
- H3 : Variabel-variabel sumber daya personal (*self-efficacy* dan resiliensi) diduga berperan sebagai moderator hubungan antara variabel-variabel tuntutan tugas (beban kerja dan karakteristik tugas) dengan *boredom stress* pegawai, dengan perincian sebagai berikut :
- H3a : *Self-efficacy* memoderatori secara positif pengaruh kuantitas beban kerja terhadap *boredom stress*. Makin tinggi *self-efficacy*, makin tinggi *boredom stress* yang ditimbulkan oleh pengaruh kuantitas beban kerja.

H3b : *Self-efficacy* memoderatori secara positif pengaruh karakteristik tugas terhadap *boredom stress*. Makin tinggi *self-efficacy*, makin tinggi pula *boredom stress* yang ditimbulkan oleh pengaruh karakteristik tugas.

H3c : Resiliensi memoderatori secara negatif pengaruh kuantitas beban kerja terhadap *boredom stress*. Semakin tinggi resiliensi, semakin rendah *boredom stress* yang ditimbulkan oleh pengaruh kuantitas beban kerja.

H3d : Resiliensi memoderatori secara negatif pengaruh karakteristik tugas terhadap besarnya *boredom stress*. Semakin tinggi resiliensi, semakin rendah *boredom stress* yang ditimbulkan oleh pengaruh karakteristik tugas.

3.3. Definisi Operasional variabel dan alat ukur

Variabel penelitian mencakup empat variabel bebas (beban kerja, karakteristik tugas, *self-efficacy*, resiliensi) dan satu variabel terikat (*boredom stress*). Variabel-variabel ini diukur secara perseptual melalui sikap/penilaian tiap responden (Furnham, 2005) terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner skala sikap. Penilaian sikap digunakan karena dalam stres kerja, penilaian subyektif dalam persepsi individu atas situasi/kondisi (stresor) sangat menentukan. Greenberg (2002) bahkan menyatakan, terlepas apakah suatu kondisi secara obyektif memicu stres atau tidak, perbedaan respon atau reaksi stres individu akan lebih ditentukan oleh bagaimana individu tersebut mem-*perceive*-nya. Game (2006) juga menyatakan bahwa tidak semua individu akan mengalami kondisi kebosanan yang sama pada suatu situasi tertentu yang sama-sama dialami, tergantung faktor karakteristik individu masing-masing.

3.3.1. Kuantitas beban kerja

Sesuai klasifikasi dari Jex (2001), dalam penelitian ini kuantitas beban kerja dibatasi definisinya sebagai “banyaknya (besarnya volume) penugasan atau item pekerjaan yang harus diselesaikan, dihadapi atau menjadi tanggung-jawab seorang pegawai dalam satuan waktu kerja yang berlaku pada organisasi terkait.”

Alat ukur yang digunakan adalah *Quantitative Workload Inventory (QWI)* dari Spector dan Jex (1988) yang terdiri dari lima butir (item) pernyataan (*Likert-Scale type*) dengan contoh pertanyaan seperti “seberapa sering anda harus menghadapi tugas yang sangat banyak?”. Rentang penilaian tiap butir pernyataan adalah 1-5 (tidak pernah - selalu), dimana semakin besar skor menunjukkan kuantitas beban kerja yang semakin besar pula. Yang digunakan sebagai data adalah *centralized score* yaitu skor kuantitas beban kerja yang telah disentralisasi (Clarke-Carter, 2004) berupa *mean* (nilai rata-rata) dari keseluruhan butir pernyataan yang terpakai.

3.3.2. Karakteristik tugas

Karakteristik tugas dalam penelitian ini didefinisikan sebagai “ciri-ciri yang melekat dan menjadi tampilan dari tugas yang dihadapi atau menjadi tanggung jawab pegawai sehari-hari, mencakup lima dimensi utama pekerjaan dari Hackman dan Oldham (1980)”.

Alat ukur yang digunakan adalah *Job Diagnostics Survey (JDS)* juga dari Hackman dan Oldham (1980) yang mengukur penilaian individu terhadap :

1. ragam keterampilan yang diperlukan dalam tugas - 3 butir
Contoh pernyataan : “Pekerjaan saya mencakup tugas yang beragam”
2. luasnya cakupan tugas – 3 butir
Contoh pernyataan : “Dalam tugas-tugas saya ada kewenangan untuk menyelesaikan segala sesuatu yang saya mulai”
3. signifikansi tugas – 3 butir
Contoh pernyataan : “Hasil kerja saya berpengaruh pada banyak orang”
4. derajat kewenangan (otonomi) – 3 butir
Contoh pernyataan : “Saya memiliki kewenangan untuk menentukan sendiri cara kerja saya”
5. ketersediaan umpan balik – 3 butir
Contoh pernyataan : “Saya menerima umpan balik dari sesama rekan kerja tentang kinerja saya dalam tugas”

Sebagai pelengkap, untuk karakteristik pekerjaan disertakan pula tiga butir pernyataan dari *Utilization of Abilities* dari Caplan et al.(dalam Watt, 2002) untuk

mengukur persepsi pegawai atas dimensi penggunaan kemampuan berbasis pengalaman tugas dan pendidikan/pelatihan.

Dengan demikian dalam penelitian ini alat ukur karakteristik tugas terdiri dari delapan belas butir pernyataan (*Likert-Scale type*). Sejumlah butir pernyataan dimodifikasi narasinya untuk menyesuaikan dengan keperluan penelitian. Rentang penilaian tiap butir pernyataan adalah 1-5 (sangat tidak setuju – sangat setuju), dimana semakin besar skor menunjukkan karakteristik tugas yang semakin mendayagunakan kemampuan pegawai. Yang digunakan sebagai data adalah skor karakteristik tugas yang telah disentralisasi berupa *mean* (nilai rata-rata) dari keseluruhan butir pernyataan yang terpakai.

3.3.3. *Self-efficacy*

Self-efficacy dalam penelitian ini didefinisikan sebagai :

“persepsi pegawai atas kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi tuntutan tugas yang dihadapi saat ini dalam pekerjaannya, terutama dalam segi pengalaman dan penguasaan tugas”.

Pengukuran *self-efficacy* dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang tersusun dari perpaduan sejumlah item dari beberapa alat ukur yang menurut Penulis relevan dengan definisi operasional dan sesuai dengan keperluan penelitian, meliputi :

- *Production Self-efficacy* (Mosley, et.al., 2008) – 7 butir
Contoh butir pernyataan : “Saya yakin mampu bekerja tepat waktu”
- Axtell’s (2000) *Self-efficacy scale* – 3 butir
Contoh butir pernyataan : “Saya merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan saya lebih dari cukup untuk mengerjakan tugas saya”
- Speier & Frese (1997) *Self-efficacy scale* (3 dari 6 butir pernyataan)
Contoh pernyataan : “Menurut saya, saya memiliki kemampuan yang tinggi dalam pekerjaan”

Dengan demikian alat ukur *self-efficacy* dalam penelitian ini terdiri dari tiga belas butir pernyataan (*Likert-Scale type*) dengan modifikasi untuk menyesuaikan dengan keperluan penelitian terutama penyesuaian konteks pada butir-butir pernyataan pada *Production Self-efficacy* (Mosley, Boyar, Carson &

Pearson,2008). Rentang penilaian tiap butir pernyataan adalah 1-5 (sangat tidak setuju – sangat setuju), dimana semakin besar skor menunjukkan *self-efficacy* yang semakin tinggi. Yang digunakan sebagai data adalah skor *self-efficacy* yang telah disentralisasi berupa *mean* dari keseluruhan butir pernyataan yang terpakai.

3.3.4. Resiliensi

Dalam penelitian ini resiliensi didefinisikan sebagai “potensi yang dimiliki individu berupa daya tahan atau kemampuan menghadapi dan beradaptasi dengan kondisi negatif yang ditemui di tempat kerja (yaitu kondisi beban kerja dan karakteristik tugas yang kurang kondusif) secara positif, dan membantu menghindarkan pegawai dari *outcomes* negatif berupa *boredom stress*”.

Dalam penelitian ini digunakan dua puluh tiga butir pernyataan (*Likert-Scale type*) dari skala resiliensi (*Resilience Scale*), juga dari Wagnild & Young (1987) yang mengukur kedua dimensi resiliensi yaitu :

- kemampuan personal

Contoh pernyataan : “Ketika saya berada dalam situasi yang sulit, saya biasanya dapat menemukan cara untuk mengatasinya”.

- penerimaan atas kondisi diri dan kehidupan

Contoh pernyataan : “Saya biasanya mampu menerima dan menghadapi situasi sulit atau kurang menyenangkan tanpa merasa cemas atau bereaksi berlebihan”.

Modifikasi narasi dilakukan pada sejumlah butir pernyataan dan skala penilaian untuk menyesuaikan dengan keperluan penelitian. Rentang penilaian tiap butir pernyataan adalah 1-5 (sangat tidak setuju – sangat setuju), dimana semakin besar skor menunjukkan resiliensi yang semakin tinggi. Yang digunakan sebagai data adalah skor resiliensi yang telah disentralisasi yaitu *mean* (nilai rata-rata) dari keseluruhan butir pernyataan (item) yang terpakai.

3.3.5. *Boredom stress*

Boredom stress dalam penelitian ini didefinisikan sebagai :

“reaksi stres negatif (*distres*) yang muncul pada pegawai mencakup dimensi afektif : sejumlah perasaan (*feelings*-dimensi afektif) yang tidak menyenangkan

terutama kebosanan, kejenuhan, rasa malas, dan apatisme, yang menyertai persepsi dan penilaian individu (dimensi kognitif) atas kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas yang kurang optimal “

Dalam penelitian ini alat ukur *boredom stress* terdiri dari tujuh belas butir pernyataan (*Likert-Scale type*) dari *Lee's Job Boredom Scale* (LJBS) yang dikembangkan oleh Lee (1986), yang mencakup unsur afektif (contoh butir pernyataan : “Saya merasa ada kebosanan yang berlangsung cukup lama dalam melaksanakan tugas”) dan unsur kognitif dari *boredom* (contoh butir pernyataan : “Menurut saya, tugas saya saat ini tidak menarik”).

Modifikasi dilakukan antara lain pada bentuk dan narasi kalimat dari semula berbentuk pertanyaan “apakah anda merasa...” (bentuk jawaban ya-tidak) menjadi bentuk pernyataan “saya merasa...” (bentuk jawaban skala Likert) untuk menyesuaikan dengan keperluan penelitian, mencontoh yang dilakukan oleh Kass, Vodanovich dan Callender (2001). Rentang penilaian tiap butir pernyataan adalah 1-5 (sangat tidak setuju – sangat setuju), dimana semakin besar skor menunjukkan *boredom stress* yang semakin tinggi. Yang digunakan sebagai data adalah skor *boredom stress* yang telah disentralisasi yaitu *mean* (nilai rata-rata) dari keseluruhan butir pernyataan yang terpakai.

3.4. Desain

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non eksperimental, menguji hipotesa hubungan dan pengaruh antar variabel (*relationship*) dengan metode analisa statistik univarians yaitu regresi berganda. Penelitian dilakukan melalui satu kali perolehan data pada satu saat tertentu pada responden yang dipilih (*one shot case study* – Clark-Carter, 2004).

3.4.1. Subyek

Responden penelitian ini adalah 213 pegawai negeri sipil (PNS) pada sejumlah unit reguler Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPBN) yaitu kantor-kantor wilayah Jakarta, Serang, Bandung, Lampung, dan Padang. Sesuai kriteria yang ditetapkan, seluruh responden telah bertugas pada unit reguler tempat dinas nya saat ini lebih dari enam bulan. Mayoritas responden adalah laki-laki (55,4%),

pegawai berusia berkisar 36-50 tahun (63,4%), dan telah bertugas lebih dari lima tahun pada unit reguler (55,4%). Mengacu kategorisasi dari Hall (dalam Robbins, 1996) 63,4% responden berada dalam taraf usia pertengahan karir (36-50 tahun), 22% berada dalam tahapan akhir karir (>50 tahun), dan sisanya (15,42%) berada dalam tahapan pematangan karir (26-35 tahun). Dari komposisi ini, responden diasumsikan relatif telah cukup mengalami, merasakan dan memahami eksekusi penerapan reformasi birokrasi sekaligus memiliki penghayatan yang baik tentang kondisi tugas dan situasi dunia kerja.

Responden merupakan sampel yang dipilih secara non-acak disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan penelitian (*non-random purposive sampling*) akan kriteria sampel tertentu sesuai dengan konteks spesifik yang dimaksudkan untuk diteliti, serta metode penelitian yang digunakan (Clarke-Carter, 2004).

DJPBN sendiri dipilih karena memiliki karakteristik konteks organisasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini (telah menjalankan program reformasi birokrasi, memiliki komposisi struktur organisasi berupa unit percontohan dan unit reguler) serta terindikasi mengalami *underload* (laporan Analisis Beban Kerja DJPBN, 2008).

3.4.2. Pengumpulan data

Data diperoleh melalui penyebaran dan pengumpulan kembali kuesioner kepada responden secara langsung dan melalui e-mail. Kuesioner berbentuk *structured self-completed questionnaire* terdiri dari item-item pertanyaan tertutup (*closed questions*) untuk masing-masing variabel tersusun dari alat-alat ukur yang telah ditetapkan, terstruktur dan diisi sendiri oleh responden (Clarke-Carter, 2004).

Metode kuesioner dipilih karena cocok untuk model penelitian non-eksperimental, simpel dan efisien. Karena merupakan suatu bentuk *self-report*, kuesioner juga dapat lebih merefleksikan kondisi responden yang bersangkutan (fakta maupun opini/sikap) dengan prinsip bahwa responden merupakan pihak yang paling paham atas kondisi dirinya, sehingga informasi darinya merupakan data yang dapat diasumsikan terpercaya (Kartono, dalam Herdani, 2006).

Jumlah responden (n=213) sudah memenuhi batas jumlah minimal data sesuai dengan *rule of thumb* dari Tabachnik & Fidell (dalam Langdrige, 2004) dimana untuk analisa statistik regresi berganda berjenjang guna menguji masing-

masing jalur hubungan variabel dibutuhkan jumlah sampel data (*case*) sebanyak $\geq 104 + (\text{banyaknya variabel bebas}) = \text{minimal } 108$ sampel data. Jumlah data terkumpul dan layak diolah (77.45%) juga telah memenuhi ketentuan jumlah minimal 75% dari total kuesioner yang disebar (Herdani, 2006). Terdapat sejumlah kuesioner yang walaupun lengkap tetapi tidak digunakan, antara lain karena diisi oleh responden yang tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan atau skornya memiliki indikasi berbeda secara ekstrim dengan skor responden lainnya secara keseluruhan (lampiran 5).

Data yang dikumpulkan merupakan data ordinal (kecuali data demografis jenis kelamin yang bersifat dikotomis), dengan variabel penelitian yang bersifat berkesinambungan atau *continuous variables* (Clarke-Carter, 2004).

3.4.3. Prosedur

Penelitian dilakukan dalam beberapa tahapan berikut :

1. Persiapan, meliputi studi literatur, perumusan dan penetapan variabel serta model penelitian, pemilihan alat ukur, dan penyusunan kuesioner
2. Uji coba alat ukur (*pilot study*), dilakukan sesuai kaidah minimal yaitu pada 30 responden (Umar, 2008) dari unit reguler terdekat. Uji coba diperlukan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner, terutama jika ada item pertanyaan baru atau hasil modifikasi, serta penggunaan alat ukur pada populasi baru yang belum pernah diteliti sebelumnya (Clark-Carter, 2004) untuk menjadi dasar perbaikan dan penyempurnaan kuesioner.
3. Pelaksanaan penelitian : penyebaran dan pengumpulan seluruh kuesioner kepada target responden (subyek).
4. Pengolahan dan analisis data secara statistik dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS melalui sejumlah tahapan di bawah ini.

a. Uji asumsi data, meliputi :

- Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat seberapa tepat suatu alat ukur dapat mengukur variabel yang ingin diteliti (Clarke-Carter, 2004). Uji ini penting

untuk meyakinkan bahwa data yang diperoleh memang benar mengukur atau menggambarkan variabel penelitian yang dimaksudkan.

Selain mengacu pada validitas teoretis dimana definisi variabel-variabel dan alat ukur yang digunakan telah lazim dikenal dan digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya (*construct validity*-Clarke Carter, 2004), validitas juga diuji melalui analisis faktorial (*factor analysis*) yang melihat nilai *loading factors* tiap-tiap butir tersebut dalam pengelompokan komponen (variabel). Analisis faktor berguna untuk memastikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam alat ukur pada variabel tertentu memang mengukur variabel yang dimaksudkan untuk diteliti, dan bukan variabel lain. Sebagai pelengkap, dilihat pula validitas internal tiap butir pernyataan (*item-total correlation*) dengan batasan valid bila nilai korelasi total butir dimaksud berada di atas nilai kritis koefisien korelasi (r) untuk jumlah data, derajat kebebasan dan tingkat signifikansi tertentu (Umar, 2008).

Dari total 76 butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian (pada ujicoba 78 butir), pada akhirnya yang valid untuk diolah datanya adalah 65 butir pernyataan (tabel 3.1.). Sebelas butir pernyataan tidak digunakan (dibuang) karena nilai *loading factor* yang tidak meyakinkan atau nilai validitas internalnya rendah (nilai total korelasi butir < nilai kritis r).

- Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi hasil pengukuran dengan suatu alat ukur pada responden yang sama-waktu berlainan, atau waktu bersamaan-responden berlainan (Clarke-Carter, 2004). Uji ini penting untuk meyakinkan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan menggambarkan secara akurat kondisi variabel penelitian pada saat diukur.

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* (α) yang mengukur reliabilitas internal tiap skala secara statistik. Selain praktis, nilai *Cronbach's α* relatif dapat dipertanggungjawabkan, sehingga lazim digunakan pada penelitian korelasional univarians (Umar, 2008). Hasil ujicoba dan data penelitian menunjukkan bahwa seluruh alat ukur dalam kuesioner ini memiliki reliabilitas yang baik (lampiran 3) dengan nilai *Cronbach's α* > .80 (Ho, 2006).

Tabel 3.1. Jumlah butir kuesioner berdasar uji validitas dan reliabilitas.

	Skala : beban kerja	karak. tugas	<i>Self</i> <i>Efficacy</i>	Resiliensi	Stres ke- Bosanan	jumlah butir
Jumlah butir semula	5	18	13	25	17	78
<u>Ujicoba (n = 30)</u>						
Jumlah butir dibuang	-	-	-	2	-	2
Jumlah butir kuesioner	5	18	13	23	17	76
Cronbach's α	.86	.83	.86	.88	.84	
<u>Penelitian lapangan (n=213)</u>						
Jumlah butir dibuang	-	5	1	3	2	11
Nomor butir dibuang	-	6,7,8, 9,15	52	54,55, 74	26,27	
Jumlah butir diolah	5	3	12	20	15	65
Cronbach's α	.85	.84	.88	.88	.85	

- Uji normalitas.

Normalitas distribusi data penting dilihat untuk menentukan analisa statistik yang harus digunakan (parametrik atau non-parametrik). Uji ini berguna pula untuk melihat ada tidaknya data yang berbeda secara ekstrim (*outliers*) serta apakah data tersebut akan dikeluarkan atau tetap disertakan dengan perlakuan khusus dalam perhitungan statistik.

Selain dengan melihat sebaran frekuensi data dalam diagram (*scatterplot/P-plot*), uji normalitas dapat dilakukan pula a.l. dengan *Kolmogorov-Smirnov Z-test*. Tes ini sebenarnya dimaksudkan untuk menguji apakah data bersifat nonparametrik atau tidak. Normalitas distribusi data dilihat dari nilai signifikansi Z untuk hipotesa 2 arah (*2-tailed*). Karena data bersifat nonparametrik jika nilai Z signifikan ($\text{sign. } Z < .05$), maka jika nilai Z tidak signifikan ($\text{sign. } Z > .05$) berarti data berdistribusi normal (Umar, 2008).

Variabel kuantitas beban kerja, karakteristik tugas, resiliensi dan *boredom stress*) menunjukkan nilai signifikansi Z-Kolmogorov Smirnov *test* lebih besar dari .05 (lampiran 3), sehingga diasumsikan berdistribusi normal. Hanya *self-efficacy* yang memiliki indikasi berdistribusi tidak normal (signifikansi $Z < .05$). Setelah dicek lebih lanjut melalui diagram probabilitas (P-plot), sebaran data regresi antara *self-efficacy* (sebagai variabel bebas) dengan *boredom stress* (variabel terikat) ternyata tetap mengikuti garis normal (lampiran 4), maka *self-efficacy* tetap dapat disertakan dalam analisa (lihat

Umar, 2008). Atas dasar normalitas distribusi ini, metode analisa regresi berganda sebagai salah satu metode analisa parametrik dapat digunakan.

- Uji multikolinieritas.

Berguna untuk memastikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel penelitian, yaitu adanya dua atau lebih variabel bebas yang saling berkorelasi dengan sangat kuat yaitu nilai r di atas .80 (Clarke-Carter, 2004 ; Umar, 2008) atau .70 menurut Tabachnik & Fidell (dalam Langdridge, 2004). Multikolinieritas perlu diperhatikan karena jika terjadi dalam regresi dapat mempengaruhi analisa prediksi terhadap kriterion oleh prediktor-prediktor yang menunjukkan multikolinieritas tersebut (Langdridge, 2004).

Menurut Clarke-Carter (2004) adanya multikolinieritas terlihat pula dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang terlalu besar (>10) atau nilai toleransi kolineritas yang terlalu kecil ($< .01$). Dalam data penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF untuk seluruh variabel jauh di bawah 10 dengan nilai toleransi di atas .01, dan tidak ada nilai korelasi antar variabel yang lebih besar dari .70 (Tabachnik & Fidell, dalam Langdridge, 2004).

b. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan atau didukung oleh data. Karena hipotesis yang diajukan adalah adanya pengaruh antar variabel, pengujian bertujuan untuk menolak H_0 : tidak ada pengaruh antar variabel.

Uji hipotesis dilakukan melalui analisa statistik yaitu metode regresi berganda berjenjang (*hierarchical* - Ho, 2006 atau *sequential multiple regression* - Clarke-Carter, 2004). Regresi berganda sendiri merupakan metode yang cukup handal dan paling luas digunakan untuk analisa statistik univarians, terutama dalam model penelitian survei (Langdridge, 2004). Melalui regresi berganda berjenjang, skor variabel bebas (prediktor) diregresikan secara bertahap untuk melihat pengaruh (perubahan varians) yang dimunculkan tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat (kriterion). Tiap-tiap variabel dimasukkan ke dalam perhitungan regresi dalam urutan (tahapan) tertentu berdasar pada pertimbangan teoretis atau argumentatif

tertentu (Ho, 2006), diantaranya hipotesa yang diajukan. Pengaruh tiap-tiap prediktor ditunjukkan oleh adanya perubahan nilai koefisien determinan/variants (*squared multiple correlation change* = ΔR^2) yang signifikan (Green, Salkind & Akey, 2000).

Efek sumber daya personal (*self-efficacy* dan resiliensi) sebagai variabel moderator pada pengaruh tuntutan tugas (beban kerja dan karakteristik tugas) terhadap tingkat *boredom stress* dites melalui uji interaksi. Efek moderator/interaksi antara dua variabel ditampilkan dengan membuat variabel interaksi yang merupakan hasil perkalian (*multiplying*) antara skor kedua variabel tersebut (lihat Clarke-Carter, 2004 ; Umar, 2008). Efek moderator yang signifikan ditunjukkan oleh adanya ΔR^2 yang signifikan, yang berasal dari penyertaan variabel interaksi dalam perhitungan regresi (Louis, 2009). Mengingat dalam metode interaksi ada kecenderungan terjadi multikolinieritas yang tinggi antara kedua variabel asli dan variabel interaksinya (Umar, 2008), skor masing-masing variabel perlu diubah menjadi *standardized score* (Z_{score} -Green et al., 2000) terlebih dahulu sebelum dikalikan untuk membentuk variabel interaksi. Dengan cara ini, skor variabel interaksi tidak lagi berkorelasi kuat dengan skor asalnya pada tiap-tiap prediktor.

Untuk melihat interaksi dari masing-masing variabel moderator (*self-efficacy* dan resiliensi) dengan variabel-variabel tuntutan tugas (kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas), dilakukan empat perhitungan regresi terpisah. Dalam masing-masing perhitungan regresi, prediktor *boredom stress* (variabel-variabel tuntutan tugas) dimasukkan terlebih dahulu ke dalam perhitungan, disusul kemudian variabel moderator, dan terakhir adalah variabel interaksi. Metode ini disebut *moderated multiple regression* (Cohen & Cohen, dalam Parasuraman & Purohit, 2000; Louis, 2009) yang merupakan pengembangan dari metode regresi berganda berjenjang (*hierarchical multiple regression*). Metode ini telah digunakan sebagai alat analisa dalam sejumlah penelitian tentang *boredom stress* (antara lain : Parasuraman & Purohit, 2000 ; Watt, 2002) dan lebih luas lagi digunakan dalam penelitian stres kerja (Bakker et al., 2007; Harvey, Wheeler, Harris & Harris ; 2007; van Vegchel et al., 2005; Yi Chang & Lien-Chang, 2007).

Analisa statistik uji hipotesis selengkapnya akan diuraikan pada bab. 4.

c. Analisis tambahan

- **Varians total:**

Analisa ini dilakukan untuk melihat seberapa besar total varians *boredom stress* yang disumbang oleh seluruh variabel penelitian (termasuk variabel interaksi) secara bersama-sama. Analisa ini dilakukan dengan memasukkan seluruh variabel ke dalam perhitungan regresi dengan *boredom stress* sebagai variabel terikat. Besarnya sumbangan varians dilihat dari nilai R^2 yang dikonversi ke dalam persentase (Green, Salkind & Akey, 2000).

- **Analisa perbedaan tingkat *boredom stress* berdasar demografik.**

Analisa ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh dari perbedaan variabel demografik (jenis kelamin, usia, masa kerja pada unit reguler tempatnya bertugas saat ini dan tingkat pendidikan). Untuk variabel demografik yang dikotomis (jenis kelamin) analisa dilakukan dengan metode *t-test*, sedangkan untuk usia, masa kerja dan pendidikan yang merupakan data ordinal, analisa dilakukan dengan metode 1-way ANOVA. Adanya perbedaan pengaruh ditunjukkan dari signifikannya nilai *t* dan *F* yang mencerminkan perbedaan *mean* antar kelas dalam satu variabel (Dancey, 2004).

4. HASIL

4.1. Analisa

4.1.1. Statistik deskriptif

Tabel 4.1. Statistik deskriptif data penelitian

variabel	mean	standar deviasi (SD)	korelasi				
			banker	kartug	selefi	resili	borstres
banker	2.79	.72	1				
kartug	3.51	.83	.47**	1			
selefi	4.32	.61	.24**	.42**	1		
resili	4.03	.61	.22**	.44**	.61**	1	
borstres	2.71	.79	-.28**	-.33**	-.07	-.07	1

banker=kuantitas beban kerja, kartug=karakteristik tugas, selefi=self-efficacy, resili=resiliensi, borstres=boredom stress (*boredom stress*); ** $p < .05$

Tabel 4.1. di atas memperlihatkan bahwa *boredom stress* berhubungan negatif secara signifikan dengan kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas tetapi hubungannya dengan *self-efficacy* dan resiliensi sangat lemah (tidak signifikan). Juga sebagaimana telah disinggung dalam bab.3, terlihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel penelitian ($r < .70$ – Tabachnik & Fidell, dalam Langdridge, 2004).

4.1.2. Analisa varians total

Tabel berikut memperlihatkan besarnya varians *boredom stress* yang disumbang oleh seluruh variabel penelitian beserta variabel interaksinya.

Tabel 4.2. Regresi : analisa varians total

Kriteria	Prediktor	R ²	ΔR ²	sign.
<i>Boredom stress</i>	banker, kartug, selefi, resili, bankerxselefi, bankerxresili, kartugxselefi, kartugxresili	.43	.19	.00

Ket. : banker = kuantitas beban kerja ; kartug = karakteristik tugas ; selefi = *self-efficacy* ; resili = resiliensi

Secara bersama-sama, seluruh variabel bebas dalam penelitian ini (dua variabel tuntutan tugas + dua variabel sumber daya personal) termasuk interaksinya dapat menerangkan sekitar 19% varians dari variasi yang terjadi pada nilai *boredom stress* ($R^2 = .19$, $p < .01$). Walaupun sumbangan varians ini tidak terlalu besar ($< .30$), tetapi karena signifikan, hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel penelitian tetap menjadi penting untuk diteliti.

4.1.3. Hubungan kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas dengan *boredom stress*

Hasil regresi pada tabel 4.3. menunjukkan bahwa kuantitas beban kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *boredom stress* yang dialami ($\Delta R^2 = .08$, $p < .01$; $\beta = -.28$ sign.pada $p = .01$). Artinya, makin rendahnya kuantitas beban kerja akan berpengaruh pada semakin tingginya *boredom stress* yang timbul. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi kuantitas beban kerja, semakin rendah *boredom stress* yang timbul.

Tabel 4.3. Regresi : pengaruh kuantitas beban kerja terhadap *boredom stress*

Variabel :	Kriterion : <i>boredom stress</i>				
	R ²	ΔR^2	sign.	β	t
Banker	.08	.08	.00	-.28*	-4.29*

* signifikan pada $p = .01$

Ket. : banker = kuantitas beban kerja

Dengan demikian, hipotesa H1 : “kuantitas beban kerja diduga berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *boredom stress* yang dialami pegawai” dapat dibuktikan secara signifikan.

Hasil regresi juga menunjukkan bahwa karakteristik tugas berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *boredom stress* yang dialami ($\Delta R^2 = .11$, $p < .01$; $\beta = -.33$ sign.pada $p = .01$). Artinya, semakin kurang karakteristik tugas mendayagunakan kemampuan pegawai, semakin tinggi *boredom stress*, demikian pula sebaliknya.

Tabel 4.4. Regresi : pengaruh karakteristik tugas terhadap *boredom stress*

Variabel :	Kriterion : <i>boredom stress</i>				
	R ²	ΔR^2	sign.	B	t
Kartug	.11	.11	.00	-.33*	-5.14*

* signifikan pada $p = .01$

Ket. : kartug = karakteristik tugas

Dengan demikian, hipotesa H2 : “karakteristik tugas diduga berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *boredom stress* yang dialami pegawai” juga dapat dibuktikan secara signifikan melalui hasil penelitian ini. Semakin rendah penilaian atas karakteristik tugas, semakin tinggi *boredom stress* yang dialami.

karakteristik tugas terhadap *boredom stress* ($\Delta R^2 = .00$, $p > .05$). Dengan demikian, hipotesa H3b : “*Self-efficacy* memoderatori secara positif pengaruh karakteristik tugas terhadap *boredom stress*” dalam penelitian ini juga tidak terbukti (ditolak).

b. Resiliensi sebagai variabel moderator

Tabel 4.7. Resiliensi sebagai moderator pengaruh beban kerja

Variabel :	Kriteria : <i>boredom stress</i>				
	R ²	ΔR^2	sign.	β	t
banker	.08	.08	.00	-.24*	-3.46*
resili	.08	.00	.91	-.03	-.41
<u>Interaksi</u>					
Zbanker x Zresili	.11	.03	.01	-.19*	-2.81*

* signifikan pada $p = .01$

Ket. : banker = kuantitas beban kerja ; resili = resiliensi

Interaksi antara kuantitas beban kerja dengan resiliensi dalam perhitungan regresi menunjukkan bahwa resiliensi berperan signifikan memoderatori pengaruh kuantitas beban kerja terhadap *boredom stress* ($\Delta R^2 = .03$, $p = .01$). Maka, hipotesa H3c : “Resiliensi memoderatori secara negatif pengaruh kuantitas beban kerja terhadap *boredom stress*” dalam penelitian ini dapat diterima karena terbukti secara signifikan. Makin tinggi resiliensi, semakin rendah *boredom stress* yang ditimbulkan oleh pengaruh kuantitas beban kerja.

Tabel 4.8. Resiliensi sebagai moderator pengaruh karakteristik tugas

Variabel :	Kriteria : <i>boredom stress</i>				
	R ²	ΔR^2	sign.	β	t
kartug	.11	.11	.00	-.36*	-4.97*
resili	.12	.01	.19	.06	.85
<u>Interaksi</u>					
Zkartug x Zresili	.14	.02	.03	-.15*	-2.23**

* signifikan pada $p = .01$ ** signifikan pada $p = .05$

Ket. : kartug = karakteristik tugas ; resili = resiliensi

Hasil regresi juga menunjukkan bahwa resiliensi berperan signifikan pula dalam memoderatori pengaruh karakteristik tugas terhadap *boredom stress* ($\Delta R^2 = .02$, $p = .03$). Maka, hipotesa H3d : “Resiliensi memoderatori secara negatif pengaruh karakteristik tugas terhadap *boredom stress*” dalam penelitian ini juga dapat dibuktikan secara signifikan. Semakin tinggi resiliensi, semakin rendah *boredom stress* yang ditimbulkan oleh pengaruh karakteristik tugas.

4.1.4. Peran *self-efficacy* dan resiliensi sebagai variabel moderator

Sesuai hipotesa H3a-H3d, dilakukan empat perhitungan regresi, yaitu :

- Pengaruh kuantitas beban kerja terhadap *boredom stress* dimoderatori oleh *self-efficacy*
- Pengaruh karakteristik tugas terhadap *boredom stress* dimoderatori oleh *self-efficacy*
- Pengaruh kuantitas beban kerja terhadap *boredom stress* dimoderatori oleh resiliensi
- Pengaruh karakteristik tugas terhadap *boredom stress* dimoderatori oleh resiliensi

a. *Self-efficacy* sebagai variabel moderator

Tabel 4.5. *Self-efficacy* sebagai moderator pengaruh beban kerja

Variabel :	Kriteria : <i>boredom stress</i>				
	R ²	ΔR ²	sign.	β	t
Banker	.08	.08	.00	-.29*	-4.12*
Selefi	.08	.00	.99	.00	.02
Interaksi					
Zbanker x Zselefi	.08	.00	.85	.01	.19

* signifikan pada $p = .01$

Ket. : banker = kuantitas beban kerja ; selefi = *self-efficacy*

Hasil regresi menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berperan signifikan memoderatori pengaruh kuantitas beban kerja terhadap *boredom stress* ($\Delta R^2 = .00, p > .05$). Dengan demikian, hipotesa H3a : “*Self-efficacy* memoderatori secara positif pengaruh kuantitas beban kerja terhadap *boredom stress*” dalam penelitian ini adalah tidak terbukti (ditolak).

Tabel 4.6. *Self-efficacy* sebagai moderator pengaruh karakteristik tugas

Variabel :	Kriteria : <i>boredom stress</i>				
	R ²	ΔR ²	sign.	β	t
kartug	.11	.11	.00	-.37*	-5.19*
selefi	.11	.01	.22	.08	1.10
Interaksi					
Zkartug x Zselefi	.12	.00	.61	-.03	-.51

* signifikan pada $p = .01$

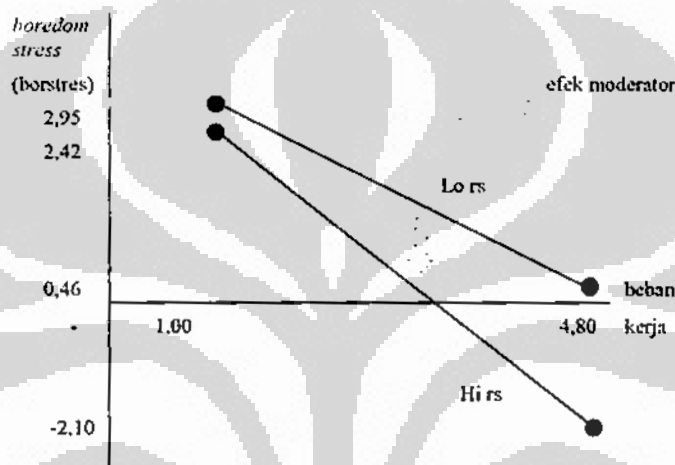
Ket. : kartug = karakteristik tugas ; selefi = *self-efficacy*

Demikian pula terhadap pengaruh karakteristik tugas, dari regresi terlihat bahwa *self-efficacy* juga tidak berperan signifikan memoderatori pengaruh

Pengaruh resiliensi sebagai variabel moderator juga dapat dilihat melalui grafik yang dibuat dengan memasukkan nilai minimum dan maksimum resiliensi dan variabel kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas ke dalam masing-masing persamaan regresi yang terbentuk dari uji interaksi di atas.

* Pengaruh kuantitas beban kerja terhadap *boredom stress* dimoderatori oleh resiliensi.

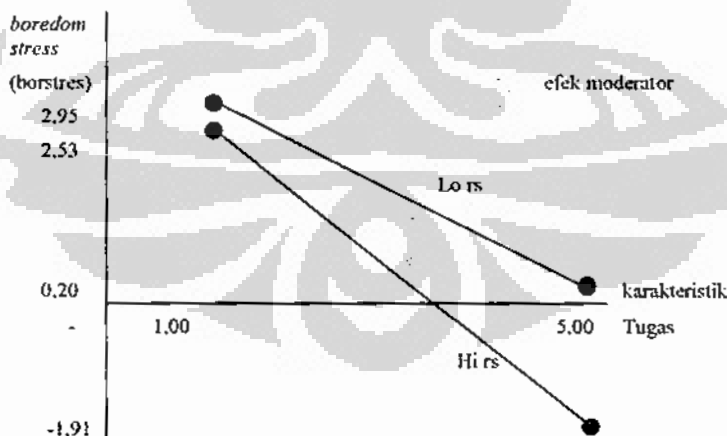
Persamaan I) $Y \text{ borstres} = 3.61 - 0.24 \text{ beban} - 0.19 \text{ beban} \cdot \text{resili}$



Grafik 4.1. Hasil regresi beban kerja-*boredom stress* dengan moderator resiliensi

* Pengaruh karakteristik tugas terhadap *boredom stress* dimoderatori oleh resiliensi :

Persamaan II) $Y \text{ borstres} = 3.64 - 0.36 \text{ kartug} - 0.15 \text{ kartug} \cdot \text{resili}$



Grafik 4.2. Hasil regresi karakteristik tugas-*boredom stress* dengan moderator resiliensi

Grafik 4.1. yang terbentuk dari persamaan I menunjukkan bahwa pada kondisi resiliensi yang tinggi (garis Hi rs) *boredom stress* yang timbul sebagai dampak dari kuantitas beban kerja akan lebih rendah dibandingkan dengan

boredom stress yang terjadi pada kondisi resiliensi yang rendah (garis Lo rs).

Seperti halnya pada pengaruh kuantitas beban kerja, grafik 4.2. yang terbentuk dari persamaan II juga menunjukkan bahwa pada kondisi resiliensi yang tinggi (garis Hi rs) *boredom stress* yang timbul sebagai dampak dari karakteristik tugas akan lebih rendah dibandingkan dengan *boredom stress* yang terjadi pada kondisi resiliensi yang rendah (garis Lo rs).

4.2. Pembahasan

4.2.1. Kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas sebagai prediktor *boredom stress*

Hasil analisa regresi pada tabel 4.3. dan 4.4. menunjukkan bahwa kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *boredom stress*. Grafik 4.1. dan 4.2. juga menunjukkan bahwa dalam kondisi kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas yang rendah, tingkat *boredom stress* akan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat *boredom stress* pada kondisi kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas yang tinggi. Dengan demikian, baik kuantitas beban kerja maupun karakteristik tugas merupakan prediktor *boredom stress* yang signifikan, dimana kondisi kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas turut menentukan kondisi *boredom stress* yang dialami individu.

Hasil ini sesuai dengan temuan Parasuraman dan Purohit (2000) bahwa *boredom stress* sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan karakteristik tugas. Lebih jauh, hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat dan temuan bahwa beban kerja dan karakteristik tugas merupakan stressor yang penting (Turnage & Spielberger, dalam Gignac & Appelbaum, 1997), baik dalam kondisi berlebih (Spector & Jex, 1988; van Yperen & Snijders, 2000; Wiesner, Windle & Freeman, 2005) maupun dalam kondisi kurang (Parasuraman & Purohit, 2000; Watt, 2002).

Beban kerja maupun karakteristik tugas dapat dianggap sebagai suatu bentuk stimulus atau *arousal* (Damrad-Frye & Laird, 1989 ; Gale, 2001) atau suatu hal yang “*meaningful*” sebagai menjadi penyeimbang kemampuan diri individu dalam proses kognitif (Csikszentmihalyi, 2000). Jika kadarnya tidak

cukup optimal, beban kerja dan karakteristik tugas akan menjadi variabel-variabel yang berpengaruh pada munculnya gejala *boredom stress*.

4.2.2. Pengaruh *self-efficacy* sebagai sumber daya personal

Untuk variabel-variabel sumber daya personal (*self-efficacy* dan resiliensi), keduanya ternyata menunjukkan pengaruh yang berbeda. Hasil regresi pada tabel 4.5. dan 4.6. menunjukkan bahwa ternyata *self-efficacy* tidak terbukti memiliki pengaruh negatif bagi individu berupa memperberat (memoderatori secara positif) efek *boredom stress* yang diakibatkan oleh tuntutan tugas.

Dalam perspektif lain, hasil ini dapat pula diartikan sebagai gambaran bahwa dalam kasus *boredom stress*, *self-efficacy* memang tidak dapat menunjukkan peran positifnya yang lazim dianggap penting : meringankan stres kerja (Jex & Gudanowski,1992; Meier et.al.,2008; Moos & Schaefer,1993; Schmidt & Neubach,2007) yang juga merupakan fungsi ideal dari sumber daya personal. Dalam perspektif ini, hasil penelitian ini mendukung sinyalemen Jex dan Bliese (1999) bahwa *self-efficacy* akan berdampak positif secara signifikan bagi individu hanya dalam keadaan beban kerja yang tinggi.

Dapat juga dikatakan bahwa dalam kasus *boredom stress*, peran/fungsi dari keberadaan *self-efficacy* bagi individu belum dapat diketahui secara pasti melalui hasil penelitian ini. Belum jelasnya peran *self-efficacy* ini bisa jadi karena tingginya *self-efficacy* justru mengandung kontradiksi. Di satu sisi, tingginya *self-efficacy* memiliki potensi dampak positif : meringankan efek stres kerja dan meningkatkan kemampuan individu (Bandura,1997; Holman & Wall, 2002; Stajkovic, 2006). Di sisi lain, tingginya *self-efficacy* juga memiliki potensi dampak negatif terkait :

- preferensi jenis tugas dan penguasaan kemampuan (*enactive mastery*). Karena memiliki *self-efficacy* yang tinggi, pegawai akan condong mengidamkan “*high-scope jobs*” dan tuntutan tugas yang tinggi (Hackman & Oldham, 1980; Jex & Bliese, 1999; Meier et.al., 2008). Ketika kondisi tuntutan tugas tidak setinggi yang diidamkan, pegawai justru akan terpengaruh secara negatif, antara lain menjadi rentan terhadap *boredom stress*.(Matsui & Onglatco, dalam Jex & Bliese, 1999 ; Fisher, 1993).

- Penetapan tujuan dan target pencapaian. Dengan *self-efficacy* yang tinggi, pegawai akan cenderung menetapkan target pencapaian (kerja) yang semakin tinggi dan menantang baginya (Demerouti et.al., 2001 ; Locke & Latham, dalam Parasuraman & Purohir, 2000). Ketika kondisi tuntutan tugas yang dihadapi tidak seoptimal yang diidamkan, kondisi ini justru akan menjadi penghambat, menyulitkan pegawai mencapai target yang diidamkannya, sekaligus akan dianggap tidak memotivasi/menantang. Selanjutnya dapat muncul pengaruh negatif bagi pegawai, diantaranya menjadi rentan terhadap *boredom stress* (Harter, Schmidt & Keyes, 2002).

Kontradiksi antara potensi dampak positif dan negatif dari tingginya *self-efficacy* yang dimiliki pegawai inilah yang mungkin dapat menjelaskan lemahnya peran *self-efficacy* sebagai sumber daya personal dalam memoderatori pengaruh tuntutan tugas terhadap *boredom stress* pegawai dalam penelitian ini.

4.2.3. Resiliensi sebagai sumber daya personal

Berbeda dengan *self-efficacy*, hasil analisa regresi pada tabel 4.7. dan 4.8. memperlihatkan bahwa resiliensi berperan signifikan memoderatori pengaruh tuntutan tugas terhadap *boredom stress*. Dalam penelitian ini resiliensi menunjukkan peran positif yang signifikan bagi pegawai untuk meringankan atau meredam dampak *boredom stress* yang muncul sebagai akibat kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas yang dihadapi. Peran positif ini sejalan dengan potensi dasar resiliensi sebagai suatu konstruk psikologi yang berfungsi sebagai peredam pengaruh kondisi yang memicu stres (Maddi & Koshaba, 2000)

Dengan demikian, resiliensi memang merupakan suatu variabel psikologis yang berperan ideal sebagai sumber daya personal bagi individu dalam menghadapi stres kerja (Bakker et.al., 2007). Tidak hanya terhadap distress atau *burnout* (Masten & Reed, dalam Luthans, Youssef & Avolio, 2005), tetapi juga terhadap *boredom stress* sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian ini. Resiliensi dapat menunjukkan peran penting meredam dampak stres kerja antara lain dikarenakan resiliensi yang dimiliki akan membuat individu bersangkutan dapat mengembangkan kemampuan adaptasi yang baik terhadap situasi negatif (Wagnild & Young, 1993) seperti kondisi tuntutan tugas yang

kurang kondusif. Kemampuan adaptasi yang baik ini selanjutnya akan memicu “keberanian” untuk menghadapi kondisi yang ada, sekaligus kemampuan *coping* yang lebih baik dan terarah (Luthans, Youssef & Avolio, 2005).

Kemampuan adaptasi dan *coping* secara baik yang bersumber dari resiliensi individu pada hakikatnya tercermin pada bagaimana individu dapat menerima, menghadapi dan berupaya mengubah persepsi atau kondisi (mentransformasi) permasalahan yang dihadapinya secara baik (Hutapea, 2006). Dalam hal ini, penerimaan atas kondisi secara positif dan luwes yang disertai dengan ketekunan menghadapi rintangan (dimensi resiliensi dari Wagnild & Young, 1993) akan memungkinkan kondisi tuntutan tugas yang kurang optimal dapat dipersepsi dan diterima secara lebih positif.

Persepsi dan penerimaan secara positif ini sejalan dengan apa yang disebut sebagai *cognitive appraisal*, yaitu proses penting yang dikenal dalam manajemen stres kerja (Furnham, 2005; Greenberg, 2002; Jex, 2002). Penerimaan positif atas kondisi tuntutan tugas yang kurang optimal merupakan perwujudan salah satu aspek *cognitive appraisal* yaitu *attitude of gratitude* (sikap menerima) yang sangat relevan dengan dimensi penerimaan atas kondisi diri dan hidup dalam resiliensi. Sikap semacam ini akan mengurangi kadar keburukan kondisi dalam persepsi pegawai. Jika hal ini juga didukung pula oleh kemampuan *selective awareness* (Greenberg, 2002) yaitu kemampuan melihat hal-hal positif (seperti peluang jalan keluar dan hikmah dari suatu kesulitan, dan sebagainya), pada diri individu akan tumbuh keyakinan bahwa selalu dapat dicari cara menghadapi kondisi yang kurang menguntungkan secara baik. Adanya persepsi dan keyakinan yang positif ini potensial mencegah individu mengalami kondisi *boredom stress* yang tinggi, dan semua ini dapat bersumber pada sumber daya personal yang dapat berperan positif secara signifikan seperti resiliensi.

4.3. Analisis tambahan

Melalui metode *t-test* dan *1-way ANOVA*, didapati bahwa pada penelitian ini tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat *boredom stress* yang dirasakan responden berdasarkan perbedaan dalam variabel demografik jenis

kelamin, lama bertugas pada unit reguler, dan tingkat pendidikan. Hasil ini agak berbeda misalnya dengan penelitian Kass, Vodanovich dan Callender (2001) dimana jenis kelamin dan masa kerja ditemukan berpengaruh terhadap tingkat kebosanan yang dialami di tempat kerja.

Variabel yang berdasar demografik berbeda secara signifikan hanyalah usia (sign. $F < .01$). Hasil ini sejalan dengan sejumlah hasil penelitian terdahulu yang menyatakan usia sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat kebosanan yang dialami di tempat kerja (Lee, dalam Kass, Vodanovich & Callender, 2001 ; Fisher, 1997 ; Hill, 1975). Pengelompokan responden berdasar usia dalam penelitian ini dikaitkan dengan tahapan karir menurut Hall (dalam Robbins, 2007) dimana responden dalam kelompok usia tahapan pemantapan karir (26-35 tahun) memiliki nilai rata-rata *boredom stress* tertinggi. Boleh jadi ini disebabkan mereka adalah kelompok usia yang sedang benar-benar menganggap karir dan pekerjaan sebagai suatu hal yang penting dalam hidupnya saat ini, sehingga adanya kondisi kerja yang kurang kondusif (salah satunya tuntutan tugas yang kurang optimal) menjadi hal yang cukup mengganggu mereka. Sejalan dengan uraian di atas, kelompok responden ini ternyata juga merupakan kelompok responden dengan nilai rata-rata *self-efficacy* tertinggi. Sesuai pendapat Meier et.al. (2008), karena memiliki *self-efficacy* yang tinggi, logis jika kelompok responden ini akan memiliki *expectancy* yang tinggi terhadap pekerjaannya (termasuk tuntutan tugas). Jika *expectancy* ini tidak sesuai dengan kondisi nyata, *boredom stress* berpotensi besar untuk muncul.

Berdasar jenis kelamin, kelompok responden wanita menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) *boredom stress* yang lebih besar dibandingkan pria. Walaupun perbedaannya tidak signifikan, ini sejalan dengan temuan Melamed et.al. (1995) bahwa wanita cenderung lebih merasakan *monotony* (yang sangat erat berkaitan dengan kebosanan) dibandingkan pria. Lebih jauh, telah dinyatakan bahwa wanita memang cenderung mengalami gejala stres yang lebih besar dibanding pria, disebabkan oleh perbedaan fisiologis dan pendekatan *coping* terhadap stres yang dilatarbelakangi pula oleh pola sosialisasi wanita yang lebih bersifat *gender-specific* (Jick & Mitz, dalam Wiesner, Windle & Freeman, 2005).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian pada sebuah instansi pemerintah (organisasi publik) di Indonesia ini mengindikasikan bahwa konsekuensi negatif berupa *boredom stress* dapat muncul dalam penerapan reformasi birokrasi melalui perubahan keorganisasian. Konsekuensi negatif ini bersumber pada ketimpangan (kurang optimalnya) beban kerja dan karakteristik tugas yang terjadi seiring penataan unit organisasi dan pembaharuan standar prosedur operasional yang berjalan lebih cepat dari rasionalisasi jumlah dan komposisi pegawai.

Penelitian ini menguji sejumlah hipotesa yang diajukan bahwa selain dipengaruhi oleh variabel-variabel tuntutan tugas (kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas), kadar *boredom stress* yang dialami pegawai juga dapat dipengaruhi oleh dua variabel sumber daya personal yaitu *self-efficacy* dan resiliensi. Beberapa kesimpulan analisa yang diperoleh adalah :

1. Kondisi kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *boredom stress* yang dirasakan pegawai. Kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas dengan demikian merupakan prediktor *boredom stress* yang cukup penting, dimana kurang optimalnya kuantitas beban kerja atau karakteristik tugas akan menimbulkan *boredom stress* pada pegawai.
2. Melalui penelitian ini terlihat bahwa karakteristik tugas dalam perspektif dimensi utama tugas yang dapat memotivasi individu (Hackman & Oldham, 1980) ternyata juga berpengaruh signifikan terhadap *boredom stress*, sebagaimana halnya karakteristik tugas dalam perspektif terdahulu seperti monoton dan repetitif (Damrad-Frye & Laird, 1989 ; Game, 2005 ; Geiwitz, 1966), atau fitur tugas yang kurang melibatkan aktivasi pegawai (Parasuraman & Purohit, 2000).
3. *Self-efficacy* ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *boredom stress* yang ditimbulkan kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas. Walaupun tidak terbukti memperberat *boredom stress*, *self-efficacy* juga tidak menunjukkan peran positif yang signifikan sebagai sumber daya

personal yang idealnya dapat meredam dampak *boredom stress* yang ditimbulkan kuantitas beban kerja dan karakteristik tugas.

4. Resiliensi adalah variabel sumber daya personal yang terbukti memiliki peran positif. Resiliensi dengan signifikan memoderatori secara negatif pengaruh kuantitas beban kerja maupun karakteristik tugas terhadap *boredom stress*. Dengan kata lain, tingginya resiliensi yang dimiliki individu dapat berperan mengurangi pengaruh kuantitas beban kerja maupun karakteristik tugas yang kurang optimal terhadap kadar *boredom stress* yang dialami pegawai.

Dikaitkan dengan konteks penelitian, dari dua variabel sumber daya personal yang diteliti, resiliensi merupakan variabel yang berpotensi besar membantu pegawai mempersepsi, menyikapi dan mengantisipasi secara positif kondisi-kondisi negatif yang terus muncul selama proses perubahan keorganisasian yang terus berlangsung.

Akhirnya, Penulis mungkin dapat menyatakan bahwa kemampuan menghadapi kondisi kerja yang kurang menguntungkan/negatif (resiliensi) akan lebih bermanfaat, lebih diperlukan, dan lebih penting untuk dimiliki pegawai dibandingkan persepsi diri atas kemampuan bekerja/melaksanakan tugas secara baik (*self-efficacy*), untuk mengurangi potensi munculnya *boredom stress* sebagai salah satu eksese negatif dari perubahan keorganisasian dimana terdapat kondisi tuntutan tugas yang kurang optimal.

5.2. Saran

5.2.1. Keterbatasan penelitian

Pengambilan kesimpulan dari hasil-hasil penelitian ini tentunya juga harus memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian ini, diantaranya :

- a. Metode analisa statistik yang digunakan (regresi berganda) walaupun untuk keperluan pengujian hipotesis penelitian ini sudah memadai dan sesuai dengan asumsi-asumsi penelitian yang ditetapkan, tetapi belum dapat memberikan gambaran dinamika interaksional antar seluruh variabel penelitian secara kompleks, komprehensif dan simultan.

- b. Konteks penelitian yang bersifat spesifik-situasional dalam penelitian ini, tentunya akan membatasi lingkup generalisasi hasil penelitian ini, sebagaimana halnya sejumlah penelitian *boredom stress* terdahulu (Watt, 2002 ; Parasuraman & Purohit, 2000). Analisa dan konfirmasi lebih lanjut diperlukan dalam pemberlakuan hasil penelitian ini pada lingkup konteks yang lebih luas.
- c. Besarnya total varians stress kebosanan yang berasal dari seluruh variabel penelitian ini tidak terlalu besar (< 30%). Karenanya, penjelasan yang dapat disumbang oleh penelitian ini tentunya masih sangat terbatas untuk dapat menjelaskan “*nature*” *boredom stress* secara menyeluruh.
- d. Terkait kuesioner yang bersifat *self-report*, walaupun penilaian individu pegawai atas lingkungan kerja dan dirinya merupakan sumber data yang valid dan *reliable*, pada hakikatnya penilaian ini bisa jadi memang belum tentu persis menggambarkan realitas sebenarnya dari kondisi yang ada (Bakker, et.al.2007).

5.2.2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Sesuai keterbatasan penelitian yang telah dikemukakan, sejumlah saran dapat disampaikan, diantaranya :

- a. Untuk melihat dinamika interaksional antar variabel secara lebih jelas, terinci dan komprehensif, penelitian selanjutnya mungkin dapat menggunakan metode analisa yang lebih komprehensif pula seperti *Structural Equation Modelling* (SEM), tentunya disertai dengan jumlah responden yang lebih memadai.
- b. Untuk keperluan generalisasi kesimpulan/hasil-hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu tentang *boredom stress*, perlu kiranya *boredom stress* diteliti kembali pada berbagai konteks dan dengan cakupan subyek yang lebih luas.
- c. Guna pemahaman yang lebih baik tentang “*nature*” dari *boredom stress*, perlu eksplorasi dengan memperluas cakupan variabel-variabel yang memiliki potensi berpengaruh atau berkaitan dengan *boredom stress* itu sendiri.

- d. Mengingat sinyalemen Karasek (1979) bahwa optimal-tidaknya kondisi kerja justru lebih ditentukan oleh faktor individual, untuk penelitian berikutnya perlu dicermati kemungkinan adanya pengaruh variabel individual (semacam sumber daya personal *self-efficacy* dan resiliensi dalam penelitian ini) terhadap penilaian responden atas variabel tuntutan tugas (kuantitas beban kerja atau karakteristik tugas). Berkaitan dengan hal ini, layak pula dipertimbangkan perlunya mengukur kuantitas beban kerja atau karakteristik tugas berdasarkan skala obyektif (bukan perseptual).
- e. Mungkin bermanfaat pula untuk menganalisa secara lebih mendalam dimensi-dimensi mana dari variabel sumber daya personal yang diajukan dalam penelitian ini (*self-efficacy* dan resiliensi) yang sesungguhnya berperan (baik positif maupun negatif) mempengaruhi *boredom stress* akibat variabel tuntutan tugas.

Selain hal-hal di atas, dimensi motivasional tugas menurut Hackman & Oldham (1980) di masa yang akan datang perlu lebih dilihat sebagai salah satu perspektif karakteristik tugas yang penting di samping karakteristik tugas dalam perspektif "klasik" seperti monoton dan repetitif dikarenakan oleh relevansinya dengan reaksi stres kerja seperti terlihat dalam penelitian ini.

Khusus untuk variabel *self-efficacy*, potensi kontradiktifnya sebagai sumber daya personal (seperti terindikasi dalam hasil penelitian ini) sepertinya merupakan satu obyek studi yang cukup menarik dan relevan untuk diteliti lebih mendalam, khususnya terkait dengan dikotomi *boredom stress*-*distres overload*.

5.2.3. Implikasi praktikal

Hasil penelitian ini setidaknya relevan terhadap dua hal pokok yang penting diperhatikan dalam pengelolaan perubahan keorganisasian dalam penerapan reformasi birokrasi yang dapat berdampak (langsung maupun tidak langsung) terhadap kondisi tuntutan tugas dan sumber daya pegawai, yaitu :

- Guna mencegah munculnya dampak lanjutan yang lebih merugikan, eksekusi negatif dari penerapan reformasi birokrasi seperti *boredom stress* perlu mendapat perhatian dan diantisipasi secara cermat.

- Pentingnya fasilitasi dan optimalisasi potensi-potensi positif yang dimiliki diri individu pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas SDM pegawai maupun keluaran keorganisasian, diantaranya variabel sumber daya personal seperti resiliensi.

Di masa yang akan datang, manajemen organisasi perlu memberi orientasi perhatian yang lebih berimbang kepada aspek psikologis pegawai, tidak hanya beorientasi pada aspek teknostruktural saja. Dengan demikian, kebijakan-kebijakan yang diambil nantinya tidak hanya efektif dan efisien secara teknis pelaksanaan tetapi sekaligus juga kondusif bagi kondisi psikologis pegawai yang terdampak perubahan.

Boredom stress yang berpotensi muncul pada pegawai unit reguler selama proses transformasi/restrukturisasi organisasi mungkin dapat diantisipasi dengan cara seperti pengayaan tugas atau pemberian kegiatan alternatif, baik yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi unit organisasi pada saat ini. Pengayaan tugas atau *enriched job re-design* (Furnham, 2005) dapat dilakukan misalnya dengan memasukkan sejumlah item pekerjaan yang sebetulnya berkaitan dengan pelaksanaan tugas tetapi selama ini tidak termasuk dalam tugas pokok dan fungsi (sehingga relatif kurang mendapat perhatian dari pegawai), contohnya adalah kearsipan. Upaya ini dapat disertai pula dengan peningkatan kemampuan pemahaman pegawai atas kondisi organisasi melalui transparansi, komunikasi terbuka serta penyediaan saluran komunikasi dan asistensi. Upaya peningkatan pemahaman ini menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) juga merupakan upaya yang dapat berimbas pada peningkatan kualitas resiliensi individu (pegawai).

DAFTAR REFERENSI

- Ahmed, S.M.S. (1990) Psychometric properties of the boredom proneness scale. *Perceptual and Motor Skills* 71, 963-966.
- Axtell, C., et.al. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73,265-285.
- Bakker, A.B., Hakanen, J.J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007) Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high, *Journal Of Educational Psychology*, Vol. 99, No. 2, 274-284
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy overview*, New York, Stanford Academic Press
- Bernstein, H. (1975) Boredom and the ready-made life, *Social Research*, 42, 512-537
- Bordens, K.S. & Abbott, B.B. (2005) *Research Design And Methods, 6th Ed.*, New-York, Mcgraw-Hill
- Bowling, N.A. et.al. (2004) Explaining potential antecedents of workplace social support : reciprocity or attractiveness ? *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.4, 339-350
- Brown, S.P., Eli J. & Leigh, T.(2005) The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy & goal level to work performance, *Journal Of Applied Psychology* Vol.90 No. 5, 972-979
- Clarke-Carter, D. (2004) *Quantitative psychological research - a student's handbook*, New York, Psychology Press-Taylor & Francis Group.
- Csikszentmihalyi, M. (2000) Boredom (artikel) *Encyclopedia of psychology*, Vol. 1. Kazdin, A.E. (Editor), Washington DC., Oxford University Press
- Damrad-Frye, R. & Laird, J.D. (1989) The experience of boredom : the role of the self-perception of attention, *Journal Of Personality And Social Psychology* Vol. 57, No. 2,315-320
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout, *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512

- Dancey, R. (2004) *Statistics without maths*, Washington DC, APA Publishing
- Dollard, M.F., et al. (2007) Job stress in the Australian and international health and community services sector: a review of the literature, *International Journal Of Stress Management*, Vol. 14, No. 4, 417-445
- Donald, I. et al. (2005) Work Environment, Stress And Productivity, *International Journal Of Stress Management* Vol.12 No.4, 409-423
- Farmer, R. & Sundberg, N.D. (1986), Boredom proneness: the development and correlates of a new scale, *Journal of Personality Assessment*, Vol. 51, 4-17.
- Fenichel, O. & Rapaport, D. (1951) *Organization and pathology of thought: selected sources*, New York, Columbia University Press, 349-361
- Fisher, C.D. (1993) Boredom at work, a neglected concept, *Human Relations Journal*, Vol.46, 395
- Fisher, C.D. (1998) Effects of external and internal interruptions on boredom at work : two studies, *Journal Of Organizational Behavior*, 19, 503-522
- Frese, M., Garst, H. & Fay, D.(2007) Making things happen: reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 4, 1084-1102
- Fritz, C. & Sonnentag, S.(2006) Recovery, well-being, and performance-related outcomes: the role of workload and vacation experiences, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 4, 936-945
- Furnham, A. (2005) *The psychology of behaviour at work 2nd edition*, New York, Psychology Press-Taylor&Francis Group
- Game, A.M. (2007) Workplace boredom coping : health, safety, and hr implications, *Personnel Review* Vol. 36 No. 5, 701-721
- Geiwitz, J.P. (1966) Structure of boredom, *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol.3 No.3, 592-600
- Gignac, A. & Appelbaum, S.H. (1997) The impact of stress on customer service representatives, *Journal of workplace Learning*, Vol.9 No.1, 20-33
- Green, S.B., Salkind, N.J. & Akey, T.M. (2000) *Using SPSS for windows-analyzing and understanding data 2nd edition*, New Jersey, Prentice Hall
- Greenberg, J.S.(2002) *Comprehensive stress management 7th edition*, New York, Mc.Graw-Hill

- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976) Motivation through the design of work : test of theory, *Organizational Behaviour and Human Performance*
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Keyes, C.L.M. (2002) *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies*, New Jersey, The Gallup Organization-Princeton
- Harvey, Harris, R. Harris, J. & Wheeler, G. (2007) Attenuating the effects of social stress : the impact of political skill, *Journal of Occupational Health Psychology*; Vol.12, No.2, 105-115
- Herdani, M.(2005) *Sumbangan self-esteem dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pekerja seni pertunjukan* (Tesis), Depok, UI.
- Hill, A.B. (1975) Work variety and individual differences in occupational boredom, *Journal Of Applied Psychology* Vol.60 No.1, 128-131.
- Ho, R. (2006) *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*, Queensland, Taylor & Francis Group
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*; 6, 307–324.
- Holman, D.J. & Wall, T.D. (2002) Work characteristics, learning-related outcomes, and strain: a test of competing direct effects, mediated, and moderated models, *Journal Of Occupational Health Psychology*, Vol. 7, No. 4, 283–301
- Hutapea, E.A. (2006) *Gambaran resiliensi pada mahasiswa perantau tahun pertama perguruan tinggi di asrama UI - menggunakan resilience scale* (Tugas Akhir), Depok, Universitas Indonesia
- Jex, S. M. & Bliese, P.D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors, *Journal Of Applied Psychology*; 84, 349–361.
- Jex, S.M. & Gudanowski, D.M. (1992) Efficacy beliefs and work stress, an exploratory study, *Journal Of Organizational Behavior*, Vol.13, 509-517
- Jex, S.M. (2002) *Organizational psychology a scientist-practitioner approach*, New York, John Wiley & Sons.
- Karasek, R. A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain : implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly* 24, 285-308.

- Kass, S.J. ; Vodanovich, S.J & Callender, A. (2001) State-trait boredom : relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction, *Journal Of Business And Psychology*. Vol.16, No.2
- Lang, J. ; Thomas. J.L. ; Bliese, P.D. & Adler, A.B. (2007) Job demands and job performance: the mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity, *Journal Of Occupational Health Psychology*. Vol. 12, No. 2, 116-124
- Langdrige, D.(2004) *Introduction to research methods and data analysis in psychology*. Harlow, Pearson Education Ltd.
- Leary, M.R.; Rogers, P.A.; Canfield, R.W. & Coe, C.(1986) Boredom in interpersonal encounters : antecedents and social implications, *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol.51 No.5, 968-975.
- Lee, T.W. (1986) Toward the development and validation of a measure of job boredom, *Manhattan College Journal of Business*, 15 (1), 22-28
- Locke, E.A. & Bryan, J.F.(1967) Performance goals as determinants of level of performance and boredom. *Journal Of Applied Psychology*, Vol.51,120-130
- Luthans, F.; Youssef, C.M. & Avolio, B.J.(2007) *Psychological capital-developing the human competitive edge*, New York, Oxford University Press
- Maddi, S., & Khoshaba, S. (2000). *Personal Views Survey Third Edition Revise.*, California, The Hardiness Institute, Inc.
- Maddi, S.R.(2002) The story of hardiness . twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal:Practice And Research*, Vol. 54 No. 3, 175-185
- Mann, S. (2007) The boredom boom, *The Psychologist* Vol.20 No.2
- Martin, M. ; Sadlo, G. & Stew, G.(2006) The phenomenon of boredom, *Qualitative Research In Psychology*, Vol.3: 193-211
- Meier, L.L. ; Semmer, N.K. ; Elfering, A. & Jacobshagen, N.(2008) The Double meaning of control: three-way interactions between internal resources, job control, and stressors at work, *Journal Of Occupational Health Psychology* Vol. 13, 244-258
- Melamed, S. ; Ben-Avi, I. ; Luz, J. & Green, M. (1995) Objective and subjective work monotony : effects on job satisfaction, psychological distress, and

- absenteeism in blue-collar workers, *Journal Of Applied Psychology*, Vol.80 No.1,29-42
- Morris, J.E. & Long, B.C. (2002), *Female clerical worker's occupational stress : the role of person and social resources, negative affectivity and stress appraisals*, *Journal of Counseling Psychology*, Vol.49 No.4, 395-410
- Nazir, M. (1988) *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Nicholson, N. (1995) *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior* (Editor), Massachusetts, Blackwell Publishers Inc.
- Noblet, A.; Rodwell, J. & McWilliams, J.(2006) Organizational change in the public sector: augmenting the demand control model to predict employee outcomes under NPM, *Work & Stress Journal*, 20(4): 335-352
- O'brien, K.M. (1986) Measuring career self-efficacy: promoting confidence and happiness at work (artikel)
- Parasuraman, S. & Purohit, Y.S. (2000) Distress and boredom among orchestra musicians: the two faces of stress, *Journal Of Occupational Health Psychology*, Utl. 5 No 1,74-83
- Perrewe' et.al. (2005) Political skill : An antidote in the role overload-strain relationship, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.10 No.3, 329-250
- Quick, J.C., et al. (1998) *Preventive stress management in organizations*, Washington, American Psychological Association
- Richardson, K.M. & Rothstein, H.R. (2008) Effects of occupational stress management intervention programs : A meta-analysis, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.13 No.1, 69-93
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007) *Organizational Behaviour, 12th Edition*, New Jersey, Pearson Education Inc.
- Robinson, O. & Griffiths, A.(2005) "Coping with the stress of transformational change in a government department", *Journal Of Apllied Behavioral Science* Vol.41.2.
- Schmidt, K.H. & Neubach, B.(2007) Self-control demands: a source of stress at work. *International Journal Of Stress Management*, Vol. 14, No. 4, 398-416

- Siebert, A.(2005) *The resiliency advantage*, San Fransisco, Berrett-Koehler Publishers
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S.(2007) Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout, *Journal Of Educational Psychology* Vol. 99, No. 3.
- Smith, A.(2000) The scale of perceived occupational stress, *Occupational Med.* Vol.50, 294-298
- Spector, P. E.,& Jex, S.M.(1998) Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356–367.
- Spector, P.E., Dwyer, Daniel J. & Jex, S.M. (1988) Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: a comparison of multiple data sources, *Journal Of Applied Psychology* Vol. 73, No. 1,11-19
- Stajkovic, A.D. (2006) Development of a core confidence–higher order construct, *Journal Of Applied Psychology*, Vol.91 No.6,1208–1224
- Strickland, B.M. (1995) *Gale Encyclopaedia Of Psychology, 2nd Edition* (Editor), Michigan, Gale Group
- Sulistiyani, A.T. & Rosidah (2003) *Manajemen sumber daya manusia-konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Tilley, A. (1996) *An introduction to psychological research and statistics 3rd edition*, Brisbane, Pineapple Press
- Todman, Mc.W. (2008) *Boredom and addiction : the dangers of sameness*, Las Vegas, 14th Annual Counseling Skills Conference.
- Umar, H. (2008) *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan : paradigma positivistik berbasis pemecahan masalah*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- van Vegchel, et.al.(2004) Quantitative versus emotional demands among swedish human service employess : Moderating effects of job control and social support, *International Journal of Stress Management*, Vol.11 No.1, 21-40
- van Veldhoven. et.al. (2005) The relationship between work characteristics and employee health and well-being : How much complexity do we really need? *International Journal of Stress Management*, Vol.12 No.1, 3-28

- van Yperen, N.W. & Snijders, T.A.B. (2000) A Multilevel analysis of the demands-control model: is stress at work determined by factors at the group level or the individual level? *Journal Of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 1, 182-190
- Waish, F. (2003) Crisis, trauma and challenge : A relational, resilience approach for healing, transformation, and growth, *Smith College Studies in Social Work*, No. 71 (1) p.49
- Watt, J.D.(2002) *Fighting more than fires : boredom proneness, workload stress, and underemployment among urban firefighters* (Dissertation), Kansas, Kansas State University
- Wicks, C.R. (2005) *Resilience : An integrative framework for measurement* (Disertasi), California, Loma Linda University-Graduate School
- Wiesner, M., Windle, M. & Freeman, A. (2005) Work stress, substance use, and depression among young adult workers : An examination of main and moderator effect models, *Journal of Occupational Health Psychology*, 2005, Vol. 10 No.2, 83-96
- Wilks, S.E. (2008) Psychometric evaluation of the shortened resilience scale among alzheimer's caregivers, *American Journal of Alzheimer's Disease & Other Dementias*, Vol. XX No.X
- Wuensch, K.L. & Louis, A. (2009) *Sequential moderated multiple regression analysis* <http://www2.psy.uq.edu.au>
- Wyatt & Langdon (1937) Monotony and boredom, *Psychology In Industry*
- Wynne, J. (2008) *Wasting time at work-boredom and frustration*, www.Ganthead.Com/ Eye-On-The-Workforce
- Xanthopoulou, D. et al. (2007) The role of personal resources in the job demands-resources model, *International Journal Of Stress Management* Vol. 14, 121-141
- Yi-Chang, T. & Chang, Y.(2007) Relationship between role stress and job performance in salespeople employed by travel agents in Taiwan, *International Journal Of Stress Management* Vol. 14, 211-223

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



PROGRAM MAGISTER
PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS INDONESIA

LEMBAR PENELITIAN
(FORMULIR ISIAN KUESIONER)

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari
Pegawai Ditjen Perbendaharaan Departemen Keuangan RI
di tempat

Pertama-tama saya sampaikan bahwa saya adalah pegawai Ditjen Perbendaharaan yang sedang menjalani tugas belajar program beasiswa internal Ditjen Perbendaharaan pada Program Magister Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Depok. Saat ini saya sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian tesis saya dengan topik *hubungan beban kerja, karakteristik tugas, sumber daya personal pegawai dan stres kerja dalam konteks penerapan reformasi birokrasi. Penelitian dan kuesioner ini adalah resmi dan dilaksanakan dengan sepengetahuan Ditjen Perbendaharaan.*

Saya sangat berterima kasih apabila Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berkenan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi formulir isian kuesioner berikut. *Data yang terkumpul dari kuesioner ini merupakan rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.* Nama dan identitas rinci anda tidak diperlukan, tetapi sejumlah isian data demografis diperlukan sebagai bahan penelitian. *Kerahasiaan identitas diri anda terjaga, dan tidak ada konsekuensi kedinasan apapun terkait isian data dalam kuesioner ini.* Karenanya, saya memohon agar kuesioner ini diisi dengan apa adanya, obyektif, dan seakurat mungkin sesuai kondisi yang anda alami dan rasakan.

Atas perhatian dan partisipasinya sekali lagi saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

PURWO WIDIARTO
NIM. 0706183863

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian (lanjutan)

Mohon diisi dengan mencontreng (√) kotak isian yang sesuai dengan diri anda saat ini

- | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------------|
| 1. Jenis kelamin anda | <input type="checkbox"/> | Laki-laki |
| | <input type="checkbox"/> | Perempuan |
| 2. Usia anda | <input type="checkbox"/> | Kurang dari 25 th. |
| | <input type="checkbox"/> | 26 – 35 th. |
| | <input type="checkbox"/> | 35 – 50 th. |
| | <input type="checkbox"/> | Lebih dari 50 th. |
| 3. Pendidikan terakhir anda | <input type="checkbox"/> | Di bawah SLTA |
| | <input type="checkbox"/> | SLTA |
| | <input type="checkbox"/> | Diploma/Akademi |
| | <input type="checkbox"/> | Sarjana (S1) |
| | <input type="checkbox"/> | Di atas Sarjana (S1) |
| 4. Lama bertugas/berdinas pada instansi/ satuan kerja/unit tempat bertugas saat ini | <input type="checkbox"/> | Kurang dari 6 bulan |
| | <input type="checkbox"/> | 6 – 12 bln. (1 thn.) |
| | <input type="checkbox"/> | 13 – 36 bln.
(antara 1 – 3 thn.) |
| | <input type="checkbox"/> | 37 - 60 bln.
(antara 3 – 5 thn.) |
| | <input type="checkbox"/> | Lebih dari 5 tahun |
| 5. Bidang tugas anda saat ini | <input type="checkbox"/> | Tugas pokok/ teknis |
| | <input type="checkbox"/> | Tugas penunjang/
administrasi |

Contreng (√) di bawah kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai menggambarkan <i>kondisi pekerjaan dan tugas anda sehari-hari</i>	Jawaban				
	1	2	3	4	5
	Sangat Jarang/ tidak pernah	Jarang	Tidak menentu	Sering	Sangat sering/ selalu
1. Seberapa sering tugas anda menuntut anda bekerja dengan sangat cepat?					
2. Seberapa sering anda harus bekerja sangat keras menyelesaikan tugas?					
3. Seberapa sering anda harus mengerjakan tugas dengan waktu yang sangat terbatas?					
4. Seberapa sering anda harus menghadapi tugas yang sangat banyak?					
5. Seberapa sering anda harus mengerjakan tugas yang melebihi kapasitas anda?					
6. Seberapa sering peluang anda menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari di sekolah/jenjang pendidikan anda dalam mengerjakan tugas?					
7. Seberapa sering peluang anda menerapkan keterampilan dari pengalaman dan pelatihan yang diperoleh semasa bekerja?					
8. Seberapa sering anda mendapat kesempatan untuk mengerjakan hal yang menjadi keahlian terbaik anda?					
Contreng (√) di bawah kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai menggambarkan <i>kondisi pekerjaan anda</i>	Jawaban				
	1	2	3	4	5
	Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
9. Pekerjaan saya mencakup tugas yang beragam (bervariasi)					
10. Dalam tugas-tugas saya ada kewenangan untuk menyelesaikan segala sesuatu yang saya mulai					
11. Hasil kerja saya berpengaruh pada banyak orang					
12. Saya memiliki kewenangan menentukan sendiri cara kerja saya.					
13. Tugas-tugas saya secara otomatis mengandung umpan balik terhadap kinerja saya					
14. Dalam melaksanakan tugas, saya mendapat kesempatan untuk terlibat dalam sejumlah penugasan yang menarik					
15. Berkomunikasi dengan pelanggan/klien/pengguna jasa merupakan bagian dari pekerjaan saya					
16. Tugas saya dapat mempengaruhi pengambilan keputusan manajemen yang penting/ berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi saya.					
17. Tugas saya memberi saya kesempatan untuk menentukan sendiri jadwal kerja saya secara fleksibel					
18. Dalam tugas, saya memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan dan memperoleh penghargaan atas tugas yang saya kerjakan					

Contreng (√) di bawah kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai menggambarkan <i>kondisi pekerjaan anda</i>	Jawaban				
	1	2	3	4	5
	Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
19. Tugas saya memberi saya kesempatan menggunakan beragam teknologi baru.					
20. Tugas saya diatur sedemikian rupa sehingga saya paham bagaimana hubungannya dengan misi/ tujuan organisasi					
21. Tugas saya mempengaruhi kesuksesan organisasi saya dari hari ke hari					
22. Saya dapat bekerja secara mandiri tidak selalu terikat perintah atasan dalam melaksanakan fungsi tugas saya					
23. Saya menerima umpan balik dari sesama rekan kerja tentang kinerja saya dalam tugas					
Contreng (√) di bawah kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai menggambarkan <i>apa yang anda rasakan di tempat kerja sehari-hari</i>	Jawaban				
	1	2	3	4	5
	Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
24. Saya sering merasa bosan dengan tugas-tugas saya.					
25. Tugas saya bersifat rutin dan monoton					
26. Menurut saya, ada tugas/pekerjaan lain yang lebih menarik bagi saya. dibanding yang saya kerjakan saat ini. walaupun gajinya sama					
27. Saya menyukai tugas yang saya kerjakan saat ini					
28. Saya sering merasa jenuh dengan tugas2 saya.					
29. Menurut saya. tugas saya saat ini tidak menarik					
30. Rasanya tugas-tugas saya selesai dalam waktu yang cukup lama, karena tempo pekerjaan yang memang cenderung lambat					
31. Saya menjadi cenderung mudah tersinggung ketika sedang bekerja					
32. Saya menjadi cenderung apatis dan tidak terlalu mempedulikan tugas saya					
33. Selama mengerjakan tugas-tugas saya ada rasa enggan/rasa malas yang terasa					
34. Muncul godaan seperti rasa mengantuk ketika saya bekerja					
35. Ada waktu luang yang berlebih selama jam kerja saya					
36. Saya merasa ada kebosanan yang berlangsung cukup lama dalam melaksanakan tugas					
37. Saya merasa tugas saya bersifat repetitif (berulang-ulang) dan rutin					
38. Ketika bekerja. terbayang dan terpikirkan oleh saya untuk mengerjakan tugas/pekerjaan yang lain saja (selain tugas yang sedang saya kerjakan)					
39. Saya dapat menggambarkan tugas saya sebagai tugas yang monoton					
40. Saya mengerjakan tugas yang selalu sama setiap hari					

Contreng (√) di bawah kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai menggambarkan diri atau pendapat anda	Jawaban				
	1	2	3	4	5
	Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	setuju	Sangat Setuju
41. Secara fisik, saya yakin mampu memenuhi tuntutan tugas saya					
42. Saya yakin saya mampu memperbaiki kesalahan yang saya perbuat dalam tugas					
43. Saya yakin mampu memelihara peralatan kerja saya					
44. Saya mampu mengikuti/memenuhi ketentuan/aturan kerja dalam tugas saya					
45. Saya yakin mampu bekerja tepat waktu					
46. Saya mampu mengikuti tempo kerja dalam tugas saya					
47. Saya yakin dapat memahami jadwal/program/dan rincian tugas saya.					
48. Saya merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan saya lebih dari cukup untuk mengerjakan/memenuhi tugas saya					
49. Saya merasa yakin saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menangani masalah-masalah baru yang muncul dalam tugas					
50. Berdasarkan pengalaman yang saya miliki, saya yakin saya mampu melaksanakan tugas saya saat ini dengan sukses					
51. Menurut saya, saya memiliki kemampuan yang tinggi dalam pekerjaan					
52. Ketika berhadapan dengan tugas baru, saya sering takut/kuatir tidak mampu menanganinya dengan baik					
53. Kalau saya ingin mencapai sesuatu, saya dapat melalui segala rintangan untuk mencapai tujuan					
54. Jika membuat rencana, saya akan menyelesaikan rencana tersebut sampai tuntas					
55. Biasanya saya dapat mengatur segala sesuatu dengan satu atau berbagai cara					
56. Jika diharuskan saya dapat melakukan segala sesuatu sendiri					
57. Saya biasanya mampu menerima dan menghadapi situasi sulit atau kurang menyenangkan tanpa merasa cemas atau bereaksi berlebihan					
58. Jika terpaksa, saya merasa mampu menangani banyak hal tanpa bantuan orang lain					
59. Saya adalah orang yang berpendirian					
60. Pengalaman menghadapi kesulitan hidup membuat saya merasa mampu melewati masa-masa yang sulit dalam hidup saya					
61. Saya memiliki disiplin diri yang baik					
62. Saya dapat mempertahankan perhatian saya pada beberapa hal sekaligus					
63. Keyakinan saya pada diri sendiri membuat saya mampu melalui masa-masa yang berat/sulit					

Contreng (X) di bawah kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai menggambarkan <u>diri atau pendapat anda</u>	Jawaban				
	1	2	3	4	5
	Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Ragu-ragu	setuju	Sangat Setuju
64. Dalam keadaan darurat, saya adalah orang yang dapat diandalkan					
65. Saya mampu melihat suatu permasalahan dengan berbagai cara/sudut pandang					
66. Terkadang saya dapat memaksa diri saya melakukan hal-hal tertentu, terlepas saya ingin melakukannya atau tidak					
67. Jika saya dilahirkan kembali, saya ingin menjadi diri saya yang sekarang					
68. Ketika saya berada dalam situasi yang sulit, saya biasanya dapat menemukan cara untuk mengatasinya					
69. Saya punya cukup energi untuk melakukan apa yang harus saya lakukan					
70. Dalam berbagai persoalan, saya mampu berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain					
71. Saya selalu mempertahankan perhatian saya pada hal-hal yang sedang saya hadapi					
72. Saya bangga pada pencapaian-pencapaian dalam hidup saya					
73. Saya dapat menerima keadaan diri saya apa adanya					
74. Saya cenderung menerima kenyataan dan jarang memperlakukan "kenapa" suatu hal harus saya alami/hadapi dalam hidup					
75. Saya biasanya dapat menemukan cara untuk tetap merasa bahagia, apapun yang terjadi					
76. Saya tidak berlarut-larut memikirkan hal-hal yang telah terjadi dan tidak dapat saya ubah kembali					

***Mohon pastikan kembali
bahwa seluruh jawaban pernyataan telah diisi.
Terima kasih.***

Keterangan : (tidak tercantum dalam kuesioner asli)

- Pernyataan nomor 1 – 5 adalah alat ukur kuantitas beban kerja
 Pernyataan nomor 6 – 23 adalah alat ukur karakteristik tugas
 Pernyataan nomor 24–40 adalah alat ukur *boredom stress*
 Pernyataan nomor 41-53 adalah alat ukur *self-efficacy*
 Pernyataan nomor 54-76 adalah alat ukur resiliensi

Lampiran 2. Analisa statistik regresi berganda

banker = kuantitas beban kerja
kartug = karakteristik tugas
borstres = *boredom stress*

selefi = *self-efficacy*
resili = resiliensi

Analisa varians total

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.434 ^a	.189	.157	.72384	.189	5.933	8	204	.000

a. Predictors: (Constant), ZkartugxZresili, kartug, ZbankerxZselefi, selefi, banker, resili, ZbankerxZresili, ZkartugxZselefi

Uji hipotesis :

Regresi : kuantitas beban kerja → *boredom stress* (H1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.283 ^a	.080	.076	.75786	.080	18.391	1	211	.000

a. Predictors: (Constant), banker

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.575	.209		17.115	.000
	Banker	-.311	.073	-.283	-4.288	.000

a. Dependent Variable: borstres

Regresi : karakteristik tugas → *boredom stress* (H2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.334 ^a	.111	.107	.74491	.111	26.436	1	211	.000

a. Predictors: (Constant), kartug

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.826	.223		17.124	.000
	Kartug	-.318	.062	-.334	-5.142	.000

a. Dependent Variable: borstres

Lampiran 2. Analisa statistik regresi berganda (lanjutan)

Uji hipotesis : *moderated (hierarchical) multiple regressions*Regresi : kuantitas beban kerja x *self-efficacy* → *boredom stress* (H3a)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.283 ^a	.080	.076	.75786	.080	18.391	1	211	.000
2	.283 ^b	.080	.071	.75966	.000	.000	1	210	.995
3	.283 ^c	.080	.067	.76141	.000	.036	1	209	.849

a. Predictors: (Constant), banker

b. Predictors: (Constant), banker, selefi

c. Predictors: (Constant), banker, selefi, ZbankerxZselefi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
3	(Constant)	3.573	.390		9.150	.000
	Banker	-.313	.076	-.285	-4.123	.000
	Selefi	.001	.088	.001	.016	.987
	ZbankerxZselefi	.009	.049	.013	.190	.849

a. Dependent Variable: borstres

Regresi : karakteristik tugas x *self-efficacy* → *boredom stress* (H3b)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.334 ^a	.111	.107	.74491	.111	26.436	1	211	.000
2	.343 ^b	.118	.109	.74396	.006	1.539	1	210	.216
3	.345 ^c	.119	.106	.74527	.001	.264	1	209	.608

a. Predictors: (Constant), kartug

b. Predictors: (Constant), kartug, selefi

c. Predictors: (Constant), kartug, selefi, ZkartugxZselefi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
3	(Constant)	3.520	.388		9.071	.000
	kartug	-.355	.068	-.373	-5.192	.000
	selefi	.104	.094	.081	1.101	.272
	ZkartugxZselefi	-.026	.050	-.034	-.514	.608

a. Dependent Variable: borstres

Lampiran 2. Analisa statistik regresi berganda (lanjutan)

Regresi : kuantitas beban kerja x resiliensi → *boredom stress* (H3c)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.283 ^a	.080	.076	.75786	.080	18.391	1	211	.000
2	.283 ^b	.080	.071	.75964	.000	.013	1	210	.909
3	.337 ^c	.114	.101	.74745	.034	7.904	1	209	.005

- a. Predictors: (Constant), banker
 b. Predictors: (Constant), banker, resili
 c. Predictors: (Constant), banker, resili, ZbankerxZresili

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
3	(Constant)	3.613	.367		9.838	.000
	banker	-.261	.075	-.237	-3.461	.001
	resili	-.035	.087	-.027	-.408	.684
	ZbankerxZresili	-.159	.057	-.188	-2.811	.005

a. Dependent Variable: borstres

Regresi : karakteristik tugas x resiliensi → *boredom stress* (H3d)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.334 ^a	.111	.107	.74491	.111	26.436	1	211	.000
2	.345 ^b	.119	.110	.74355	.007	1.771	1	210	.185
3	.373 ^c	.139	.127	.73662	.020	4.973	1	209	.027

- a. Predictors: (Constant), kartug
 b. Predictors: (Constant), kartug, resili
 c. Predictors: (Constant), kartug, resili, ZkartugxZresili

Coefficients^a

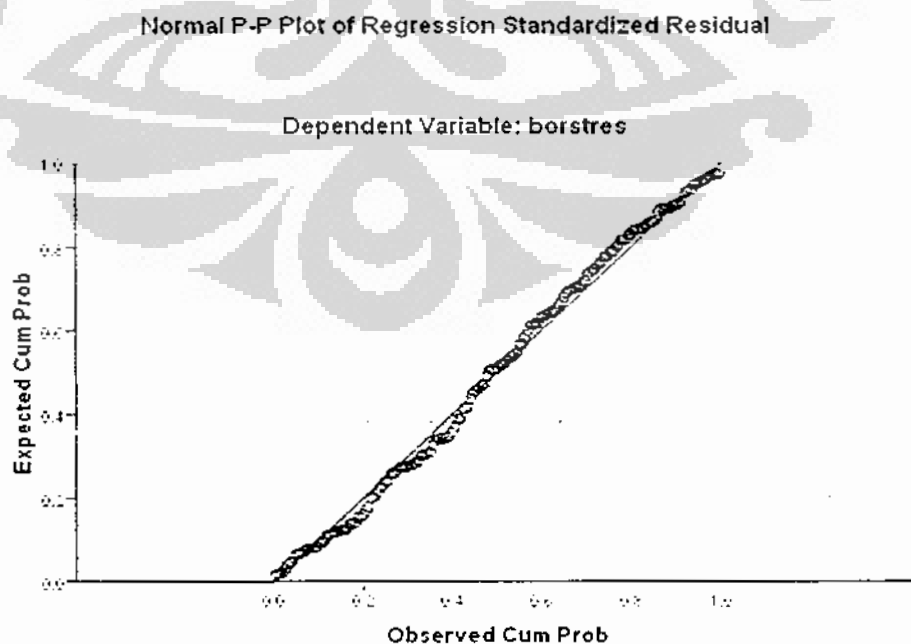
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
3	(Constant)	3.638	.356		10.218	.000
	kartug	-.341	.069	-.358	-4.969	.000
	resili	.080	.095	.062	.845	.399
	ZkartugxZresili	-.124	.056	-.146	-2.230	.027

a. Dependent Variable: borstres

Lampiran 3. Reliabilitas alat ukur, statistik deskriptif dan uji asumsi data

Variabel	banker	kartug	selefi	resili	borstres
Reliabilitas alat ukur					
Jumlah pernyataan	5	3	12	20	5
Cronbach's α	.851	.844	.883	.884	.853
Deskriptif					
Mean	2.7887	3.5134	4.3239	4.0342	2.7077
Std. Error of Mean	.04915	.05662	.04213	.04166	.05402
Std. Deviasi	.71735	.82630	.61486	.60799	.78833
Minimum	1.00	1.00	1.00	2.19	1.00
Maksimum	4.80	5.00	5.00	5.00	4.20
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (non-parametric test)					
Kolmogorov-Smirnov Z	1.206	.913	2.021	1.103	.880
Asymp. Sig. (2-tailed)	.109	.376	.001	.175	.421
Kolinieritas					
Variance Influence Factor(VIF)	1.410	1.617	1.929	1.868	
Toleransi	.709	.618	.518	.535	

P-Plot distribusi normal data regresi *self-efficacy- boredom stress*



Lampiran 4. Korelasi antar variabel

Korelasi (n = 213)

		banker	kartug	selefi	resili	borstres	Zbanker xZselefi	Zkartug xZselefi	Zbanker xZresili	Zkartug xZresili
Banker	Pearson r	1,000	.474**	.242**	.221**	-.283**	.122	-.078	.211**	.053
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.076	.254	.002	.437
Kartug	Pearson r	.474**	1,000	.425**	.441**	-.334**	-.077	-.133	.053	.022
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.266	.052	.440	.749
Selefi	Pearson r	.242**	.425**	1,000	.612**	-.069	-.083	-.247**	-.128	-.167*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.316	.226	.000	.063	.015
Resili	Pearson r	.221**	.441**	.612**	1,000	-.070	-.110	-.146*	-.052	-.179**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.310	.111	.034	.448	.009
Borstres	Pearson r	-.283**	-.334**	-.069	-.070	1,000	-.022	-.005	-.237**	-.165*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.316	.310		.750	.945	.000	.016
Zbanker xZselefi	Pearson r	.122	-.077	-.083	-.110	-.022	1,000	.693**	.541**	.276**
	Sig. (2-tailed)	.076	.266	.226	.111	.750		.000	.000	.000
Zkartug xZselefi	Pearson r	-.078	-.133	-.247**	-.146*	-.005	.693**	1,000	.294**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.254	.052	.000	.034	.945	.000		.000	.000
Zbanker xZresili	Pearson r	.211**	.053	-.128	-.052	-.237**	.541**	.294**	1,000	.568**
	Sig. (2-tailed)	.002	.440	.063	.448	.000	.000	.000		.000
Zkartugx Zresili	Pearson r	.053	.022	-.167*	-.179**	-.165*	.276**	.488**	.568**	1,000
	Sig. (2-tailed)	.437	.749	.015	.009	.016	.000	.000	.000	

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

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

Lampiran 5. Distribusi kuesioner, komposisi responden dan analisis tambahan

Kantor wilayah DJPBN	Distribusi kuesioner			
	Disebar	Kembali	Tidak digunakan*	diolah (n)
Jakarta	100	85	8	77
Serang	40	38	1	37
Bandung	100	88	10	78
Lampung	20	15	1	14
Padang	15	7	-	7
Jumlah	275	233	20	213
%		84.73		77.45

* tidak lengkap, tidak memenuhi kriteria responden (masa tugas di unit reguler tempat bertugas saat ini < 6 bulan, dan *outliers*)

Komposisi responden dan perbedaan nilai rata-rata (*mean*) *boredom stress* berdasar demografik

Demografik responden	jumlah	%	<i>mean</i>	<i>t-test</i>		
				<i>t-way ANOVA</i>		
				t	F	Sign.
jenis kelamin	pria	118	55.4	2.6390	-1.420	.157
	wanita	95	44.6	2.7930		
usia	26-35 tahun	31	14.6	3.1247	5.896	.003*
	36-50 tahun	135	63.4	2.6731		
	> 50 tahun	47	22.1	2.5320		
masa kerja pada unit reguler	6-12 bulan	29	13.6	2.7724	.489	.690
	13-36 bulan	53	24.9	2.6290		
	37-60 bulan	13	6.1	2.8974		
	> 60 bulan	118	55.4	2.7062		
tingkat pendidikan	< SLTA	4	1.9	2.7167	1.227	.301
	SLTA	81	38.0	2.6058		
	DI/D2/D3	37	17.4	2.9334		
	S1	77	36.2	2.6814		
	> S1	14	6.6	2.8429		
n		213	100.0			

* signifikan pada $p = .01$