

**HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* TERHADAP
BURNOUT PADA KARYAWAN DI PT GOLDEN VICTORY
SOURCE**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*



RUHAIDA
14.860.0337

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

2018

LEMBAR PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LOCUS OF CONTROL
INTERNAL TERHADAP BURNOUT PADA
KARYAWAN DI PT GOLDEN VICTORY
SOURCE**

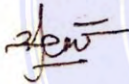
NAMA MAHASISWA : RUHAIDA

NO. STAMBUK : 14.860.0337

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI ORGANISASI

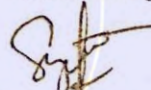
**MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Andy Chandra, S. Psi, M. Psi)

Pembimbing II



(Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian



(Farida Hanum Siregar, S. Psi, M. Psi)

Dekan



(Prof. Dr. Abdul Munir, M. Pd)

**Tanggal Sidang
21 Agustus 2018**

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT QUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

DEKAN

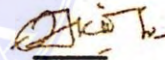


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

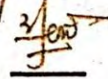
1. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si



2. Istiana, S. Psi, M.Pd, M. Psi



3. Andy Chandra, S. Psi, M. Psi



4. Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisa ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelas akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 21 Agustus 2018



Ruhaida

Npm : 14,860.0337

HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* TERHADAP *BURNOUT*
PADA KARYAWAN DI PT GOLDEN VICTORY SOURCE

RUHAIDA
14.860.0337

ABSTRAK

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris Hubungan *Locus Of Control Internal* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Di PT. Golden Victory Source. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 70 karyawan. Dengan hipotesis: Ada hubungan negative antara *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala Likert dengan menggunakan skala *Locus Of Control Internal* Menurut Crider (2003): Suka bekerja keras, Memiliki inisiatif yang tinggi, Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Selanjutnya skala *burnout* menurut Schuler dan Jackson (1999) sebagai berikut: Kelelahan Emosional, Sikap Depersonalisasi, Perasaan Tidak Mampu. Setelah dilakukan analisis data maka diperoleh hasil penelitian : ada hubungan negative antara *locus of control* dengan *burnout*, dimana $r_{xy} = -0.529$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *locus of control* maka semakin rendah *burnout* dinyatakan diterima. Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa *locus of control* tergolong tergolong tinggi sebab nilai rata-rata empirik (89.37) lebih besar dari hipotetik (70), dan *burnout* tergolong rendah sebab nilai rata-rata empirik (49.50) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (62.5).

Kata kunci: *Burnout, Locus Of Control Internal*

HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* TERHADAP BURNOUT
PADA KARYAWAN DI PT GOLDEN VICTORY SOURCE

RUHAIDA
14.860.0337

ABSTRACT

Basically this study aims to find out and empirically analyze the Relationship of Internal Locus of Control to Burnout in Employees at PT. Golden Victory Source. The number of samples in this study were 70 employees. With the hypothesis: There is a negative relationship between internal locus of control and burnout on employees. This research was compiled based on the Likert scale method using the scale of Internal Locus of Control According to Crider (2003): Like working hard, Having high initiative, Always trying to find solutions to problems, Always trying to think as effectively as possible, Always having a perception that effort must be made if you want to succeed. Furthermore, the scale of burnout according to Schuler and Jackson (1999) is as follows: Emotional Fatigue, Depersonalization Attitude, Insufficient Feelings. After analyzing the data, the results were obtained: there was a negative relationship between locus of control and burnout, where $r_{xy} = -0.529$ with a significant $p = 0.000 < 0.050$. This means that the higher the locus of control, the lower the burnout is accepted. It is known from the results of this study that the locus of control is classified as high because the empirical average value (89.37) is greater than hypothetical (70), and burnout is relatively low because the empirical average value (49.50) is smaller than the hypothetical average value (62.5).

Keywords: Burnout, Locus Of Internal Control

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim...

Alhamdulillahirabbil'alamin... Segala Puji bagi Allah Tuhan Semesta alam yang telah memberikan begitu banyak nikmat dan memberikan kesempatan kepada Penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Hubungan Locus Of Control Internal Terhadap Burnout Pada Karyawan Di PT Golden Victory soure"** Sholawat dan salam tak lupa pula penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi penuntun setiap umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa banyak bantuan dan dukungan yang diberikan dari berbagai pihak agar penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : Kedua orang tua tercinta, Amaku Hadist Abdullah dan Ineku Ramdona yang selalu mendukung serta memberikan doa doa terbaiknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya dengan baik.

Kemudian kepada pihak yang banyak membantu, membimbing, mendukung dan menyayangi peneliti dalam pengerjaan skripsi ini antara lain :

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
3. Bapak Andy Chandra, S. Psi, M. Psi Selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak motivasi untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
4. Bapak Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi. Selaku dosen pembimbing kedua yang selalu sabar membimbing dan memberikan masukan serta saran dalam mengerjakan skripsi ini.
5. Ibu Istiana, S. Psi, M. Psi, dan Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S. Psi, M. Psi, selaku sekretaris dan selaku ketua pada sidang meja hijau ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah bersedia hadir dan memberikan saran dan masukan-masukan kepada penulis.
6. Terimakasih kepada kedua orang tua ku Bapak Hadist Abdullah dan Ibu Ramdona yang sudah banyak membantu baik dalam bentuk motivasi serta finansial serta terimakasih banyak atas doa yang selalu dipanjatkan sehingga skripsi ini siap tepat waktu.
7. Terimakasih juga kepada Abang Abdul Rahman dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat yang luar biasa, arahan dan selalu bertanya kapan wisuda membuat saya selalu ingin mengerjakan skripsi saya hingga selesai
8. Terimakasih untuk penghuni komplek Abadi Mungil, Rukmaya nasution, Intan Puri, Riska andirian, Adinda Pohan yang selalu menghibur di saat saya mearasakan lelah untuk menyelesaikan skripsi saya
9. Saya menyadari masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal baik budi semuanya diberikan kepada peneliti mendapat

pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Ruhaida

Npm : 14,860.0337



DAFTAR ISI

LEMBAR PENYATAAN	i
ABSTRAK	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan.....	10
Pengertian Karyawan.....	10
B. <i>Burnout</i>	11
1. Pengertian <i>Burnout</i>	11
2. Faktor-faktor <i>Burnout</i>	13
3. Aspek-aspek.....	17
C. <i>Locus Of Control</i>	18
1. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	18
2. Dimensi <i>Locus Of Control</i>	19
3. Faktor-faktor <i>Locus Of Control</i>	22
4. Karakteristik <i>Locus Of Control</i>	24
D. Hubungan Antara <i>Locus Of Control Internal</i> dengan <i>Burnout</i> ..	25
E. Kerangka Konseptual.....	27
F. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian	28
C. Defenisi Operasional	29
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
E. Metode Pengumpulan data	31
F. Validitas dan Reliabilitas.....	32
G. Metode Analisis Data	36
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	38
B. Persiapan Penelitian	39
C. Pelaksanaan Penelitian.....	45
D. Analisis data dan Hasil penelitian	46
E. Pembahasan	51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	54
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA	56
-----------------------------	-----------



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 1987).

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karena itu, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan perlindungan tersebut diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga gairah/semangat kerja dapat meningkat dan pada akhirnya produktivitas kerja juga akan meningkat.

Dunia kerja terdapat dalam kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu.

Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam dunia kerja harus diseimbangkan dan diselaraskan agar dapat tetap eksis.

Rivai (2009) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan, membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran.

Kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Berhasilnya sebuah organisasi ataupun perusahaan akan terwujud dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Menjalani kehidupan yang serba modern ini, yang mana apapun di tuntut untuk cepat menjadikan seseorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal serta tidak begitu terpengaruh oleh hal – hal yang negatif termasuk yakni hal – hal yang dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya menimbulkan *burnout*. Karyawan yang dapat

menjaga kesehatan mentalnya dan tidak terlalu rentan dengan tuntutan kerja yang menimbulkan stres pada akhirnya akan tetap menikmati segala tekanan kerja dengan santai dan tidak stres.

Ema (2004) *burnout* merupakan kondisi yang terperas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisiknya. Hal tersebut biasanya disebabkan oleh keadaan situasi kerja yang tidak mendukung dan tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. *Burnout* biasanya dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena sifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, contohnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, dan mudah sakit) biasanya bersifat kumulatif, maka terkadang persoalannya tidak mudah diselesaikan. Bahkan, seperti spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja lainnya.

Cherniss (1987) juga mengemukakan, *burnout* (kelelahan kerja) merupakan suatu transaksional yang meliputi tiga tahapan. Tahapan pertama yaitu stres merupakan ketidakseimbangan antara sumber individu (*resources*) dengan tuntutan (*demand*) yang ditujukan untuk individu yang bersangkutan. Tuntutan ini berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan. Tahap kedua adalah strain (ketegangan) yang merupakan respon emosional sesaat terhadap ketidakseimbangan, ditandai dengan perasaan emosi tegang dan lelah. Tahap ketiga adalah coping, meliputi adanya perubahan – perubahan sikap dan tingkah laku individu seperti kecenderungan menjauhkan diri dan bersikap sinis. Kondisi *burnout* akan memicu timbulnya perilaku negatif berupa fatalisme, kebosanan, ketidaksenangan, sinisme, ketidakcukupan, kegagalan, kerja berlebihan, kekasaran, ketidakpuasan dan melarikan diri sebagai akibat dari bertumpuknya permasalahan – permasalahan yang terjadi di tempat kerja yang diakibatkan oleh stres kerja dalam jangka panjang.

Burnout yaitu kecapekan atau kelelahan fisik pada mental, dan emosi yang terjadi karena stres yang di derita dengan jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi yang tinggi (Sihotang,2004).

PT. Golden Victory Source adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor alat-alat berat. Adapun fenomena yang dapat dilihat berdasarkan hasil obeservasi peneliti pada karyawan di PT. Golden Victory Source terlihat tidak sungguh-sungguh mengerjakan pekerjaan, tidak focus, ada yang terlihat lemas, kurang semangat, lesu seperti tidak enak badan, serta terlihat berpenampilan tidak rapi.

Berikut ini adalah kutipan wawancara pada salah satu karyawan PT. Golden Victory Source terkait dengan *burnout* adalah:

“Aku kalo udah sampe dikantor ini emosi aja bawaanku kak, dahla capek nengok kerjaan gak siap-siap,itu-itu aja setiap hari, belum lagi harus selesai tept waktu, buat sakit kepalaku aja” (ST, November 2017)

Karyawan yang mengalami *Burnout* akan merasa bahwa pekerjaannya bukanlah prioritas utama, sudah mengalami kejenuhan, tidak lagi menyelesaikan pekerjaan dengan hati yang senang. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Burnout* adalah *Locus Of Control* menurut Maslach (2011). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil *Locus of control Internal* sebagai variabel bebas. *Locus of control internal* di definisikan sebagai kepercayaan pada umumnya adalah keberhasilan dan kegagalan seseorang di kendalikan oleh perilaku seseorang itu sendiri. Ia juga menyatakan *locus of control internal* adalah harapan untuk mengendalikan diri di dalam kehidupan baik di kendalikan dengan tindakan sendiri internalisasi. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan mengendalikan atas nasib mereka sendiri. Mereka percaya dan yakin

bahwa kemampuan dirinya sendiri maupun menentukan sebagian besar pengalaman hidupnya (Spector , dalam Rash I & Marwa M, 2014).

Locus of control internal merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya (Larsen & Buss, 2010). *Locus of control internal* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab atas *personal outcome* (Grimes, Millea & Woodruff, 2000)

Locus of control internal mengacu pada kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketika orang-orang mempersepsikan *locus of control* tersebut berada dalam dirinya sendiri, mereka akan menghasilkan *achievement* atau pencapaian yang lebih besar dalam hidup mereka dikarenakan mereka merasa potensi mereka benar-benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif. Adapun hasil kutipan wawancara tentang *locus of control internal* pada karyawan PT. Golden Victory Source adalah:

“Kerjaku sebenarnya berat disini kak, banyak yang ku kerjakan, tapi cemanala namanya kerja yakan, apa yang bisa ku kerjakan ya ku pegang asal beres, ga suka aku kerjaan numpuk beserak ga dipegang, yang pasti ke kantor itu buat kerja bukan buat cari muka, heheheh” (WT, Februari 2018).

Dari beberapa paparan fenomena dan wawancara maka dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki *Locus Of Control Internal* akan tetap masuk kantor dan menyelesaikan pekerjaannya, meskipun sedang dititik kejenuhan dalam bekerja, karyawan merasa bahwa pekerjaan adalah tanggungjawabnya yang harus dia kerjakan dan selesaikan dengan baik, karena dengan bekerja karyawan akan mencapai tujuan

dalam hidupnya. *Burnout* yang dialami seseorang secara berlebihan akan berdampak negatif terhadap dirinya sendiri dalam hubungan dengan lingkungan secara normal. Akibatnya, kinerja dalam pekerjaannya menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana individu bekerja.

Dari beberapa paparan teori dan fenomena yang sejalan dalam penelitian ini, peneliti tertarik mengambil judul : Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Di PT Golden Victory Source.

B. Identifikasi Masalah

PT. Golden Victory Source adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor alat-alat berat. Adapun fenomena yang dapat dilihat berdasarkan hasil obeservasi peneliti pada karyawan di PT. Golden Victory Source terlihat tidak sungguh-sungguh mengerjakan pekerjaan, tidak focus, ada yang terlihat lemas, kurang semangat, lesu seperti tidak enak badan, serta terlihat berpenampilan tidak rapi. Karyawan yang mengalami *Burnout* akan merasa bahwa pekerjaannya bukanlah prioritas utama, sudah mengalami kejenuhan, tidak lagi menyelesaikan pekerjaan dengan hati yang senang. Karyawan yang memiliki *Locus Of Control Internal* akan tetap masuk kantor dan menyelesaikan pekerjaannya, meskipun sedang dititik kejenuhan dalam bekerja, karyawan merasa bahwa pekerjaan adalah tanggungjawabnya yang harus dia kerjakan dan selesaikan dengan baik, karena dengan bekerja karyawan akan mencapai tujuan dalam hidupnya.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada *Locus Of Control Internal* adalah harapan untuk mengendalikan diri di dalam kehidupan baik di kendalikan dengan tindakan sendiri internalisasi.

Burnout suatu transaksional yang meliputi tiga tahapan. Tahapan pertama yaitu stres merupakan ketidakseimbangan antara sumber individu (*resources*) dengan tuntutan (*demand*) yang ditujukan untuk individu yang bersangkutan. Tahap kedua adalah strain (ketegangan) yang merupakan respon emosional sesaat terhadap ketidakseimbangan, di tandai dengan perasaan emosi tegang dan lelah. Tahap ketiga adalah koping, meliputi adanya perubahan – perubahan sikap dan tingkah laku individu seperti kecenderungan menjauhkan diri dan bersikap sinis.

Batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan *Locus Of Control Internal* terhadap *Burnout* Pada Karyawan Karyawan Di PT. Golden Victory Source

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah ada hubungan *Locus Of Control Internal* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Di PT. Golden Victory Source?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan *Locus Of Control Internal* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Di PT. Golden Victory Source.

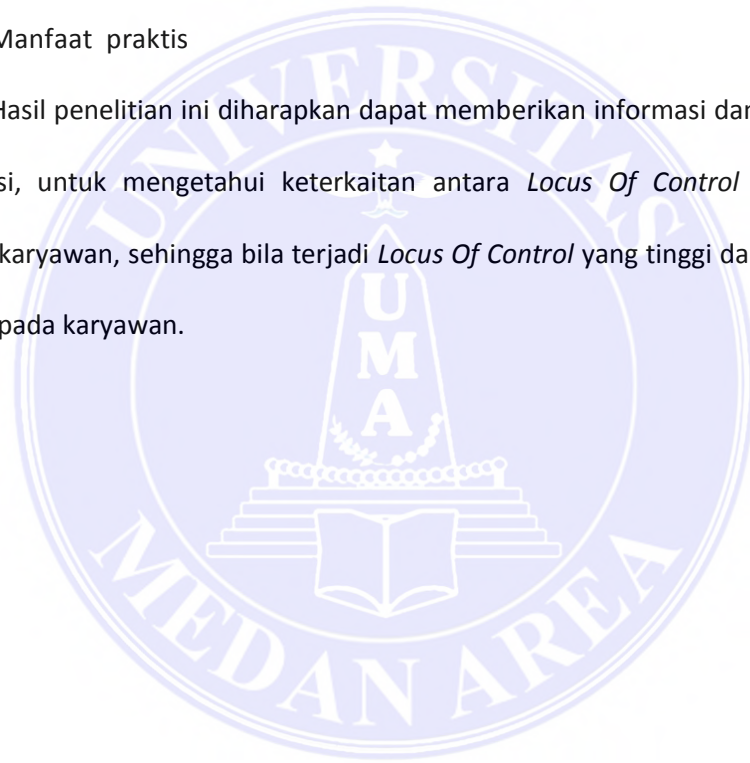
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat lebih memberi pemahaman tentang Hubungan *Locus Of Control Internal* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Di PT. Golden Victory Source, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui keterkaitan antara *Locus Of Control Internal* dengan *Burnout* karyawan, sehingga bila terjadi *Locus Of Control* yang tinggi dapat meringankan *Burnout* pada karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Pengertian Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai

dengan perjanjian (Hasibuan, 2007). Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Menurut Setyawati (dalam Widanti, 2010), bahwa secara umum *burnout* merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif Pines & Maslach (dalam Efa, 2011). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidak sesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Efa, 2011), *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka

panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Schaufelli (dalam Efa, 2011), mendefinisikan burnout sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Selanjutnya, Beberapa penelitian melihat burnout sebagai bagian dari stress (Luthans, 2011).

Menurut Setyawati (dalam Widanti, 2010), bahwa secara umum *burnout* merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.

Burnout menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Menurut Pines dan Aronson (dalam Kusumawati, 2005), *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stress kronik dialami seseorang dari hari ke hari yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional.

Hal ini dijelaskan pula oleh Leatz dan Stolar (dalam Kusumawati, 2005), bahwa permasalahan akan muncul bilamana stress terjadi dalam jangka waktu lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Keadaan ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, pada situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi.

Riggio (dalam Kusumawati, 2005), menjelaskan bahwa jika individu menghadapi konflik personal yang tak terpecahkan, akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab, pekerjaan yang berlebihan namun kurang penghargaan yang sesuai, atau terjadinya hukuman yang tidak sesuai dapat menjadi penyebabnya seseorang mengalami *burnout*, sebuah proses yang dapat

menurunkan komitmen mereka atas pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat mereka mengundurkan diri dari tugasnya. Proses pengunduran ini dengan reaksi meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran, serta penurunan dan kualitas kerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi penurunan baik fisik maupun mental dan emosional dikarenakan adanya beban terhadap pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Cherniss (dalam Efa, 2011), mengatakan ada 3 faktor dalam organisasi yang dapat menjadi sumber burnout, yaitu:

- a. Desain Organisasi. Desain organisasi memiliki 4 komponen penting yang dapat menyebabkan burnout yaitu: Struktur peran, pada kondisi ini dapat menyebabkan burnout melalui konflik peran dan ketidakjelasan peran. Konflik peran dan ketidakjelasan peran, Cherniss (dalam Efa, 2011), menyatakan bahwa individu mengalami kesulitan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan individu merasa tidak mungkin tercapai kesuksesan individu dalam pekerjaan. Individu merasa tidak mampu mengubah situasi kerja dan meminimalkan konflik peran dan ketidakjelasan peran, maka perasaan tidak berdaya individu akan menimbulkan perilaku menarik diri secara emosional.

- 1) Struktur kekuasaan dalam program layanan manusia, ada sejumlah tugas yang harus dilaksanakan oleh individu maka akan ada sejumlah keputusan yang harus dibuat. Beberapa keputusan yang berpengaruh

pada kinerja individu dibuat oleh individu itu sendiri, individu bersama orang lain dalam kelompok atau pimpinan

2) Struktur normatif, hal yang tercakup dalam struktur normatif antara lain tujuan norma dan ideologi organisasi. Cherniss (dalam Efa, 2011) menyatakan tujuan organisasi yang dijabarkan secara spesifik dan operasional dapat mengurangi terjadinya *burnout*

b. Kepemimpinan. Pearlman dan Hartman (dalam Kusumawati, 2005), menyatakan kepemimpinan dan pengawasan merupakan variabel yang signifikan berhubungan dengan burnout. Konsep mengenai kepemimpinan yang ideal selalu berubah dari waktu ke waktu, namun asumsi bahwa kualitas pemimpin menentukan motivasi dan kinerja bawahan selalu di terima. Ditambahkan pula oleh Cherniss (dalam Efa, 2011), menyatakan bahwa adanya hubungan derajat keterasingan pada perawat rumah sakit dengan cara yang digunakan oleh atasan dalam memberikan perintah. Atasan yang memberikan alasan atas perintahnya, lebih kecil kemungkinannya daripada atasan yang bersifat otoriter dan sewenang-wenang.

c. Interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja. Menurut Hartman (dalam Kusumastuti, 2005), menyatakan dukungan rekan kerja merupakan variabel yang secara signifikan berhubungan dengan burnout. Menurut Cherniss (dalam Efa, 2011), interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi

individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stres. Pines (dalam Efa, 2011), menyatakan bahwa individu kecil kemungkinannya untuk mengalami burnout dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan baik dari rekan kerja.

Green (1992) dan Suma'mur (1994) dari *proceeding* mengemukakan faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu

a. Faktor internal

Yang termasuk faktor internal antara lain : faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup.

b. Faktor eksternal

Yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia (zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan.

Menurut Maslach (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout* adalah:

a. Faktor Situasional

Faktor situasional adalah kondisi sesaat yang muncul pada tempat dan waktu tertentu, yang termasuk didalamnya adalah karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, dan organisasi.

b. Faktor *Locus Of Control*

Faktor *Locus of Control* adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu baik dari dalam ataupun dari luar, termasuk didalamnya karakteristik kepribadian dan sikap terhadap pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab *Burnout* yakni : desain organisasi meliputi peran dalam pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, *Locus Of Control* , lingkungan kerja dan ciri-ciri.

3. Aspek-aspek *Burnout*

Aspek-aspek *burnout* menurut Schuler dan Jackson (1999) sebagai berikut:

a. Kelelahan Emosional

Seorang pekerja yang lelah secara emosional apabila diminta menjelaskan apa yang dirasakan akan berkata ia merasa kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik. Bangun pagi mungkin disertai oleh suatu perasaan ketakutan bahwa dia akan melewati suatu hari yang berat di dalam pekerjaan

b. Sikap Depersonalisasi

Pekerja yang telah mencapai tahap paling ekstrim pada kontinum sikap depersonalisasi ini merasa bahwa mereka menjadi tidak berperasaan dan mulai menjadi sinis terhadap orang-orang yang dilayaninya.

c. Perasaan Tidak Mampu

Banyak profesional di bidang pekerjaan pelayanan manusia memulai karier mereka dengan harapan-harapan yang besar bahwa mereka akan mampu meningkatkan kondisi-kondisi manusia melalui pekerjaan mereka. Setelah satu sampai dua tahun bekerja mereka mulai menyadari mereka tidak dapat berbuat sesuai dengan harapan tersebut.

Aspek selanjutnya menurut Rosyid (1996) lima aspek *burnout* adalah:

- a. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- b. Kelelahan Emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung.
- c. Kelelahan Mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, mampu organisasi.
- d. Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu dan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- e. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kelelahan kerja berupa Kelelahan fisik, Kelelahan Emosional, Kelelahan Mental, Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri, dan Depersonalisasi.

4. Karakteristik *Burnout*

Jerald Greenberg (1997) menyebutkan beberapa karakteristik *burnout* :

- a. *Physical exhaustion*, karyawan merasa energinya menurun dan sangat lelah, dan mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, kurang tidur, dan perubahan kebiasaan makan.
- b. *Emotional exhaustion*, karyawan merasa depresi, tidak tertolong, dan merasa terjebak dalam pekerjaan.
- c. *Mental exhaustion*, karyawan menjadi sinis dengan orang lain, berperilaku negatif, dan cenderung tidak respek terhadap diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan bahkan hidupnya secara keseluruhan.
- d. *Low personal accomplishment*, karyawan merasa tidak mendapat pencapaian yang besar dimasa lalu, dan menganggap bahwa ia tidak akan sukses di masa depan.

Menurut Pines & Aronson (1989) ciri-ciri umum burnout, yaitu:

- a. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis
- b. Kelehan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.
- c. Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri *burnout* berupa: sakit fisik, kelelahan emosi, kelelahan mental, karyawan yang merasa tidak mampu mencapai kesuksesan.

C. Locus Of Control

1. Pengertian *Locus Of Control*

Istilah *locus of control* muncul dalam teori *social learning* Rotter yang mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam belajar, salah satunya adalah faktor *expectancy* yang artinya ekspektasi atau harapan seseorang bahwa *reinforcement* akan muncul dalam situasi tertentu. Konsep *expectancy* inilah yang melahirkan istilah *locus of control*. *Locus of control* adalah sikap, keyakinan atau harapan umum tentang hubungan kausal antara perilaku seseorang dan konsekuensinya (Rotter, 1966) harapan umum yang mengacu pada keyakinan seseorang bahwa ia dapat atau tidak dapat mengontrol kehidupannya (Feist & Feist, 2008).

Locus of control merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya (Larsen & Buss, 2010). *Locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab atas *personal outcome* (Grimes, Millea & Woodruff, 2010).

Menurut Forte (2005), *locus of control* mengacu pada kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketika orang-orang mempersepsikan *locus of control* tersebut berada dalam dirinya sendiri, mereka akan menghasilkan *achievement* atau pencapaian yang lebih besar dalam hidup mereka dikarenakan mereka merasa potensi mereka benar-benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa *locus of control* adalah sebuah keyakinan seseorang tentang keberadaan kontrol dirinya, dan seberapa besar kontrol yang dimilikinya terhadap keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya serta situasi atau kejadian yang ada di dalam kehidupannya.

2. Dimensi *Locus of Control*

Sebagian orang cenderung menganggap kesuksesan sebagai keberuntungan atau kesempatan, sedangkan sisanya memiliki *sense* kontrol personal. Berdasarkan penjelasan diatas, *locus of control* dibagi menjadi dua dimensi, yaitu:

a. *Locus of control* eksternal

Rotter (1996) menyatakan bahwa *locus of control* eksternal adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa *reinforcement* atau hasil yang ada dipengaruhi oleh kesempatan, atau keberuntungan, takdir, kekuatan lain atau hal-hal yang tidak menentu atau tidak dapat dikontrol. Orang seperti ini yakin bahwa dirinya tidak memiliki kontrol penuh atas apa yang terjadi dalam hidupnya. Orang yang memiliki *locus of control* eksternal mempercayai bahwa sesuatu yang terjadi di dalam hidupnya dipengaruhi oleh kekuatan di luar dirinya.

Ketika orang dengan *locus of control* eksternal mencapai kesuksesan atau kegagalan maka akan beranggapan bahwa semua itu terjadi bukan karena dirinya. Misal seorang mahasiswa mendapatkan nilai ujian yang tinggi, ia akan menganggap pencapaian itu merupakan keberuntungan semata. Mungkin saja ia menilai soal ujian terlalu mudah atau ia berpendapat bahwa dosen berbaik hati memberikan nilai yang tinggi. Jika ia mendapatkan nilai yang rendah, maka

ia akan menyalahkan situasi atau menganggap bahwa kegagalannya merupakan takdir.

Kemungkinan ia akan beranggapan bahwa dosen tidak mau memberikan nilai yang tinggi, atau mungkin ia menganggap situasi saat belajar atau saat ujian tidak kondusif sehingga mengganggu konsentrasinya dan mungkin juga ia menganggap bahwa nasibnya memang kurang baik.

b. *Locus of control* internal

Rotter (1996) menyatakan bahwa *locus of control* internal adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri. Orang yang memiliki *locus of control* internal yakin bahwa dirinya bertanggung jawab dan memiliki kontrol atas kejadian-kejadian yang dialaminya. Individu dengan *locus of control* internal meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalannya merupakan buah dari perilakunya sendiri.

Saat ia sukses dalam pekerjaan, maka sangat mungkin bahwa ia akan beranggapan dirinya memang memiliki skill yang baik dan karena ia sudah bekerja keras. Begitu pula saat mengalami kegagalan, ia akan beranggapan bahwa usaha yang dilakukannya mungkin belum maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang perlu diperhatikan adalah dengan adanya pembagian dimensi *locus of control*, bukan berarti setiap orang hanya memiliki satu *locus of control* saja karena sifatnya kontinum (Ghufron & Risnawita, 2008).

Berdasarkan teori-teori yang ada, banyak orang berpikiran bahwa tingginya skor *locus of control* internal pada seseorang merupakan karakteristik yang diidamkan dan sebaliknya untuk *locus of control* eksternal. Feist & Feist (2008) menyatakan bahwa tinggi

skor yang terlalu ekstrim pada dua dimensi tersebut pada dasarnya tidak baik. *Locus of control* eksternal yang terlalu tinggi bisa mengarah pada keputusan dan apati sedangkan *locus of control* internal yang terlalu tinggi dapat membuat seseorang merasa bertanggung jawab atas segala hal termasuk yang memang berada diluar kendali mereka. Menurut Feist & Feist (2008), *locus of control* yang sehat adalah ketika skor berada ditengah kedua dimensi tetapi condong ke arah internal.

3. Faktor-faktor *Locus Of Control*

Faktor Pembentuk *Locus of Control* Secara umum, locus of control terbentuk melalui hubungan dengan keluarga, kebudayaan dan pengalaman masa lalu yang memperoleh penguatan. Rotter (dalam Anastasi, 2006) menilai atau menaksir terbentuknya *locus of control* internal atau eksternal pada diri individu disebabkan karena adanya:

- a. Faktor penguatan (*reinforcement*). Rotter menulis “efek penguatan mengikuti perilaku tertentu. Bukan sekedar proses pencapaian melainkan tergantung apakah orang itu memandang hubungan kausal antara perilaku dan ganjarannya”. Menurut Rotter (1996), individu internal memandang perilaku terhadap sebuah reinforcement merupakan hubungan sebab akibat sehingga individu dengan orientasi internal yakin bahwa dirinya mampu mengendalikan reinforcement yang diterimanya, sedangkan individu dengan orientasi eksternal yang lebih memandang reinforcement sebagai sebuah hal yang datang tiba-tiba dan tidak dapat dikendalikan sehingga mereka cenderung “pasrah”. Kontrol internal merujuk pada persepsi atas sebuah peristiwa sebagai sesuatu yang tergantung pada perilaku seseorang

atau pada ciri-ciri seseorang yang relatif tetap. Sebaliknya, kontrol eksternal mengindikasikan bahwa penguatan positif atau negatif mengikuti tindakan tertentu yang dianggap sebagai sesuatu yang tidak seluruhnya tergantung pada tindakannya sendiri, melainkan sebagai hasil peluang, nasib atau keberuntungan, atau bisa dianggap sebagai sesuatu yang ada dibawah kontrol orang lain yang berkuasa dan tidak terduga (dalam Anastasi, 2006).

- b. Pola pengasuhan orangtua juga mempengaruhi terbentuknya locus of control dalam diri individu. Menurut Soemanto (1990) parental behavior berhubungan dengan perkembangan kontrol anak. Orangtua yang hangat, mendorong, membantu dan mengharap anak segera dapat berdiri sendiri pada usia yang masih muda, maka anaknya akan mempunyai locus of control internal. Sebaliknya orangtua yang dominan, selalu melarang, mengancam, mengakibatkan anaknya mempunyai locus of control eksternal.

Menurut Gershaw (dalam Fatmawati, 2006) terbentuknya locus of control internal yaitu:

- a. Status ekonomi yang lebih tinggi
- b. Gaya keluarga (*family style*)
- c. Stabilitas budaya (*cultural stability*) dan pengalaman yang mendorong kearah penghargaan. Sebaliknya, *locus of control* eksternal dihubungkan dengan status sosial ekonomi yang lebih rendah, sebab orang-orang miskin mempunyai lebih sedikit kendali atas hidupnya. Ketika mereka mengalami kegelisahan atau kerusuhan sosial mereka cenderung meningkatkan pengharapan atas kontrol di luar dirinya sehingga membuat mereka akan cenderung lebih eksternal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *locus of control* adalah penguatan, pola asuh, status ekonomi, dan stabilitas budaya.

4. Karakteristik *Locus Of Control Internal*

Menurut Crider (2003) perbedaan karakteristik antara *locus of control internal* sebagai berikut:

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan dari studi Rotter (1996) *Locus of control internal*.

a. Internal locus of control

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri adalah:

- Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- Keberhasilan individu karena kerja keras.
- Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* internal berasal dari dalam diri individu sedangkan *locus of control* eksternal berasal dari luar diri individu.

D. Hubungan Antara *Locus Of Control Internal* Dengan *Burnout* Pada Karyawan

Ema (2004) *burnout* merupakan kondisi yang terpecah habis dan kehilangan energi psikis maupun fisiknya. Hal tersebut biasanya disebabkan oleh keadaan situasi kerja yang tidak mendukung dan tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. *Burnout* biasanya dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena sifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, contohnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, dan mudah sakit) biasanya bersifat kumulatif, maka terkadang persoalannya tidak mudah diselesaikan. Bahkan, seperti spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja lainnya.

Cherniss (1987) juga mengemukakan, *burnout* (kelelahan kerja) merupakan suatu transaksional yang meliputi tiga tahapan. Tahapan pertama yaitu stres merupakan ketidakseimbangan antara sumber individu (*resources*) dengan tuntutan (*demand*) yang ditujukan untuk individu yang bersangkutan. Tuntutan ini berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan. Tahap kedua adalah strain (ketegangan) yang merupakan respon emosional sesaat terhadap ketidakseimbangan, ditandai dengan perasaan emosi tegang dan lelah. Tahap ketiga adalah coping, meliputi adanya perubahan – perubahan sikap dan tingkah laku individu

seperti kecenderungan menjauhkan diri dan bersikap sinis. Kondisi *burnout* akan memicu timbulnya perilaku negative berupa fatalisme, kebosenan, ketidaksenangan, sinisme, ketidak cukupan, kegagalan, kerja berlebihan, kekasaran, ketidak puasan dan melarikan diri sebagai akibat dari bertumpuknya permasalahan – permasalahan yang terjadi di tempat kerja yang diakibatkan oleh stres kerja dalam jangka panjang.

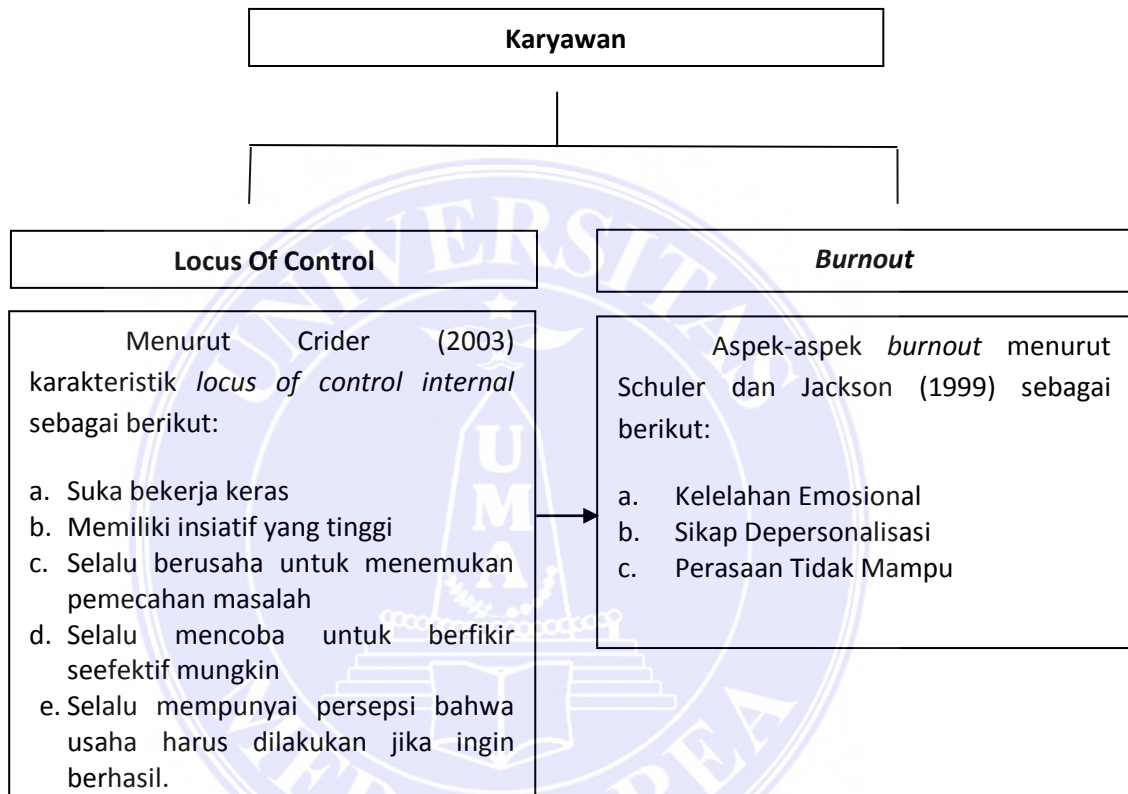
Salah satu faktor yang mempengaruhi *Burnout* menurut Maslach (2001) adalah *Locus of control*. Dalam hal ini yang diteliti adalah *locus of control internal*. *Locus of control internal* di definisikan sebagai kepercayaan pada umumnya adalah keberhasilan dan kegagalan seseorang di kendalikan oleh perilaku seseorang itu sendiri (*internal*). Ia juga menyatakan harapan untuk mengendalikan diri di dalam kehidupan baik di kendalikan dengan tindakan sendiri internalisasi. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan mengendalikan atas nasib mereka sendiri. Mereka percaya dan yakin bahwa kemampuan dirinya sendiri maupun menentukan sebagian besar pengalaman hidupnya (Spector , dalam Rash I & Marwa M, 2014).

Kreitner & Kinichi (2005) bahwa *locus of control internal* dapat menurunkan *burnout*. Dijelaskan lebih lanjut bahwa tingkatan rendah, *locus of control internal* dapat menghambat perawat dalam pengambilan resiko, sehingga mereka lebih cenderung stabil dalam karir, mengupayakan masa depan yang lebih baik, juga telah terbukti bahwa perawat yang *burnout* lebih menunjukkan kinerja yang buruk.

Adapun penelitian terdahulu dengan judul “*Burnout* pada perawat ditinjau dari *locus of control*” ini terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *locus of control* dengan *burnout*. (Dinda,2017). Selanjutnya Hubungan *Locus Of Control* dengan *Burnout* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang” dengan hasil

ada hubungan antara usia, masa kerja, *locus of control internal*, dan *locus of control eksternal* serta terdapat faktor yang paling dominan berhubungan dengan *burnout* adalah *locus of control eksternal* (Puspita, 2017).

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negative antara *locus of control internal* dengan *burnout* pada karyawan. Diasumsikan bahwa semakin tinggi *locus of control internal* maka *burnout* karyawan semakin rendah atau sebaliknya *locus of control internal* rendah maka *burnout* karyawan semakin tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : *Burnout*
2. Variabel Bebas : *Locus Of Control Internal*

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Burnout*

Burnout adalah suatu kondisi kejenuhan dalam pekerjaan, sulit berkonsentrasi dan tidak bersemangat. *Burnout* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Jackson (1999) yaitu: Kelelahan Emosional, Sikap Depersonalisasi, dan Perasaan Tidak Mampu.

2. *Locus Of Control Internal*

Locus of control Internal adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi dirinya dalam berkaitan dengan pekerjaannya yang berasal dari dalam diri individu tersebut. Karakteristik *Locus of control Internal* menurut Crider (2003): Suka bekerja keras, Memiliki inisiatif yang tinggi, Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, dan Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Sampel Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa

populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan PT. Golden Victory Source.

2. Sample

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel.

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2003). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 70 karyawan PT. Golden Victory Source.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (1990) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Dalam menentukan jumlah sampel (Azwar, 2017) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, Tetapi jika subjeknya diatas 100 orang, maka dapat diambil antara: 10%-15% atau 20%-25% atau lebih sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (1998) pengambilan sampel diambil dari seluruh total populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala.

1. Skala *Burnout*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang mengukur Aspek-aspek *burnout* menurut Schuler dan Jackson (1999) sebagai berikut:

- a. Kelelahan Emosional
- b. Sikap Depersonalisasi
- c. Perasaan Tidak Mampu

2. Skala *Locus of Control*

Menurut Crider (2003) karakteristik *locus of control internal* sebagai berikut:

- f. Suka bekerja keras
- g. Memiliki inisiatif yang tinggi
- h. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- i. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- j. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang

diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (1997) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (1997) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana

data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SDy) - (SDx)}{\sqrt{\{(SDx)^2 + (SDy)^2 - 2(r_{xy})(SDx)(SDy)\}}}$$

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD. y = Standart deviasi total

SD. x = Standart deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{ \left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat
 $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
 $\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x
 $\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
N = Jumlah subjek



BAB IV

LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disampaikan beberapa hal yang berhubungan dengan penelitian ini, diantaranya adalah (A) Orientasi Kancah Penelitian, (B) Persiapan Penelitian, (C) Pelaksanaan Penelitian, (D) Analisis Data, (E) Pembahasan.

A. Orientasi Kancah Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Penelitian ini di laksanakan di Medan PT. Golden Victory Source berdiri sejak tahun 2000. PT. Golden Victory Source yang memiliki banyak pemegang saham. PT. Golden Victory Source memiliki beberapa cabang yang tersebar di beberapa kota di Sumatera Utara. Adapun beberapa sarana di PT. Golden Victory Source Gemilang yaitu: lima ruang kantor pimpinan, satu ruang kantor yang digabung dari beberapa jabatan, satu ruang meeting, dan satu ruang kantor dalam satu lantai.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi PT. Golden Victory Source adalah : menjadi perusahaan yang menjual memberikan keuntungan dan manfaat kepada pemegang saham, menjadi perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Misi nya adalah; mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham, menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawan, aman, sehat, dan sejahtera, penggunaan sumber daya yang efisien Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Golden Victory Source yang berjumlah 70 karyawan.

B. Persiapan Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari perusahaan PT. Golden Victory Source. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal pihak perusahaan guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak tersebut, peneliti mengurus surat riset dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.

2. Persiapan alat ukur penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni dimulai dengan penyusunan skala.

3. Skala *Burnout*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang mengukur Aspek-aspek *burnout* menurut Schuler dan Jackson (1999) sebagai berikut:

d. Kelelahan Emosional

Seorang pekerja yang lelah secara emosional apabila diminta menjelaskan apa yang dirasakan akan berkata ia merasa kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik

e. Sikap Depersonalisasi

Pekerja yang telah mencapai tahap paling ekstrim pada kontinum sikap depersonalisasi ini merasa bahwa mereka menjadi tidak berperasaan dan mulai menjadi sinis terhadap orang-orang yang dilayaninya.

f. Perasaan Tidak Mampu

Banyak profesional di bidang pekerjaan pelayanan manusia memulai karier mereka dengan harapan-harapan yang besar bahwa mereka akan mampu meningkatkan kondisi-kondisi manusia melalui pekerjaan mereka

Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala *Burnout* Sebelum uji coba.

No	<i>Burnout</i>	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Kelelahan Emosional	Kehabisan tenaga	1,15	12,18	12
		Ketakutan yang dihadapi	7,27	6,8	
		Mempunyai pemikiran yang buruk	17,19	2,10	
2	Sikap Depersonalisasi	Merasa sinis pada orang	11,23	20,24	8
		Tidak bisa membedakan situasi	3,13	26,28	
3	Perasaan Tidak Mampu	Merasa tidak mampu berkarir	21,25	4,22	12
		Putus asa	5,9	14,16	

Jumlah			14	14	28

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

4. Skala *Locus of Control*

Menurut Crider (2003) karakteristik *locus of control internal* sebagai berikut:

- k. Suka bekerja keras
- l. Memiliki inisiatif yang tinggi
- m. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- n. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- o. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala *locus of control internal* Sebelum Uji Coba

No	<i>Locus Of Control</i>	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1	Suka bekerja keras	Bekerja Keras	1,7,11	2,6,12	6
2	Memiliki inisiatif yang tinggi	Inisiatif	3,13,15	14,22,26	6
3	Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah	Mampu memecahkan masalah	17,27,29	4,16,28	6
4	Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin	Efektif	5,19,25	10,20,30	6
5	Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil	Keberhasilan	9,21,23	8,18,24	6
Jumlah			15	15	30

Skala diatas disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai

3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

3. Uji coba

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan uji coba skala penelitian ini adalah memberikan informasi mengenai makna dan tujuan peneliti menyebarkan skala. Setelah para karyawan mengerti akan tata cara mengisi skala, maka skala dibagikan untuk segera diisi. Tidak ada ketentuan waktu dalam pengisian skala.

Setelah semua skala terkumpul, dilakukan penilaian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke kertas milimeter yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur diketahui *burnout* dari 28 aitem terdapat 3 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) < 0,3; yaitu aitem nomor 7, 15, 21. Dan 25 aitem lainnya valid.

Selanjutnya skala *locus of control* dari 30 aitem terdapat 2 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) < 0,3; yaitu aitem nomor 5, 29. Dan 28 aitem lainnya valid.

4. Hasil Uji Coba Skala *Locus Of Control Internal*

Berdasarkan hasil uji coba skala *locus of control* dari 30 aitem terdapat 2 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) < 0,3;

yaitu aitem nomor 5, 29. Dan 28 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.322$ sampai $r_{bt} = 0.732$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.922 yang berarti skala *locus of control* tergolong reliabel.

Tabel III. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala *locus of control* Setelah Uji Validitas

No	Locus Of Control	Favourable		Unfavourable		Jumlah
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Suka bekerja keras	1,7,11	-	2,6,12	-	6
2	Memiliki inisiatif yang tinggi	3,13,15	-	14,22,26	-	6
3	Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah	17,27,29	29	4,16,28	-	6
4	Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin	19,25	5	10,20,30	-	6
5	Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil	9,21,23	-	8,18,24	-	6

Jumlah	13	2	15	-	30
--------	----	---	----	---	----

5. Hasil Uji Coba Skala *Burnout*

Skala *burnout* dari 28 aitem terdapat 3 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 7, 15, 21. Dan 25 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.303$ sampai $r_{bt} = 0.698$, dengan skor Reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.925, yang berarti skala *burnout* tergolong reliabel.

Tabel IV. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala *Burnout* Setelah Uji Validitas

No	<i>Burnout</i>	Favourable		Unfavourable		Σ
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Kelelahan Emosional	1,17,19,27	7,15	2,6,8,10,12,18	-	12
2	Sikap Depersonalisasi	3,11,13,23	-	20,24 26,28	-	8
3	Perasaan Tidak Mampu	5,9,25	21	4,22 14,16	-	12

Jumlah		11	3	14	-	28

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hari Senin 16 April 2018 pukul 13.00 wib sampai dengan selesai bertempat di PT. Golden Victory Source JL. Madong lubis No. 1. Penelitian ini merupakan penelitian yang data penelitian pada saat uji coba dapat dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya maka penelitian ini menjadi penelitian try out terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis.

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. PT. Golden Victory Source turut berpartisipasi melancarkan kelangsungan penelitian ini dengan memberikan tempat yang layak dan ruangan yang nyaman.

Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut. Skala yang disebarkan pada uji coba ini sebanyak 70 eksemplar dan kesemuanya dapat dianalisis untuk mengetahui validitas dan

reliabilitas skala tersebut, karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian.

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem *try out* terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur, kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan sehubungan dengan terbatas waktu yang diberikan perusahaan. Konsekuensi dari penggunaan sistem ini adalah apabila data uji coba skala ukur tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, maka penelitian ini tidak dapat dilanjutkan.

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur diketahui skala *locus of control* dari 30 aitem terdapat 2 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 5, 29. Dan 28 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.322$ sampai $r_{bt} = 0.732$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.922 yang berarti skala *locus of control* tergolong reliabel.

Sedangkan skala *burnout* dari 28 aitem terdapat 3 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 7, 15, 21. Dan 25 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.303$ sampai $r_{bt} = 0.698$, dengan skor Reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.925, yang berarti skala *burnout* tergolong reliabel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana teknik korelasi product moment digunakan untuk menganalisis hubungan antara 1 variabel bebas dengan 1 variabel terikat.

Sebelum data dianalisis dengan metode analisis korelasi product moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian.

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka akan diketahui apakah *locus of control* dan *burnout* berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal atau tidak. Sebagai kriterianya untuk variabel *locus of control* dan *burnout* yang menggunakan skala likert. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

Tabel V

Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	p	Keterangan
<i>Locus of control</i>	89.37	10.578	0.884	0.415	Normal
<i>Burnout</i>	49.50	12.799	1.025	0.244	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Signifikansi

2. Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah *locus of control* dapat menerangkan timbulnya *burnout*, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (*burnout*) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (*locus of control*).

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (*locus of control*) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (*burnout*).

Sebagai kriterianya, apabila p beda < 0.05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel VI

Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

	F Beda	p Beda	Keterangan
Korelasional			
X – Y	26.487	0.000	Linier

Keterangan :

X = *Locus of control*

Y = *Burnout*

F BEDA = Koefisien linieritas

p BEDA = Signifikansi

3. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan negative antara *locus of control* dengan *burnout*, dimana $r_{xy} = -0.529$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *locus of control* maka semakin rendah *burnout* dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,280$. Ini menunjukkan bahwa *locus of control* berkontribusi terhadap *burnout* sebesar 28%. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.

Tabel VII

Rangkuman Perhitungan Analisis *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X – Y	-0.529	0.280	0.000	28%	Signifikan

Keterangan :

X = *Locus of control*

Y = *Burnout*

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Peluang terjadinya kesalahan

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Signifikansi

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel *locus of control*, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 28 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(28 \times 1) + (28 \times 4)\} : 2 = 70$. Kemudian untuk variabel *burnout* jumlah butir yang valid adalah sebanyak 25 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(25 \times 1) + (25 \times 4)\} : 2 = 62.5$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis korelasi diketahui bahwa mean empirik variabel *locus of control* adalah 89.37, sedangkan untuk variabel *burnout*, mean empiriknya adalah 49.50.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi *locus of control* dan *burnout*, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel *locus of control* bilangan SD nya adalah 10.578, sedangkan untuk variabel *burnout* bilangan SD adalah 12.799.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel *locus of control*, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka *locus of control* tergolong tinggi. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik

ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka *locus of control* tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka *locus of control* tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel *burnout*, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka *burnout* tergolong tinggi. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka *burnout* tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka *burnout* tergolong rendah. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel VIII
Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB/SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Locus of Control</i>	10.578	70	89.37	Tinggi
<i>Burnout</i>	12.799	62.5	49.50	Rendah

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan negative antara *locus of control* dengan *burnout*, dimana $r_{xy} = -0.529$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *locus of control* maka semakin rendah *burnout* dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,280$. Ini menunjukkan bahwa *locus of control* berkontribusi terhadap *burnout* sebesar 28% dan terdapat 72% faktor lain yang mempengaruhi *burnout* seperti: faktor design organisasi, kepemimpinan, interaksi sosial, faktor internal, eksternal, dan faktor situasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa pendapat para ahli antara lain: Salah satu faktor yang mempengaruhi *Burnout* menurut Maslach (2001) adalah *Locus of control*. Dalam hal ini yang diteliti adalah *locus of control internal*. *Locus of control internal* di definisikan sebagai kepercayaan pada umumnya adalah keberhasilan dan kegagalan seseorang di kendalikan oleh perilaku seseorang itu sendiri (*internal*). Ia juga menyatakan harapan untuk mengendalikan diri di dalam kehidupan baik di kendalikan dengan tindakan sendiri internalisasi. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan mengendalikan atas nasib mereka sendiri. Mereka percaya dan yakin bahwa kemampuan dirinya sendiri maupun menentukan sebagian besar pengalaman hidupnya (Spector , dalam Rash I & Marwa M, 2014).

Kreitner & Kinichi (2005) bahwa *locus of control internal* dapat menurunkan *burnout*. Dijelaskan lebih lanjut bahwa tingkatan rendah, *locus of control internal* dapat menghambat perawat dalam pengambilan resiko, sehingga mereka lebih

cenderung stabil dalam karir, mengupayakan masa depan yang lebih baik, juga telah terbukti bahwa perawat yang *burnout* lebih menunjukkan kinerja yang buruk.

Adapun penelitian terdahulu dengan judul “*Burnout* pada perawat ditinjau dari *locus of control*” ini terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *locus of control* dengan *burnout*. (Dinda,2017). Selanjutnya Hubungan *Locus Of Control* dengan *Burnout* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang” dengan hasil ada hubungan antara usia, masa kerja, *locus of control internal*, dan *locus of control eksternal* serta terdapat faktor yang paling dominan berhubungan dengan *burnout* adalah *locus of control eksternal* (Puspita, 2017).

Dalam upaya mengetahui kondisi *locus of control* dan *burnout*, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel *locus of control* bilangan SD nya adalah 10.578, sedangkan untuk variabel *burnout* bilangan SD adalah 12.799.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar. 2006. Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja karyawan. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Negeri Malang.
- Ana Fatmawati, 2006, Kesantunan Berbahasa Yang Wajar, Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Anastasi, A & Urbina. (2007). Tes Psikologi: Terjemahan. Jakarta: PT Indeks.
- Andi, K. (2007). *Hubungan antara Burnout dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rumah Sakit Umum daerah Kabupaten Tangerang*. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Page 234: Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1987). Psikologi industri: seri sumber daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar S.(1997). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar,S (2009). *Penyusunan Skala Psikologi* .Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Bandura, A. 1977. Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Birgelen, Miles, Covin dan Martin Wetzels., 2000. The Impact of Incomplete Information on the Use of Marketing Research Intelligence in International Service Setting, *Journal of Service Research*, Vol. 2, No.4 Halaman 1-20
- Cherniss, C. 1987. Staff Burnout ; Job Stress In Human Services. London : sage Publications
- Crider,AndrewB,(2003). Psychology.Scott,Foresman&Company.
- Dinda. Elok. Tiarasari. (2017). hubungan locus of controlInternal dan Eksternalterhadap burnout pada perawat Instalasi Rawat Intensif RSUP Dr. Kariadi Semarang. Fakultas Psikologi. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Efa. R (2011). *Pengaruh self-Efficacy, Locus Of Control Internal dan Faktor Demografis terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.Page 197:Jakarta

- Ema, A. (2004). Peranan Dimensi-dimensi Birokrasi terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta, *Jurnal Psyche*. Vol. 1, No. 1, Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Feist, J, & Feist, G.J. (2008). Theories of personality. New York: McGraw Hill.
- Forte, A. (2005). Locus of control and the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 58, 65-77.
- Ghufron M. Nur, Rini Risnawati S. (2008). Teori-teori Psikologi. Ar Ruz Media : YogJakarta
- Green, J., Baron, Robert A., 1992, Behaviour in Organization, London: PrenticeHall International Inc.
- Grimes. Millea dan Woodruff. 2000. Customer Behavior. Sixth Edition. Drydenn Press, Chaniago
- Hadi ,H.,Shirin, B., & Faranak, S : Empowering Nursing Managers, *International Research Journal of Ap-plied and Basic Sciences*, 4 (10): 2977-2979.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- Jerald. Greenberg, P. 1997. *Customer Relationship Management as the Speed of Light*: Fourth Edition McGraw-Hill.
- Kreitner & Kinichi (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumawati, 2005 “Corporate Governance dan Kinerja: Analisis Pengaruh Compliance Reporting dan Struktur Dewan terhadap Kinerja”, Makalah SNA VIII
- Larsen, R.J. & Buss, D.M. (2010). Personality psychology: domains of knowledge about human nature. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Maslach, C & Jackson, S.E.(2001). *The measurement of experienced burnout*.*Journal of Occupational Behaviour*. Vol.2.99-113.
- Maslach,C.(1996). *Burnout : A multidimensional theory of burnout: In theories og prganizational stress.*(Editor: C.L.Cooper). Oxford: University Press.
- Oxorn, H dan Forte, W. R. 2010.Ilmu Kebidanan: Patologi dan Fisiologi Persalinan. Editor Dr. Mohammad Hakimi, Ph. D. Yogyakarta: Yayasan Essentia Medika (YEM).

- Pines, A. Aronson.E., & Elliot. (1989). *Career Burnout: Causes And Cures*. Free Press: New York.
- Rasha I. El-Sayed (2014). Relationship between Head Nurses' Locus Of Control and Staff Nurses' Job Empowerment. The Department of Nursing Administration, Faculty Of Nursing, Port-Said University, Vol.82, No.1, June: 331-339.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyid. (1996). Stres Pada Perawat. *Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta*. Vol.10.No.1
- Rotter J.B.(1996). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement Psychological Monographs*.
- Santrock, J (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.
- Schaufeli.(2015). *Stressgerelateerde Klachten: Spanningklachten Overspanning En Burnout-Stress-Related Complaints: Strain, Overstrain And Burnout*. pp.71-103.
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson. 1999. *Sumber Daya Manusia*. Oxlord Blacwell.
- Setyawati, 1994. *Kelelahan Kerja Kronis, Kajian Terhadap Kelelahan Kerja, Penyusunan Alat Ukur Hubungan Dengan Alat Ukur Dan Produktifitas Kerja*
- Sihotang, I.N.(2004). Employees 'Burnout in Relation to *Perception to ward Psychological Work Environment and sex*. Jurnal PSYCHE.Vol 1. No 1. Hal 10-16.
- Spector, P. E., 1997. *Job Satisfaction*. USA : SAGE Publications, Inc. Spector, P. E., 2000. *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York : Jhon Wily & Sons, Inc.
- Subri, Mulyadi. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- , 2012, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R & D)*. Alfabeta. Bandung

Suma'mur .P.K. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. PT. Gunung Agung, Jakarta : 1994

Supranto. 1998. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta



LAMPIRAN

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

```

DATASET ACTIVATE DataSet0. RELIABILITY  /VARIABLES=VAR00001
VAR00002  VAR00003  VAR00004  VAR00005  VAR00006  VAR00007
VAR00008  VAR00009  VAR00010  VAR00011  VAR00012  VAR00013  VA
R00014  VAR00015  VAR00016  VAR00017  VAR00018  VAR00019  VAR00020
VAR00021  VAR00022  VAR00023  VAR00024  VAR00025  VAR00026
VAR00027  VAR00028  VAR00029  VAR00030  /SCALE('Locus of Control')
ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
  
```

Reliability

Notes

Input	Output Created Comments Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	22-Apr-2018 17:54:46 DataSet0 <none> <none> <none> 70
Missing Handling	Value Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('Locus of Control') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	0:00:00.000 0:00:00.014

[DataSet0]

Scale: Locus of Control

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.76	113.781	.343	.922
VAR00002	92.63	109.686	.732	.917
VAR00003	92.66	114.721	.346	.922
VAR00004	92.66	109.823	.725	.917
VAR00005	92.70	115.894	.254	.923
VAR00006	92.73	112.577	.600	.919
VAR00007	92.59	112.971	.487	.920
VAR00008	92.79	113.011	.450	.921
VAR00009	92.63	109.686	.732	.917
VAR00010	92.66	109.330	.681	.918
VAR00011	92.74	111.382	.544	.920
VAR00012	92.74	110.397	.642	.918
VAR00013	92.64	110.349	.627	.918
VAR00014	92.83	110.695	.495	.920
VAR00015	92.64	114.900	.331	.922
VAR00016	92.74	111.614	.527	.920
VAR00017	92.73	108.722	.692	.917
VAR00018	93.21	111.127	.584	.919
VAR00019	93.13	109.505	.628	.918
VAR00020	93.11	110.769	.588	.919
VAR00021	93.60	111.954	.382	.922
VAR00022	93.16	112.772	.418	.921
VAR00023	93.04	110.360	.587	.919
VAR00024	93.03	110.521	.517	.920
VAR00025	93.16	111.931	.559	.919
VAR00026	93.06	110.547	.604	.919
VAR00027	93.41	113.290	.322	.923
VAR00028	93.19	114.617	.345	.922
VAR00029	92.76	115.549	.251	.923
VAR00030	92.77	112.382	.495	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96.09	119.355	10.925	30

```

DATASET ACTIVATE DataSet1. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001
VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 /SCALE('Burnout') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Input	Output Created Comments Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	22-Apr-2018 17:55:16 DataSet1 <none> <none> <none> 70
Missing Handling	Value Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 /SCALE('Burnout') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	0:00:00.000 0:00:00.007

[DataSet1]

Scale: Burnout

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	53.26	170.947	.473	.923
VAR00002	53.09	166.891	.638	.920
VAR00003	53.11	169.697	.584	.921
VAR00004	53.24	164.969	.644	.920
VAR00005	53.01	169.145	.593	.921
VAR00006	53.09	170.224	.577	.922
VAR00007	53.54	175.759	.297	.925
VAR00008	53.29	164.613	.666	.920
VAR00009	53.53	168.137	.599	.921
VAR00010	53.10	160.758	.698	.919
VAR00011	53.56	170.946	.525	.922
VAR00012	53.26	170.947	.473	.923
VAR00013	53.09	166.891	.638	.920
VAR00014	53.34	172.431	.362	.925
VAR00015	53.27	175.708	.234	.926
VAR00016	53.31	171.407	.453	.923
VAR00017	53.40	165.809	.648	.920
VAR00018	53.51	169.181	.552	.922
VAR00019	53.20	162.945	.680	.920
VAR00020	53.57	170.799	.545	.922
VAR00021	53.17	175.188	.261	.926
VAR00022	53.41	171.406	.509	.922
VAR00023	53.26	175.614	.303	.925
VAR00024	53.11	167.639	.612	.921
VAR00025	53.11	169.697	.584	.921
VAR00026	53.59	172.014	.509	.922
VAR00027	53.06	167.417	.618	.921
VAR00028	53.07	170.328	.550	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55.24	181.839	13.485	28



LAMPIRAN C

UJI NORMALITAS

UJI NORMALITAS

DATASET ACTIVATE DataSet2. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y
/STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Input	Output Created	22-Apr-2018 18:16:25
	Comments	
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Missing Handling	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
	Value Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.008
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Locus of Control	70	89.37	10.578	56	110
Burnout	70	49.50	12.799	29	80

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Locus of Control	Burnout
Normal Parameters ^{a, b}	N	70	70
	Mean	89.37	49.50
Most Extreme Differences	Std. Deviation	10.578	12.799
	Absolute	.106	.123
	Positive	.064	.123
	Negative	-.106	-.114
	Kolmogorov-Smirnov Z	.884	1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)	.415	.244	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN D

UJI LINIERITAS

UJI LINIERITAS

* Curve Estimation. TSET NEWVAR=NONE. CURVEFIT /VARIABLES=y WITH x /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.

Curve Fit

Notes

	Output Created	22-Apr-2018 18:17:13
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=y WITH x /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:00.359
	Elapsed Time	0:00:00.685
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE

Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet2]

Model Description

	Model Name	MOD_2
Dependent Variable	1	Burnout
Equation	1	Linear
	Independent Variable	Locus of Control
	Constant	Included
	Variable Whose Values	Unspecified
	Label Observations in Plots	

Case Processing Summary

	N
Total Cases	70
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

Variables	
Dependent	Independent

	Burnout	Locus of Control
Number of Positive Values	70	70
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing User-Missing Values	0	0
System-Missing	0	0

Burnout

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.529	.280	.270	10.938

The independent variable is Locus of Control.

ANOVA

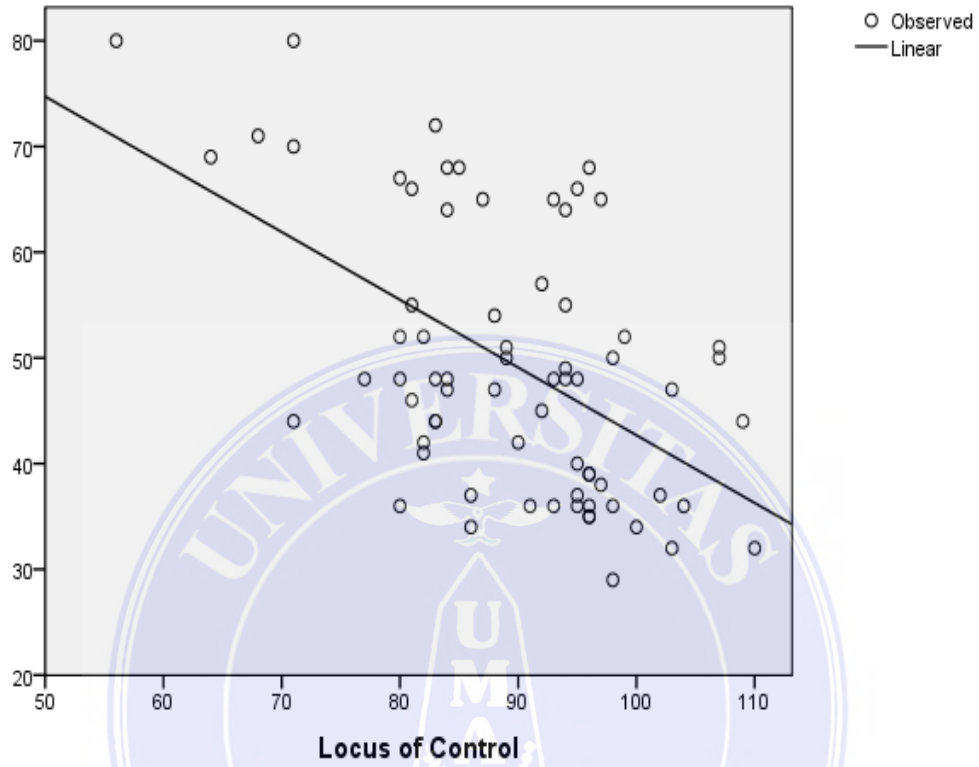
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3168.631	1	3168.631	26.487	.000
Residual	8134.869	68	119.630		
Total	11303.500	69			

The independent variable is Locus of Control.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
Locus of Control	-.641	.124	-.529	-5.147	.000
(Constant)	106.755	11.202		9.530	.000

Burnout



LAMPIRAN E

UJI HIPOTESIS

UJI HIPOTESIS

CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

	Output Created	22-Apr-2018 18:18:58
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Handling	Value Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.047
	Elapsed Time	0:00:00.083

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Locus of Control	89.37	10.578	70
Burnout	49.50	12.799	70

Correlations

		Locus of Control	Burnout
Locus of Control	Pearson Correlation	1	-.529**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Burnout	Pearson Correlation	-.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

LAMPIRAN F

ALAT UKUR PENELITIAN

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
- STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya cepat merasa lelah

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang banyak membuat saya lelah	SS	S	TS	STS
2.	Pekerjaan membuat saya yakin dalam menghadapi hidup	SS	S	TS	STS
3.	Saya khawatir pekerjaan saya menjadi berantakan	SS	S	TS	STS
4.	Apabila di rumah saya tidak memikirkan pekerjaan di kantor	SS	S	TS	STS
5.	Saat cepat merasa lelah	SS	S	TS	STS
6.	Tugas-tugas membuat saya menjadi lebih bersemangat	SS	S	TS	STS
7.	Setiap mengingat pekerjaan saya menjadi gelisah	SS	S	TS	STS
8.	Saya menjadi lemas ketika diberikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
9.	Saya menganggap pekerjaan sebagai beban	SS	S	TS	STS
10.	Bekerja adalah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
11.	Saya menjadi bingung karena pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
12.	Saya tetap tenang menghadapi segalanya	SS	S	TS	STS
13.	Menurut saya bekerja adalah suatu hal yang berat untuk saya kerjakan	SS	S	TS	STS
14.	Pekerjaan menjadikan saya pribadi yang berani	SS	S	TS	STS
15.	Saya merasa semua orang memperhatikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
16.	Saya optimis akan berhasil	SS	S	TS	STS
17.	Saya mencampuradukkan masalah kantor dengan masalah keluarga	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa pekerjaan ini adalah keahlian saya	SS	S	TS	STS
19.	Saya menjadi pemarah apabila ada masalah di kantor	SS	S	TS	STS
20.	Saya bisa bekerja dan berwirausaha	SS	S	TS	STS
21.	Apapun yang saya kerjakan tidak akan berhasil	SS	S	TS	STS
22.	Saya senang berada di kantor	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak mampu melanjutkan pekerjaan saya di posisi ini	SS	S	TS	STS
24.	Saya merasa apapun yang saya kerjakan tidak bermanfaat	SS	S	TS	STS
25.	Saya menjadi pesimis semenjak saya bekerja disini	SS	S	TS	STS
26.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa apapun yang saya kerjakan tidak bermanfaat	SS	S	TS	STS

28.	Saya tetap ramah meskipun pekerjaan saya sangat banyak	SS	S	TS	STS
-----	--	----	---	----	-----

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kalau pekerjaan saya tidak selesai, saya tidak pulang	SS	S	TS	STS
2.	Walaupun teman meminta bantuan saya, saya tetap tidak mau membantu	SS	S	TS	STS
3.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walaupun sudah saatnya pulang	SS	S	TS	STS
4.	Saya akan memilih berhenti bekerja dari pada banyak masalah	SS	S	TS	STS
5.	Saya akan mengerjakan pekerjaan tepat waktu	SS	S	TS	STS
6.	Saya hanya menyelesaikan pekerjaan saya saja	SS	S	TS	STS
7.	Saya segera menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak peduli dengan permasalahan yang ada di kantor	SS	S	TS	STS
9.	Setiap ada permasalahan di kantor saya selalu berusaha mencari jalan keluar	SS	S	TS	STS
10.	Saya senang menunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
11.	Saya tetap merapikan pekerjaan sebelum pulang kerumah	SS	S	TS	STS
12.	Saya merasa semua masalah menjadi beban kerja	SS	S	TS	STS
13.	Saya menggunakan waktu istirahat untuk makan siang dan beribadah saja	SS	S	TS	STS
14.	Saya sering absen dari kantor	SS	S	TS	STS
15.	Saya akan membantu teman menyelesaikan pekerjaan yang belum dia pahami	SS	S	TS	STS
16.	Pekerjaan saya membuat saya malas bekerja	SS	S	TS	STS
17.	Saya percaya setiap permasalahan pasti ada jalan keluar	SS	S	TS	STS
18.	Saya senang menunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
19.	Saya lebih bekerja maksimal daripada menunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
20.	Saya meninggalkan tempat kerja begitu saja	SS	S	TS	STS
21.	Saya akan memanfaatkan jam kosong untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS

22.	Setiap jam istirahat saya keluar kantor	SS	S	TS	STS
23.	Saya berusaha menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
24.	Saya bekerja sesuai jam kerja	SS	S	TS	STS
25.	Apapun rintangan dan hambatan dalam bekerja, saya tetap berusaha untuk menyelesaikannya tepat waktu	SS	S	TS	STS
26.	Setiap yang saya kerjakan selalu salah	SS	S	TS	STS
27.	Menurut saya bekerja itu adalah salah satu usaha untuk sukses	SS	S	TS	STS
28.	Apabila ada rintangan dan hambatan dalam bekerja saya langsung meninggalkannya	SS	S	TS	STS
29.	Pekerjaan yang saya kerjakan mendapatkan hasil yang memuaskan	SS	S	TS	STS
30.	Bekerja adalah salah satu keterpaksaan buat saya	SS	S	TS	STS

