

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN BURNOUT
PADA PEGAWAI RSUD DELI SERDANG LUBUK PAKAM**

SKRIPSI

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

NOVA HAPIZSYAH IRMA

14.860.0041



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/19/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Burnout Pada
Pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam

Nama : Nova Hapizsyah Irma

NPM : 14.860.0041


Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

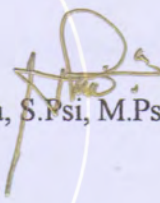
Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Pembimbing II


Andi Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog


Istiana, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian

Dekan


Parida Hanum S., S.Psi., M.Psi


Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus : 8 Oktober 2018

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

10 Desember 2018



Dewan Penguji

1. Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd
2. Andi Chandra, S.Psi, M.Psi
3. Istiana, S.Psi, M.Psi
4. Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi

Tanda Tangan

This section contains three horizontal lines for signatures. The first line has a signature that appears to be 'Andi Chandra'. The second line has a signature that appears to be 'Istiana'. The third line has a signature that appears to be 'Nini Sriwahyuni'. The signatures are written in brown ink.

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 10 Desember 2018



Nova Hapizsyah Irma

14.860.0041

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Nova Hapizsyah Irma

NPM : 14.860.0041

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Burnout Pada Pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media / format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*). Merawat dan mempublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada Tanggal : 10 Desember 2018

Penulis



(Nova Hapizsyah Irma)

ABSTRAK

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN BURNOUT PADA PEGAWAI RSUD DELI SERDANG LUBUK PAKAM

Oleh:

NOVA HAPIZSYAH IRMA

NPM: 14.860.0041

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan lingkungan kerja non fisik dengan burnout pada pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam. Sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang pegawai. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif yang dimana semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka semakin rendah burnout pada pegawai. Sebaliknya, semakin tidak baik (buruk) lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi burnout pada pegawai. Penelitian ini menggunakan skala burnout dan skala lingkungan kerja. Dimana skala burnout yang terdiri dari 3 aspek yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental yang rendah terhadap diri. Sedangkan skala lingkungan kerja non fisik terdiri dari 2 aspek yaitu hubungan antara atasan dan bawahan, serta hubungan antar karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang negatif antara lingkungan kerja non fisik dengan burnout pada pegawai. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,449$ dengan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Kontribusi burnout pada pegawai dipengaruhi lingkungan kerja non fisik sebesar 28,5 % (dilihat dari $r^2 = 0,205$). Hal ini berarti hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan burnout pada pegawai, diterima.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik , Burnout.

ABSTRACT

THE CORRELATION OF NON PSYCHICAL WORK ENVIRONMENT WITH BURNOUT AT REGIONAL HOSPITAL DELI SERDANG LUBUK PAKAM

By:

NOVA HAPIZSYAH IRMA

NPM: 14.860.0041

This study aims to look at the relationship between non-physical work environment and burnout in Deli Serdang Lubuk Pakam Hospital employees. The sample in this study was 72 employees. In line with the discussion in the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship where the better the non-physical work environment, the lower the burnout of employees. Conversely, the more bad (bad) non-physical work environment, the higher the burnout of employees. This study uses the burnout scale and the scale of the work environment. Where the scale of burnout consists of 3 aspects, namely physical fatigue, emotional fatigue and low mental fatigue towards oneself. While the scale of the non-physical work environment consists of 2 aspects, namely the relationship between superiors and subordinates, as well as relationships between employees. Data collection is done using a Likert scale. To test the proposed hypothesis is done by using the Product Moment correlation technique from Pearson. Based on the results of data analysis conducted, the results obtained that there is a negative relationship between non-physical work environment with burnout on employees. This result is known by looking at the rxy correlation coefficient = 0.449 with sig = 0,000 5 0.05. Burnout contributions to employees are influenced by a non-physical work environment of 28.5% (seen from $r^2 = 0.205$). This means that the relationship between non-physical work environment and burnout on employees is accepted.

Keywords: Non Physical Work Environment, Burnout.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari nikmatnya adalah keberhasilan penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Burnout Pada Pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih, terutama kepada orangtua tercinta (Alm. Ir. Irawan dan Nunung Suryati Ningsih, S.Ag) serta seseorang yang berjuang dalam penyelesaian skripsi ini dan yang selalu memberi dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini telah saya susun dengan semaksimal mungkin dan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan skripsi ini. Terlepas dari semua itu, saya menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya.

Penelitian ini tidaklah akan sempurna jika tidak ada nasihat, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Maka dari itu peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Kedua orang tua yang sangat saya cintai yaitu Ibunda Nunung Suryati Ningsih, S.Ag dan Ayahanda Alm. Ir. Irawan yang selalu mendukung dan memberi do'a atas kelancaran dalam menyusun skripsi ini.
2. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi. MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Andi Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Istiana, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi. M.Si selaku ketua yang telah bersedia menjadi ketua dalam sidang dan memberikan saran serta berbaik hati kepada peneliti.
9. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata

usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.

11. Teruntuk teman dan sahabat yang teristimewa, terutama Rafika Wulandari, Khairunnisa Siregar, Meitri Andini, Wenny Anggraini, S.Pd, Tia Agustina Wati, Nur Annisa Tanjung, Miranda Puspita Ningrum, Nadya Syafitri Pohan, dan Yuni Annisa Putri Lubis.
12. RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam, khususnya Ibu Novelita Sitorus, SKM., M.Kes yang telah memberikan izin riset di rumah sakit, serta para staff TU (Tata Usaha) yang memberikan masukan dan informasi dalam menyelesaikan skripsi peneliti.
13. Pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam , terima kasih atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.
14. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 07 Juni 2018

Peneliti

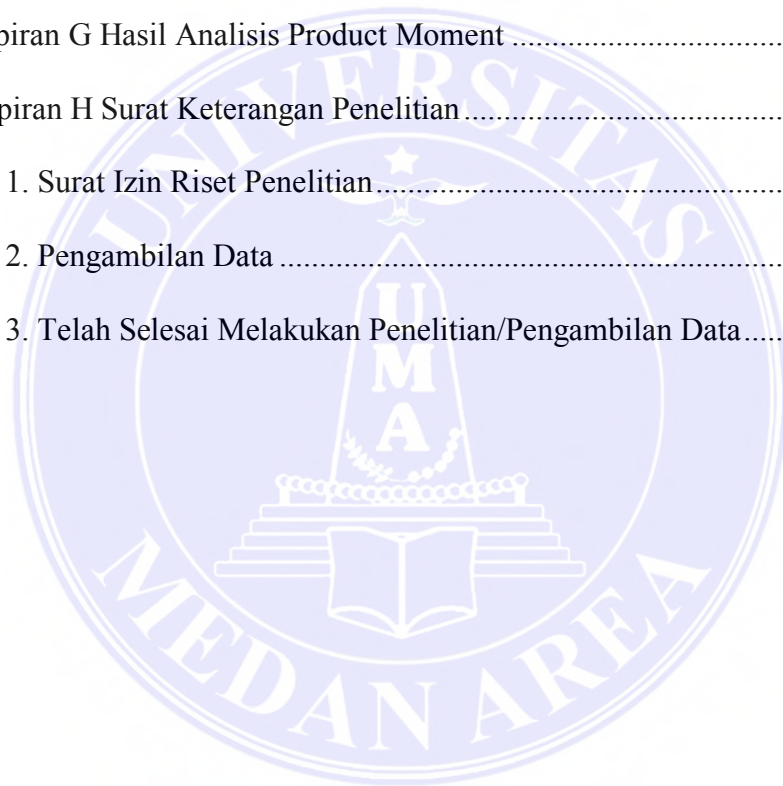
Nova Hapizsyah Irma

DAFTAR ISI

MOTTO	i
PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Lingkungan Kerja	11
B. Burnout	20
C. Hubungan Antar Variabel	30
D. Kerangka Konseptual	33
E. Hipotesis	34
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Tipe Penelitian	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
D. Subjek Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Analisis Data	41
G. Metode Analisis Data	43
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Orientasi Kancas Penelitian	46
B. Persiapan Penelitian	47
C. Pelaksanaan Penelitian	52
D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	53
E. Pembahasan	59
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	62
A. Simpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran A Skala Penelitian.....	
D. Lampiran B Data Mentah Penelitian.....	
E. Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Variabel Bebas.....	
F. Lampiran D Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Variabel Terikat.....	
G. Lampiran E Uji Normalitas Penelitian.....	
H. Lampiran F Uji Linieritas Variabel Penelitian.....	
I. Lampiran G Hasil Analisis Product Moment.....	
J. Lampiran H Surat Keterangan Penelitian.....	
1. Surat Izin Riset Penelitian.....	
2. Pengambilan Data.....	
3. Telah Selesai Melakukan Penelitian/Pengambilan Data.....	



DAFTAR TABEL

A. Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Burnout Sebelum Uji Coba.....	48
B. Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Pernyataan Skala Burnout Setelah Uji Coba.....	48
C. Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Sebelum Uji Coba	50
D. Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Setelah Uji Coba	50
E. Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	53
F. Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	54
G. Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment	55
H. Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis Mean Hipotetik dan Mean Empirik..5	



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/19/19

Access From (repository.uma.ac.id)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia pada dasarnya memiliki kebutuhannya masing-masing, seperti kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan juga kebutuhan tersier. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut maka manusia harus bekerja dengan giat. Beragam pekerjaan yang dapat dilakukan oleh manusia, baik itu seorang dokter, petani, buruh dan bahkan menjadi seorang pegawai.

Seringkali seorang pegawai lebih banyak mendapatkan masalah baik itu dari atasan, tugas yang menumpuk, deadline pekerjaan dan lain sebagainya. Banyaknya tuntutan yang di terima oleh individu inilah yang akan membuat seseorang menjadi stres. Stres yang berlebihan akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik maupun psikis (Isniah, 2015).

Rumah sakit sebagai organisasi sosial yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan bagi masyarakat dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan bagi setiap pengguna yang memanfaatkannya. Pegawai merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam memberikan pelayanan dan informasi bagi pasien yang datang untuk mendaftarkan dirinya ataupun keluarganya pada rumah sakit dan bertanggung jawab terhadap pelayanan pasien.

Adanya standar yang ditetapkan oleh rumah sakit berkaitan dengan peraturan, deadline kerja, upah (finansial), lingkungan bahkan selalu dituntut memiliki konsentrasi dan kondisi fisik yang selalu prima memberikan dampak positif dan negative pada pegawai. Dampak positif berupa meningkatnya motivasi pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mencapai target sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dirumah sakit, dengan harapan dapat memperoleh reward dari atasan (Pemberlakuan Reward dan Punishment oleh rumah sakit). Dampak negatif bisa terlihat dari menurunnya kinerja pegawai karena mendapat stressor yang tinggi sehingga berpotensi untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran ditempat kerja, apabila stres pada individu berlangsung secara terus menerus dan tidak dapat terselesaikan maka akan memicu timbulnya burnout.

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

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa burnout adalah penurunan kondisi yang dialami oleh individu baik secara fisik maupun psikologis yang diakibatkan oleh beberapa hal, misalnya beban kerja yang terlalu tinggi sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja pada individu tersebut (karyawan). Jika hal ini terjadi secara terus menerus maka pekerja yang mengalami burnout akan merasa stress, overwhelmed (kewalahan/repot) dan exhausted (kelelahan). Pekerja juga akan sulit untuk tidur, menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini akan mempengaruhi

kinerja performa dari pekerja. Produktifitas dalam bekerja juga semakin menurun. Keinginan dalam bekerja semakin menurun, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan.

Data internasional penelitian yang dilakukan oleh institusi pembuat rujukan kebijakan perusahaan terkait dengan keselamatan dan kesehatan karyawan ditempat kerja “National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)”, dimana rujukan tersebut kemudian dijadikan acuan pemberlakuan kebijakan buruh yaitu departemen “Occupational Safety and Health Administration (OSHA)”, penelitian menunjukkan bahwa 40% dari 100% pekerja mengatakan mengalami stressfull yang sangat tinggi pada saat bekerja (Northwestern National Life Survey), sementara lembaga survey lainnya menyebutkan bahwa pekerja mengatakan pernah mengalami stress dengan level yang berbeda-beda diantaranya pekerja yang sering mengalami stres, mulai stress, bahkan sangat stress dengan beban kerjanya sebanyak 26% dari 100% karyawan (The Families and Work Institute Survey), senada dengan penelitian yang dilakukan oleh institusi pendidikan menunjukkan data bahwa pekerja merasa sedikit menyerah dengan kondisi sangat stres yang dialami ditempat kerja sebanyak 29% dari 100% (Yale University Survey) (Resource: U.S Department of Health and Human Service, Public Health Service, Centers for Disease Control and Prevention NIOSH,2009).

Permasalahan yang di alami pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam menimbulkan dampak negatif yang dirasakan oleh penerima layanan. Peran pegawai sangat penting dalam melayani dan memberikan informasi pada pasien dan

masyarakat pada umumnya. Pegawai ditekankan untuk menunjukkan kinerja yang maksimal, namun tanpa diiringi dengan perbaikan lingkungan sekitar pekerjaan. Misalnya, kurangnya sikap keramah tamahan dan kesabaran dalam melayani pasien yang meminta sejumlah informasi. Disisi lain pasien selalu menuntut pelayanan yang maksimal tanpa memerhatikan kondisi pegawai. Para pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam pada bagian pelayanan dan informasi terdapat banyak konflik yang terjadi, baik itu antara sesama rekan kerja, tugas yang harus diselesaikan dan juga para pasien yang berobat disana. Banyaknya pasien yang datang dari kalangan masyarakat yang tidak mengenyam pendidikan yang layak terkadang membuat para pegawai kewalahan dalam mengatasi dan memberikan informasi terhadap pasien, adanya miscommunication / kesalahan komunikasi antara pegawai dan pasien sehingga terjadi kesalahpahaman, tidak jarang juga terjadi pertengkaran antar pasien dan pegawai yang membuat para pegawai jenuh dan tidak melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaannya digantikan oleh oegawai yang lain dan tidak jarang pula karena rasa jenuh tersebut pegawai mengambil jam makan siang untuk beristirahat lebih lama lalu beraktifitas kembali.

Berikut ini adalah wawancara dengan salah satu pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam pada bagian ruang rekam medis :

“ya gimana ya kak.. seperti ini lah keadaan ruangan disini, panas, kerjaan banyak, belum lagi kadang ada pasien yang di kasih tau informasinya seperti ini.. ehh malah gak ngerti.. sampai harus di kasih tahu berulang-ualng.. kadang juga malah pasien nya yang marah balik kekami gitu... ya kadang sanking kesalnya saya alihkan saja ke rekan saya yang lain gitu..”(wawancara 1. 06.02.2018)

Banyaknya pasien yang berobat dengan fasilitas gedung yang cukup sempit membuat ruangan menjadi lebih terasa panas, tidak hanya di karenakan ruangan yang sempit terdapat juga banyaknya dokumen-dokumen yang berserakan baik yang berada di bawah meja maupun yang berada di atas meja. Dikarenakan kepadatan yang terjadi tidak jarang pula melihat para pegawai yang berlalulalang keluar masuk ruangan bahkan seorang satpam yang berada dalam ruangan tersebut pun juga ikut meninggalkan tempat kerjanya dan pergi mencari tempat yang lebih tenang. Dilihat dari kondisi/keadaan seperti hal tersebut tidak jarang pula memicu pertengkaran antar pegawai dengan pasien ataupun antar pegawai dengan pegawai. Hal ini dapat berdampak munculnya stres pada pegawai. Dan jika hal ini terjadi secara terus menerus maka akan mengakibatkan munculnya burnout.

Kreatifitas dan ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang di berikan sangat minim. Energi untuk bekerja akan berkurang, tanpa adanya energi dan keterlibatan aktif pada pekerja, akan membuat pekerja tidak maksimal dalam pekerjaannya. Pekerja semakin tidak efektif dalam bekerja yang semakin lama membuat pekerja itu sendiri merasa ragu terhadap kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak bagi pekerja itu sendiri (Leiter & Maslach, 2005).

Sumber atau penyebab burnout, sebagaimana dikemukakan oleh Cherniss, Maslach, dan Sullivan (dalam Ema, 2004), terdiri dari empat faktor, yaitu: Faktor keterlibatan dengan penerima pelayanan. Dalam pekerjaan pelayanan sosial (human services atau helping profession), para pekerjanya memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya. Faktor lingkungan kerja. Faktor ini berkaitan

dengan beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, dukungan sosial dari rekan kerja yang tidak memadai, dukungan sosial dari atasan tidak memadai, kontrol yang rendah terhadap pekerjaan, peraturan-peraturan yang kaku, kurangnya stimulasi dalam pekerjaan. Faktor individu. Faktor ini meliputi faktor demografik (jenis kelamin, latar belakang etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan), dan karakteristik kepribadian (konsep diri rendah, kebutuhan diri yang terlalu besar, kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi, locus of control eksternal, introvert). Faktor sosial budaya. Faktor ini meliputi keseluruhan nilai yang dianut masyarakat umum berkaitan dengan profesi pelayan sosial.

Salah satu faktor munculnya *burnout* pada pegawai adalah kondisi lingkungan yang kurang baik, misalnya saja ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan pegawai dengan apa yang diberikan oleh rumah sakit terhadap pegawainya seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja, hal ini merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat memicu terjadinya *burnout* dalam diri pegawai. Oleh sebab itu, rumah sakit harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga dapat memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima, rasa dihargai, serta perasaan berhasil pada diri pegawai (Christianty dan Widhianingtanty, 2016). Kartono (2004) menyatakan ada dua lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan non fisik (psikososial). Pada penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas yaitu lingkungan psikososial. Lingkungan psikososial merupakan kondisi materil dan psikologis yang ada didalam perusahaan tempat orang tersebut bekerja. Kondisi

psikologis menyangkut hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan dengan rekan kerjanya, sedangkan kondisi material menyangkut keadaan ruang kerja.

Semua aspek lingkungan psikososial suatu organisasi mempengaruhi perilaku dari orang yang berada didalamnya. Kepemimpinan, keanggotaan dalam kelompok dan kebijaksanaan penghargaan adalah tiga faktor yang berarti bagi kepuasan dan prestasi kerja pekerja, dengan demikian lingkungan psikososial menentukan kualitas kerja sama pengembangan anggota organisasi serta efisiensi yang akan merubah tujuan menjadi hasil.

Penelitian ini melihat fenomena saat ini besarnya tenaga kerja yang terserap di bidang industri namun tidak diimbangi dengan kondisi lingkungan psikososial kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, merasa tidak dihargai dan dianggap sebagai mesin belaka, merasa tertekan stres yang berujung pada kondisi burnout. Pada kenyataannya burnout merupakan masalah kesehatan kerja yang akan merugikan karyawan dan perusahaan.

Oleh karena itu intervensi yang efektif sejak dini perlu dilakukan agar dapat mencegah masalah jangka panjang dengan cara memberi perhatian maksimal terhadap masalah kesehatan jiwa. Akan tetapi yang terjadi di berbagai organisasi maupun perusahaan diagnosis dan solusi sering berfokus hanya pada keluhan fisik saja dan belum menyentuh kondisi lingkungan psikososial secara menyeluruh, sehingga belum secara optimal mengatasi burnout yang dialami oleh karyawan. Hal ini lah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana hubungan antar lingkungan kerja dengan burnout yang terjadi pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Burnout Pada Pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam”**.

B. Identifikasi Masalah

Setelah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yang di lakukan di RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam, banyak mengalami burnout seperti lelah dalam bekerja, terlambat masuk kerja, tidak ramah terhadap pasien, mengambil waktu istirahat yang diberikan terlalu lama dan lamanya pelayanan yang di berikan. Hal ini terjadi karena pasien yang kurang paham atas informasi yang di berikan selain itu karena kondisi ruangan yang sangat panas dan berantakan, padatnya pasien serta rekan kerja yang kurang mendukung dalam pekerjaan, berdasarkan pengamatan yang di lakukan oleh peneliti di RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam.

Seorang pegawai yang mengalami burnout akan merasa stress, overwhelmed (kewalahan/repot) dan exhausted (kelelahan). Sebaliknya, pegawai yang tidak mengalami burnout akan meningkatkan motivasi pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mencapai target sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dirumah sakit

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini dibatasi permasalahan yang akan diteliti adalah “*Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Pada Pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam*”, dengan batasan masalah hanya kepada aspek-aspek burnout menurut Pines dan Aronson (dalam Tetrich & Quich, 2002) kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental. Begitu juga dengan aspek-aspek lingkungan kerja non fisik menurut Hariandja (2002) : hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antara karyawan. Dengan jumlah populasi 300 pegawai dan sampel sebanyak 72 orang pegawai.

D. Rumusan Masalah

Pembahasan penelitian ini meliputi lingkungan kerja non fisik yang tertuju khusus pada burnout pegawai sebagai modal untuk mengetahui burnout yang di pengaruhi oleh lingkungan kerja non fisiknya. Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan burnout pada Pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam.

E. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian haruslah mempunyai suatu tujuan yang konkrit, agar apa yang diharapkan mencapai sasaran yang diinginkan. Berdasarkan hal tersebut, maka

ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut : untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja non fisik dengan burnout pada pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam.

F. Manfaat Penelitian

Untuk mendapatkan suatu gambaran yang objektif dapat dilakukan dengan mengadakan penelitian. Kebenaran yang di peroleh adalah suatu kepentingan kelembagaan atau minimal bagi peneliti untuk memperoleh pengalaman dalam aktivitas.

Penelitian ini adalah suatu hasil yang diaplikasikan dalam kehidupan, khususnya dunia perusahaan dan organisasi. Maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan memberikan sumbangan keilmuan khususnya Jurusan Psikologi di Universitas Medan area dalam mengetahui Burnout yang terjadi pada para pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti, menjadikan pengalaman luar biasa karena dengan diadakan penelitian secara langsung dapat memperoleh wawasan pengetahuan dan memberikan informasi kepada para pembaca tentang bentuk-bentuk burnout yang terjadi pada pegawai yang bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayati (2001), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutkan sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara

langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia, akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun atasan.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001) :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak biasa diabaikan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdapat pada area sekitar tempat kerja pegawai yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja ataupun dengan bawahan.

2. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara dan Prabu lingkungan kerja nonfisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Kondisi yang diciptakan terkait dengan lingkungan kerja nonfisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, sesama rekan kerja dan pengendalian diri. Lingkungan kerja nonfisik merupakan bentuk kerjasama antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dan meningkatkan bidang usaha tertentu, atau tujuan tertentu, sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang baik. Dengan demikian, lingkungan kerja nonfisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai. Adapun penjelasan dari beberapa aspek lingkungan kerja non fisik menurut Hariandja (2002) adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bias meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang

nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat di pisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan, situasi lingkungan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produk.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu (Analisa, 2011):

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang di berikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasa bahwa mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi yang baik, terbuka dan lancer baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito ada 2 jenis faktor yang digolongkan ke dalam lingkungan kerja, yaitu:

1) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik, antara lain:

a) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat bekerja para karyawan.

b) Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini terpenuhi maka pekerjaan dapat

dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

c) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

d) Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan dapat menimbulkan ketenangan. Keselamatan terhadap diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Selain itu perusahaan harus bisa memberikan jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan

kendaraan sendiri. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Oleh karena itu penjagaan keamanan harus benar-benar diperhatikan.

e) Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

f) Kebisingan

Kebisingan dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan di ruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini bermanfaat secara langsung bagi kemajuan perusahaan.

2) Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik, antara lain:

a) Hubungan kerja karyawan (bawahan) dengan manajer (atasan)

Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan manajer akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Kerjasama antara karyawan dengan manajer harus diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerjasama yang baik.

Manajer tidak mungkin menyelesaikan semua pekerjaan sendiri tanpa bantuan karyawan. Demikian juga sebaliknya, karyawan tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa komando yang jelas dari seorang manajer. Manajer perusahaan tidak boleh membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, semua karyawan harus dihargai dan dihormati sebagaimana mereka menghormati manajer. Karyawan cenderung senang dengan manajer yang perhatian, mau mendengarkan pendapat karyawannya, bisa menghormati dan menghargai hasil kerja karyawan, dan adanya pujian atas hasil kerja yang baik.

b) Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Karyawan akan merasa senang apabila rekan kerjanya bisa diajak kerjasama sehingga apabila ada kesulitan oleh karyawan yang satu, karyawan yang lain dapat saling membantu. Selain itu para karyawan juga akan merasa puas karena mereka dapat bekerja dengan tenang, dalam suasana kerja ada yang saling mendukung dengan rekan kerja, sehingga pekerjaan akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan.

B. Burnout

Freudenberger dan Richelson dalam Rahman (2007), mendefinisikan burnout sebagai suatu keadaan yang dialami seseorang berupa kelelahan atau frustrasi sebab merasa bahwa apa yang diharapkannya tidak tercapai. Maslach, dkk (2003) menjelaskan bahwa burnout merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari - hari.

Cary Cherniss dalam Rahman (2007), mengemukakan bahwa burnout merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. Seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah yang kuat. Adapun menurut Ivancevich, dkk (2007) menyatakan burnout merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian terhadap diri yang menurun.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang burnout di atas, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa burnout adalah penurunan kondisi yang dialami oleh individu baik secara fisik maupun psikologis yang diakibatkan oleh beberapa hal, misalnya beban kerja yang terlalu tinggi sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja pada individu tersebut (karyawan).

1. Dimensi Burnout

Maslach, dkk., dalam Jaya dan Rahmat (2005) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi tentang burnout, yaitu:

a. Kelelahan (exhaustion)

Kelelahan adalah penentu utama kualitas dari burnout. Kelelahan merupakan aspek yang paling banyak dilaporkan dan dilakukan analisa daripada aspek-aspek yang lainnya. Identifikasi yang kuat terhadap kelelahan dengan burnout menyebabkan beberapa berpendapat bahwa dua aspek lain dari sindrom tersebut tidak perlu digunakan (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001). Ketika individu merasa pekerjaan yang ia kerjakan terlalu berat atau berlebihan, maka hal tersebut dapat menimbulkan rasa lelah dan akan kehabisan energi (Jaya dan Rahmat, 2005).

b. Dipersonalisasi (depersonalization)

Depersonalisasi adalah suatu usaha untuk membuat jarak (distancing) antara diri sendiri dan penerima layanan dengan mengabaikan kualitas yang membuat individu disukai oleh orang. Distancing merupakan sebuah reaksi langsung terhadap kelelahan mempunyai hubungan yang kuat, karena kelelahan dan cynicism (depersonalisasi) ditemukan hasil yang konsisten dalam penelitian burnout di berbagai organisasi dan pekerjaan (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001).

c. Ineffectiveness (low personal accomplishment)

Individu akan merasa tidak efektif ketika kurangnya kecakapan dalam bekerja. Dia melihat pekerjaan baru yang ditugaskan kepada dirinya sebagai beban yang berlebihan. Sehingga akan menimbulkan kehilangan kepercayaan terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas dari pekerjaan tersebut. Sebuah situasi kerja yang dapat dikatakan dengan situasi yang berat dan tuntutan yang luar biasa berkontribusi terhadap kelelahan atau cynicism dan cenderung mengurangi rasa efektivitas seseorang. Kelelahan atau depersonalisasi dapat mengganggu efektivitas, sulit untuk mendapatkan rasa keberhasilan saat merasa lelah atau ketika membantu orang yang acuh tak acuh. Kelelahan dan cynicism muncul dari adanya kelebihan beban kerja dan konflik sosial (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001).

2. Dampak Burnout pada Pekerja

Adapun dampak dari burnout menurut Leiter & Maslach (2005) adalah:

a. Burnout is Lost Energy

Pekerja yang mengalami burnout akan merasa stress, overwhelmed, dan exhausted. Pekerja juga akan sulit untuk tidur, menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini akan mempengaruhi kinerja performa dari pekerja. Produktivitas dalam bekerja juga semakin menurun.

b. Burnout is Lost Enthusiasm

Keinginan dalam bekerja semakin menurun, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreatifitas, ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan sangat minim.

c. Burnout is Lost Confidence

Tanpa adanya energi dan keterlibatan aktif pada pekerjaan akan membuat pekerja tidak maksimal dalam bekerja. Pekerja semakin tidak efektif dalam bekerja yang semakin lama membuat pekerja itu sendiri merasa ragu dengan kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak bagi pekerjaan itu sendiri.

3. Aspek-aspek Burnout

Menurut Pines dan Aronson (dalam Tetrich & Quich, 2002) burnout terdiri dari tiga aspek, meliputi:

a. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik, yaitu suatu kelelahan yang dapat dilihat pada gejala-gejala sakit fisik dan berkurangnya energy fisik pada seseorang. Sakit fisik ditandai dengan sakit kepala, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, susah tidur dan perubahan kebiasaan makan serta energi yang rendah.

b. Kelelahan emosional

Kelelahan emosional, yaitu suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya. Kelelahan emosional antara lain adalah rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak ingin menolong orang lain, sering mengeluh, tidak dapat dikontrol (suka marah), tidak peduli dengan orang lain.

c. Kelelahan mental

Kelelahan mental adalah suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri sendiri. Kelelahan mental ditandai dengan perasaan tidak berhargara gagal, selalu menyalahkan, konsep diri yang rendah, kurang bersimpati dengan orang lain.

Sementara itu, menurut Maslach (2003) juga mengemukakan tiga aspek burnout, yaitu :

- a. Emotional exhaustion atau kelelahan emosional yaitu orang-orang merasa emosi mereka terkuras dan habis. Mereka kekurangan energy untuk menghadapi hari lain. Sumber daya emosional mereka habis, dan tidak ada sumber pengisian.
- b. Depersonalization atau depersonalisasi yaitu orang-orang merasa depresi akan tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Mereka merasa jenuh dengan berbagai tuntutan sehingga mereka akan mengabaikan permintaan-permintaan yang dituntut oleh pekerjaan.

- c. Reduced personal accomplishment atau penurunan prestasi yaitu seseorang merasa tidak yakin tentang kemampuan mereka untuk berhubungan dengan orang lain sehingga hal ini akan memungkinkan mereka membebaskan diri dengan sebuah keputusan “kegagalan”

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam mengidentifikasi burnout pada karyawan, peneliti akan menggunakan aspek-aspek burnout yang dikemukakan oleh Menurut Pines dan Aronson (dalam Tetrich & Quich, 2002) yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental yang rendah terhadap diri.

4. Faktor-Faktor Penyebab Burnout

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya burnout dapat dikategorikan menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Faktor internal

Karakteristik demografis: Burnout berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, dan lain sebagainya (Ahola, 2007)

- 1) Usia

Diantara karyawan yang lebih muda tingkat burnout dilaporkan lebih tinggi daripada di antara mereka yang berumur lebih dari 30 atau 40 tahun. Usia dengan pengalaman kerja yang masih sedikit, sehingga burnout tampaknya lebih berisiko sebelumnya dalam karir seseorang (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001).

2) Jenis kelamin

Variabel demografis seks belum menjadi prediktor kuat burnout (meskipun beberapa pendapat bahwa burnout lebih dari pengalaman perempuan). Beberapa studi menunjukkan burnout yang lebih tinggi bagi perempuan, beberapa menunjukkan skor yang lebih tinggi untuk laki-laki, dan yang lain tidak menemukan perbedaan keseluruhan. Perbedaan seks yang kecil tapi konsisten adalah bahwa laki-laki sering skor lebih tinggi pada cynicism. Ada juga kecenderungan dalam beberapa penelitian bagi perempuan untuk skor sedikit lebih tinggi pada exhaustion (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001).

3) Tingkat pendidikan

Pendidikan baik dasar dan kejuruan memiliki efek utama yang signifikan pada burnout. Tingkat burnout adalah sedikit lebih tinggi diantara perempuan yang tidak menyelesaikan sekolah komprehensif dari pada mereka yang menyelesaikannya. Perempuan yang memiliki pendidikan kejuruan memiliki tingkatan sedikit agak lebih tinggi pada exhaustion dan berkurangnya profesionalitas daripada wanita dengan pendidikan tingkat lembaga (institute). Dan lebih tinggi pada cynicism daripada wanita dengan pendidikan tingkat sekolah (Ahola, 2007)

4) Status perkawinan

Berkaitan dengan status perkawinan, mereka yang belum menikah (terutama laki-laki) tampaknya lebih rentan terhadap burnout dibandingkan dengan mereka yang sudah menikah. Orang yang berstatus single tampaknya mengalami tingkat burnout lebih tinggi daripada mereka yang bercerai (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001). Efek dari status perkawinan diantara laki-laki adalah signifikan untuk setiap dimensi burnout. Tingkat burnout lebih tinggi diantara laki-laki yang belum menikah (Ahola, 2007)

5) Kepribadian

Individu yang mempunyai tipe kepribadian locus of control eksternal lebih rentan terhadap burnout daripada individu yang mempunyai tipe kepribadian locus of control internal (Jaya dan Rahmat, 2005).

6) Sikap terhadap pekerjaan

Orang-orang mempunyai harapan yang berbeda dalam bekerja. Dalam beberapa kasus ini harapan yang sangat tinggi, baik dari segi sifat pekerjaan (misalnya menarik, menantang, menyenangkan) dan kemungkinan mencapai keberhasilan (misalnya menyembuhkan pasien, mendapatkan promosi). Apakah seperti harapan yang tinggi dianggap idealis atau realistis. Salah satu hipotesis adalah bahwa mereka merupakan faktor risiko untuk burnout. Harapan yang tinggi membuat orang bekerja terlalu keras dan melakukan terlalu banyak, sehingga mengarah ke exhaustion dan

cynicism, akhirnya ketika upaya yang tinggi tidak menghasilkan apa yang mereka harapkan (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001).

b. Faktor eksternal

1) Kelebihan beban kerja

Umumnya, beban kerja adalah yang paling langsung berhubungan dengan aspek kelelahan dari burnout (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001). Kelebihan beban kerja atau work overload merupakan salah satu prediktor yang paling penting dari burnout (Nirel, at., all, 2008). Kelebihan beban kerja merupakan suatu tekanan pekerjaan yang dapat menimbulkan penurunan kondisi tubuh karyawan. Hal tersebut dikarenakan tuntutan kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan dengan kurun waktu tertentu dan membutuhkan banyak kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

2) Konflik peran

Prediktor job burnout adalah lingkungan dan individu itu sendiri. Prediktor dari lingkungan adalah sumber stres, seperti kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran (Knežević, 2011).

3) Dukungan sosial

Menurut Rush dalam Sulistyantini (1997), burnout dapat hilang dengan menghilangkan terlebih dahulu stres yang dialami individu, yaitu salah satunya dengan mengaktifkan dukungan sosial (Lailani, 2001).

Parasuraman, dkk; menyatakan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan burnout. Dukungan sosial yang diterima dari atasan, teman kerja, dan keluarga mempunyai andil yang besar untuk meringankan beban seseorang yang mengalami burnout (Andarika, 2004)

4) Kondisi fisik tempat kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Khotimah (2010), tentang hubungan antara persepsi lingkungan kerja psikologis dengan burnout pada perawat RSUD Budi Pekalongan, menunjukkan arah hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan burnout. Semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis maka semakin tinggi burnout, demikian pula sebaliknya semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis maka semakin rendah burnout.

5) Manajemen perusahaan

Karyawan diharapkan untuk memberikan lebih dalam hal waktu, tenaga, keterampilan, dan fleksibilitas, sedangkan mereka menerima lebih sedikit dari segi peluang karir, pekerjaan yang lama, keamanan kerja, dan sebagainya. Pelanggaran kontrak psikologis cenderung untuk menimbulkan burnout (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001).

6) Karakteristik pekerjaan

Tuntutan pekerjaan kuantitatif (misalnya terlalu banyak bekerja untuk waktu yang tersedia) telah dipelajari oleh para peneliti burnout, dan temuan

itu mendukung pendapat umum bahwa burnout merupakan respon terhadap kelebihan beban kerja. Begitu pula dengan tuntutan pekerjaan yang bersifat kualitatif (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001).

C. Hubungan Antar Variabel

Freudenberger dan Richelson (Rahman, 2007), mendefinisikan burnout sebagai suatu keadaan yang dialami seseorang berupa kelelahan atau frustrasi sebab merasa bahwa apa yang diharapkannya tidak tercapai. Cary Cherniss (Rahman, 2007), mengemukakan bahwa burnout merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. Seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah yang kuat. Crosby (2012) mengatakan burnout juga bisa terjadi akibat kurangnya penghargaan positif atas kerja yang selama ini dikerjakan. Burnout disuatu perusahaan bisa diukur dari banyaknya pengunduran diri dan kurangnya kepuasan karyawan. Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa burnout merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari.

Sumber atau penyebab burnout, sebagaimana dikemukakan oleh Cherniss, Maslach, dan Sullivan (dalam Ema, 2004), terdiri dari empat faktor, yaitu: Faktor keterlibatan dengan penerima pelayanan. Dalam pekerjaan

pelayanan sosial (human services atau helping profession), para pekerjanya memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya. Faktor lingkungan kerja. Faktor ini berkaitan dengan beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, dukungan sosial dari rekan kerja yang tidak memadai, dukungan sosial dari atasan tidak memadai, kontrol yang rendah terhadap pekerjaan, peraturan-peraturan yang kaku, kurangnya stimulasi dalam pekerjaan. Faktor individu. Faktor ini meliputi faktor demografik (jenis kelamin, latar belakang etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan), dan karakteristik kepribadian (konsep diri rendah, kebutuhan diri yang terlalu besar, kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi, locus of control eksternal, introvert). Faktor sosial budaya. Faktor ini meliputi keseluruhan nilai yang dianut masyarakat umum berkaitan dengan profesi pelayanan sosial.

Salah satu faktor munculnya *burnout* pada pegawai adalah kondisi lingkungan yang kurang baik, misalnya saja ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan pegawai dengan apa yang diberikan oleh rumah sakit terhadap pegawainya seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja, hal ini merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat memicu terjadinya *burnout* dalam diri pegawai. Oleh sebab itu, rumah sakit harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga dapat memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima, rasa dihargai, serta perasaan berhasil

pada diri pegawai (Christianty dan Widhianingtanty, 2016). Kartono (2004) menyatakan ada dua lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan non fisik (psikososial). Pada penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas yaitu lingkungan psikososial. Lingkungan psikososial merupakan kondisi materiil dan psikologis yang ada didalam perusahaan tempat orang tersebut bekerja. Kondisi psikologis menyangkut hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan dengan rekan kerjanya, sedangkan kondisi material menyangkut keadaan ruang kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imelda (2004) menyatakan bahwa ada hubungan yang negative antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan burnout dan adanya perbedaan tingkat burnout berdasarkan jenis kelamin. Sumbangan efektif persepsi terhadap burnout sebesar 6,34 %, hal ini menunjukkan bahwa ada faktor – faktor lain di luar persepsi yang juga mempunyai hubungan dengan burnout.

Jadi dalam hal ini karyawan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya burnout dalam diri karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus sedapat mungkin

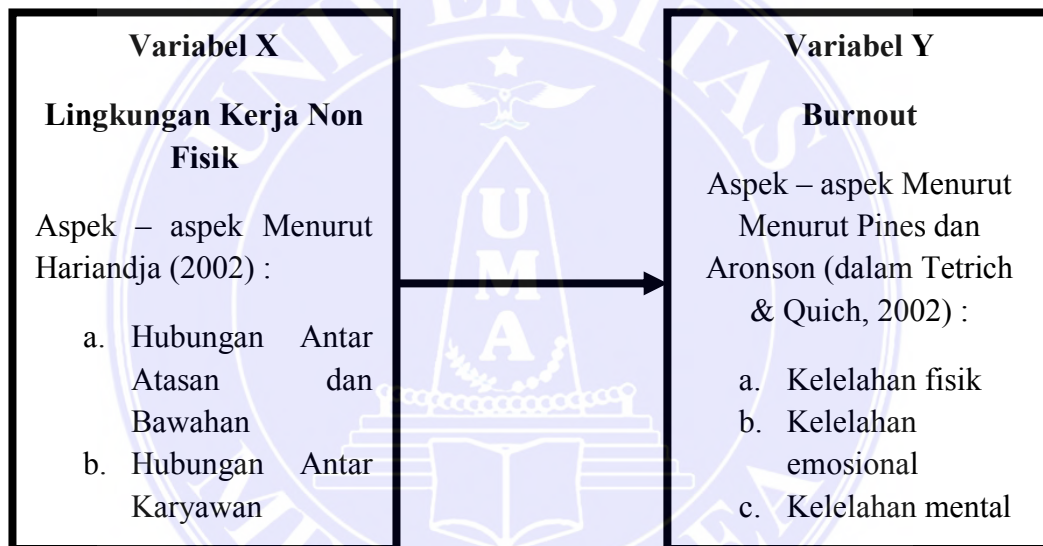
menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan lingkungan kerja non fisik dengan burnout pada pegawai.



D. Kerangka Konseptual

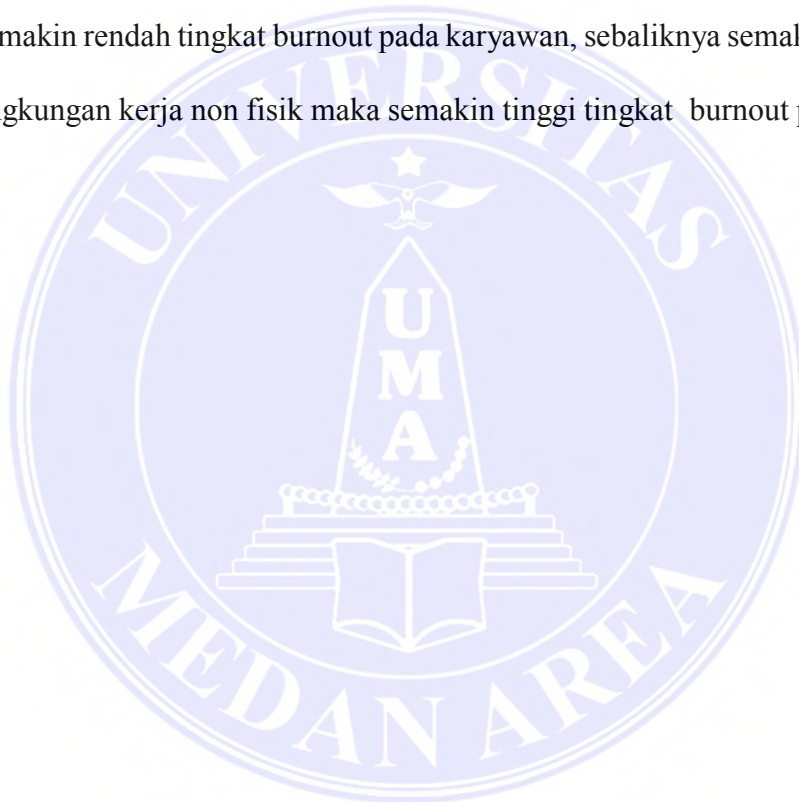
Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

Kerangka Konsep Penelitian



E. HIPOTESIS

Arikunto (2006) mengatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan belum tentu benar. Dari uraian diatas, hipotesis dari penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara lingkungan kerja non fisik dengan burnout pada pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam. Semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah tingkat burnout pada karyawan, sebaliknya semakin buruk (tidak baik) lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi tingkat burnout pada karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang menjadi inti penelitian yaitu lingkungan kerja non fisik dan burnout pada karyawan untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala lingkungan kerja dan burnout.

Tipe Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian. Metode ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Model penelitian ini yaitu penelitian uji beda, yang mana tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat perbedaan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel utama dalam penelitian ini adalah:

Variabel Terikat : Burnout

Variabel Bebas : Lingkungan Kerja Non Fisik

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia, akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan dengan sesama pekerja maupun dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini diungkapkan berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Hariandja (2002) hubungan antar atasan dan bawahan dan hubungan antar karyawan.

Semakin tinggi skor skala lingkungan kerja non fisik yang di peroleh subjek menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja non fisik begitu juga sebaliknya

2. Burnout pegawai

Burnout adalah penurunan kondisi yang dialami oleh individu baik secara fisik maupun psikologis yang diakibatkan oleh beberapa hal, misalnya beban kerja yang terlalu tinggi sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja pada individu tersebut (pegawai). Burnout dalam penelitian ini diungkapkan berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Pines dan Aronson (dalam Tetrich & Quich, 2002) yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental yang rendah terhadap diri.

Semakin rendah skor skala burnout yang di peroleh subjek menunjukkan semakin rendah burnout dan sebaliknya.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Sebagai populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam dengan jumlah 128 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Munir, 2015). Jumlah sampel dalam penelitian ini yang diambil adalah 32 pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak (*simple random sampling*). Pengambilan sampel yang dilakukan secara acak atau random dari populasi yang memungkinkan setiap individu berpeluang untuk menjadi sampel penelitian, dengan cara randomisasi atau dengan cara melalui undian (Iskandar,2008). Teknik sampling ini diberi nama demikian karena didalam pengambilan sampelnya, peneliti mencampur subjek-subjek didalam populasi

sehingga semua subjek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel.

Oleh karena hak setiap subjek sama, maka peneliti terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subjek untuk dijadikan sampel. Setiap subjek yang terdaftar sebagai populasi, diberi nomor urut mulai dari 1 sampai dengan banyaknya subjek. Didalam pengambilan sampel biasanya peneliti sudah menentukan terlebih dulu besarnya jumlah sampel yang paling baik. Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Suharsimi Arikunto,2006).

E. Metode Pengumpulan Data

Penilaian ini menggunakan metode untuk mengumpulkan datanya adalah dengan metode skala. Skala adalah sekumpulan dari pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dalam hal ini disebut dengan responden) dan cara menjawab yang dilakukan juga dengan tertulis.

Menurut Hadi (1997) ada beberapa anggapan yang dipegang oleh penelitian apabila menggunakan metode ini yakni :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.

- b. Apa yang dikatakan subjek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar skala psikologi. Skala adalah alat ukur yang stimulusnya yang berupa pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan (Azwar, 2006).

Dalam penelitian ini menggunakan 2 skala, yakni lingkungan kerja non fisik dan burnout pada pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam yang disusun oleh peneliti.

1. Skala Burnout pada pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek burnout yang dikemukakan oleh Pines dan Aronson (dalam Tetrich & Quich, 2002) yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental yang rendah terhadap diri. Skala ini penulis susun berdasarkan metode skala Guttman. Skala Guttman yang dikembangkan oleh Louis Guttman, merupakan skala pengukuran kumulatif yang hanya mengukur satu dimensi dari suatu variable yang multi dimensi (bersifat undimensional). Skala ini menghasilkan jawaban tegas yaitu “ya – tidak”, “benar – salah”, “positif – negative” dan lainnya. Penggunaan skala Guttman, yang disebut juga metode scalogram atau analisa skala (scale analisis) sangat

baik untuk meyakinkan peneliti tentang kesatuan dimensi dari sikap atau sifat yang diteliti, yang disebut isi universal (universe of content) atau atribut universal (universealtftribute). Dalam prosedur Guttman, suatu atribut universal mempunyai dimensi satu jika atribut ini menghasilkan suatu skala kumulatif yang sempurna. Skala Guttman selain dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda, juga dapat dibuat dalam check list. Kepada responden diminta untuk menunjukkan tingkat dimana mereka setuju (*favourable*) atau tidak setuju (*unfavourable*) pada setiap pernyataan dengan 2 (dua) pilihan skala. Untuk butir *favourable* adalah nilai 1 untuk jawaban “YA” dan nilai 2 untuk jawaban “TIDAK”.

2. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

Skala ini disusun berdasarkan aspek – aspek menurut Hariandja (2002) hubungan antar atasan dan bawahan dan hubungan antar karyawan

Skala ini penulis susun berdasarkan metode skala Guttman. Skala Guttman yang di kembangkan oleh Louis Guttman, merupakan skala pengukuran kumulatif yang hanya mengukur satu dimensi dari suatu variable yang multi dimensi (bersifat undimensional). Skala ini menghasilkan jawaban tegas yaitu “ya – tidak”, “benar – salah”, “positif – negative” dan lainnya. Penggunaan skala Guttman, yang disebut juga metode scalogram atau analisa skala (scale analisis) sangat baik untuk meyakinkan peneliti tentang kesatuan dimensi dari sikap atau sifat yang diteliti, yang disebut isi universal (universe of content)

atau atribut universal (universealtfibute). Dalam prosedur Guttman, suatu atribut universal mempunyai dimensi satu jika atribut ini menghasilkan suatu skala komulatif yang perfeck. Skala Guttman selain dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda, juga dapat dibuat dalam check list. Kepada responden diminta untuk menunjukkan tingkat dimana mereka setuju (*favourable*) atau tidak setuju (*unfavourable*) pada setiap pernyataan dengan 2 (dua) pilihan skala. Untuk butir *favourable* adalah nilai 1 untuk jawaban “YA” dan nilai 2 untuk jawaban “TIDAK”.

F. Validitas Dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditasan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006).

Menurut Azwar (2017) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya

atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakan tes tersebut dan suatu tes juga dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukur.

Pengujian kesahihan alat ukur dari skala lingkungan kerja non fisik dan skala burnout berdasarkan uji validitas internal, yaitu dengan melihat korelasi dari masing-masing item dengan total skor dari keseluruhan item, metode analisis yang digunakan adalah analisis *Product Moment* dengan rumus angka kasar dari Pearson dengan maksud untuk melihat hubungan lingkungan kerja non fisik dengan burnout pada pegawai.

Adapun rumus teknik analisis *product moment* dari Pearson (Azwar, 2017), yaitu :

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y.

$\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel x.

$\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x.

$\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y.

$\sum x$: Jumlah kuadrat skor x

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

N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *Product Moment*) sebenarnya masih perlu di koreksi karena kelebihan bobot, kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total, ikut sebagai komponen skor total dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2001).

2. Uji Reabilitas Alat Ukur

Reabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Analisis reliabilitas skala lingkungan kerja non fisik dan burnout dapat dipakai metode Alpha Cronbach's dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument
 k : Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma$: Jumlah varian butir
 $\sigma 1^2$: Varian total

G. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu langkah yang kritis dalam penelitian. Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis hasil penelitian untuk dijadikan dasar penarikan kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa analisis statistik. Statistik diharapkan menjadi dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk mengambil keputusan yang baik (Hadi, 2001).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product moment* dari Pearson (Azwar, 2002) yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang berorientasi korelatif dengan tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas yakni lingkungan kerja non fisik dengan burnout.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

r_{bt} = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan *part whole*

r_{xy} = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

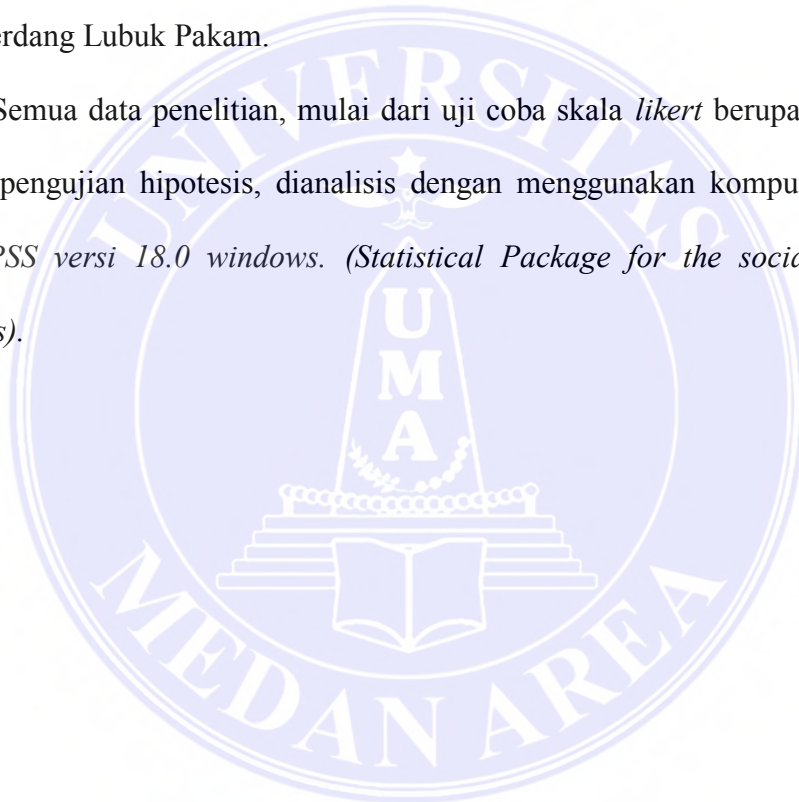
SD_y = Standar deviasi total

SD_x = Standar deviasi butir

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *Product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan linear dengan burnout pada pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala *likert* berupa angket sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram *IMB SPSS versi 18.0 windows. (Statistical Package for the social Sciences for windows)*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan burnout pada pegawai RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam.
2. Rata-rata lingkungan kerja non fisik dan burnout pada pegawai RSUD Deli Sedang Lubuk Pakam berada pada kategori tinggi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,449$, $\text{sig} < 0,05$. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah burnout pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi burnout pada pegawai.
3. Kontribusi burnout pada pegawai dipengaruhi lingkungan kerja non fisik sebesar 28,5% (dilihat dari $r^2 = 0,285$) Sedangkan 71,5% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain di luar lingkungan kerja non fisik yang dapat berpengaruh terhadap burnout.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Rumah Sakit.

Diharapkan agar tetap dapat meningkatkan sikap pegawai yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya dengan cara lebih memperhatikan struktur kerja pegawai, tanggung jawab kerja pegawai, kerjasama kelompok, kelancaran komunikasi antar pegawai. Begitu juga terhadap pimpinan, pimpinan lebih memberikan perhatian dan dukungan kepada pegawai, sehingga dapat memperkecil timbulnya *burnout* pada pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang tertarik mengetahui lebih jauh mengenai *burnout*, agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi timbulnya *burnout*, yaitu faktor eksternal meliputi kelebihan beban kerja, konflik peran, dukungan sosial, kondisi fisik tempat kerja, manajemen perusahaan dan karakteristik pekerjaan dan factor internal meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. 2004. *Pengaruh Persepsi Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja Dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burnout pada Perawat IRP RSUD dr. Soetomo Surabaya Insan*. Vol. 6, No. 1. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2006). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basuki dan Susilawati. 2005. *Dampak Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vol.1, No.2. Januari
- Christianty, C. O. V., & Widhianingtanty, L. T. 2016. *Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan*. Vol. 15, No. 2. Universitas Soegijapranata Catholic.
- Ema, Anrilia. 2004. *Peranan Dimensi-dimensi Birokrasi terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta*. Jurnal Psikologi. Vol.1, No.1. Palembang : Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- Hadi, S. (2001). *Panduan Manual Seri Program Statistik (SPS—2000) Paket Midi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- _____. (1997). *Panduan Manual Seri Program Statistik (SPS—2000) Paket Midi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- _____. (1996). *Panduan Manual Seri Program Statistik (SPS—2000) Paket Midi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Hatta H, Rizky, dkk. *Hubungan Antara Hardiness dengan Burnout Pada Anggota Polisi Pengendali Massa (POLMAS) Polrestabes Bandung*. Jurnal Psikologi. 2014. Jurusan Psikologi, Universitas Islam Bandung
- Irianto, H. A. 2004. *Statistika Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta. Kencana.
- Khotimah, Khusnul. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dengan Burnout Pada Perawat RSUD Budi Rahayu Pekalongan*. Jurnal Psikologi, Universitas Diponegoro
- Leither, M. P. & Maslach, C,. 2005. *Banishing burnout : Six Strategies for Improving your relationship with work*. ISBN

- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. & Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahmud, dkk. *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah, Universitas Mercu Buana
- Maryati, MC. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Maslach, C. (2001). *Burnout And Quality In A Sped-up World*. ISHK
- _____. (2003). *Burnout "The cost of caring*. ISHK
- Masjaya, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksanaan Penyuluhan Daerah Kota Samarind*. Jurnal Fisip, Universitas Mulawarman
- Maqfiraranti V, dan Sjahruding H. *pengaruh Stress Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Jasa Utama (Kalla Transport) Makassar*. Jurnal Ilmiah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusai. Edisi 3*. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Prijayanti, Isnia. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan PT. X*. Jurnal Psikologi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Purba, Johana, dkk. *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout Pada Guru*. Jurnal Psikologi, Vol. 5, No. 1, 2007. Jurnal Psikologi, Universitas Indonusa Esa Unggul Jakarta
- Rahman, U. 2007. *Mengenal Burnout Syndrom Pada Guru*. Lentera Pendidikan. Edisi x. no 2
- Rahmawati, Yunita. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Operator PT. bukit Makmur Mandiri Utama*. Naskah Publikasi. 2013. Jurusan Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ramadhani C, dkk. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Dikota Mataram*. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan Khizannah Al Hikmah, Vol. 3, No. 2, 2015. Program Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Mataram
- Rusdiansyah. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan kantor Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit*

Mahakam Di Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 5, No. 3, 2017. Jurusan FISIP, Universitas Mulawarman

Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
Sihotang, Imelda, N. 2004. *Burnout Pada Karyaannya Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin*. Jurnal Psikologi Vol. 1, No. 1, 2004. Jurusan Psikologi, Universitas Bina Darma Palembang.

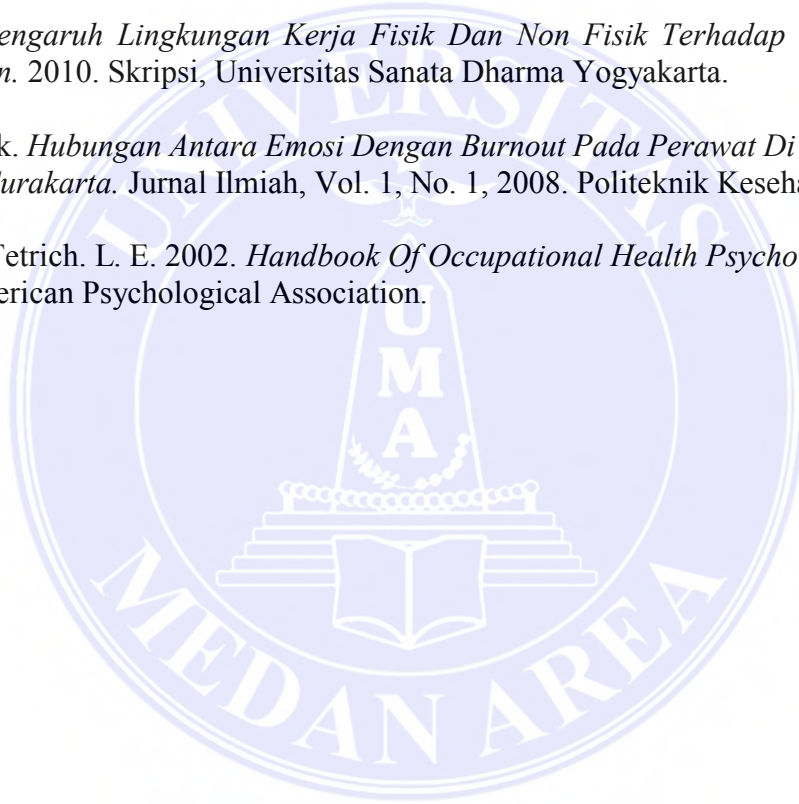
Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sunoyo, D. 2016. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Utami, Dewi. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap kepuasan Kinerja Karyawan*. 2010. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Widayanti D, dkk. *Hubungan Antara Emosi Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta*. Jurnal Ilmiah, Vol. 1, No. 1, 2008. Politeknik Kesehatan Surakarta

Quich. J. C., & Tetrich. L. E. 2002. *Handbook Of Occupational Health Psychology*. Washington, DC : American Psychological Association.





DATA IDENTITAS DIRI

Data Responden

Nama Inisial :

Jenis kelamin :

Umur :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam bentuk skala. Para pegawai diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan dalam skala.

S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan dalam skala

TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan dalam skala.

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dalam pernyataan yang diajukan dalam skala

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa sakit kepala setelah bekerja		√		

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa badan pegal setelah bekerja				

2	Saya sering izin karena sakit				
3	Pekerjaan yang menumpuk membuat saya kurang istirahat				
4	Saya dilarang beristirahat saat sedang bekerja				
5	Saya tetap mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya				
6	Saya harus tetap berada diruangan selama bekerja bahkan ketika jam istirahat				
7	Saya bisa beristirahat saat sedang bekerja				
8	Saya dapat melakukan aktifitas lain selain pekerjaan saya				
9	Saya bebas keluar masuk ruangan saat sedang bekerja				
10	Saya tetap merasa sehat setelah bekerja				
11	Saya tetap masuk kerja meski sedang sakit				
12	Saya tetap beristirahat meski pekerjaan menumpuk				
13	Saya ingin mengerjakan pekerjaan lain di luar dari pekerjaan saya				
14	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini				
15	Saya selalu menunda pekerjaan saya karena ingin melakukan pekerjaan yang lain				
16	Saya tidak mudah tersinggung terhadap rekan kerja saya				
17	Saya tetap tenang ketika sedang bekerja				
18	Saya selalu ramah dengan pasien yang membutuhkan informasi				
19	Saya mudah tersinggung terhadap rekan kerja saya				
20	Saya cepat marah ketika sedang bekerja				
21	Saya kurang ramah dengan pasien yang datang meminta informasi				
22	Saya merasa pekerjaan saya sangat cocok dengan saya				
23	Pekerjaan ini membuat saya senang				
24	Pekerjaan saya selalu selesai tepat waktu				

25	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
26	Pekerjaan yang saya lakukan dihargai pimpinan saya				
27	Pekerjaan yang saya lakukan membuat orang lain bangga terhadap saya				
28	Saya merasa biasa saja terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
29	Pekerjaan yang saya lakukan sia sia				
30	Pekerjaan yang saya lakukan biasa saja				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering mendapat bantuan dari sesama pegawai				
2	Rekan kerja saya selalu memberitahukan informasi apapun kepada saya				
3	Rekan saya selalu membantu jika pekerjaan saya menumpuk				
4	Saya acuh tak acuh terhadap rekan kerja				
5	Ketika berkumpul dengan rekan kerja saya merasa canggung				
6	Saya menyimpan sendiri masalah yang ada pada pekerjaan saya				
7	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja				
8	Saya menciptakan suasana yang nyaman dengan rekan kerja saya				
9	Saya merasa lebih leluasa berkomunikasi dengan rekan kerja saya				
10	Saya mengerjakan sendiri tugas-tugas yang di berikan				
11	Rekan kerja saya diam saja jika ada informasi penting yang tidak saya ketahui				
12	Saya mengerjakan sendiri tugas-tugas yang ada				
13	Saya berkomunikasi dengan baik kepada atasan				
14	Saya bercerita masalah pekerjaan kepada atasan saya				

15	Saya sering meminta solusi kepada atasan untuk pekerjaan yang saya lakukan				
16	Saya biasa saja kepada atasan saya				
17	Saya selalu menyelesaikan permasalahan sendiri				
18	Saya mencari sendiri solusi untuk masalah pekerjaan saya				





LAMPIRAN B

DATA MENTAH PENELITIAN

AITEM SKALA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jumlah
1	3	2	2	3	1	1	3	1	4	4	4	3	2	3	3	1	4	2	46
2	2	3	2	2	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	51
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	62
4	4	1	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	43
5	3	3	3	4	1	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	56
6	3	3	3	2	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	53
7	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	60
8	2	4	3	3	4	2	4	4	5	2	4	2	2	4	3	1	3	4	56
9	3	3	3	4	1	4	3	1	4	1	1	3	3	4	3	1	4	4	50
10	4	1	4	2	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	53
11	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	4	4	2	3	2	1	4	2	49
12	3	2	4	4	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	55
13	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	62
14	1	1	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	37
15	3	3	2	3	1	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	54
16	3	2	4	3	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	54
17	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	59
18	4	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	2	2	4	3	1	3	4	58
19	3	3	3	3	1	4	3	1	4	1	1	3	3	4	3	1	4	4	49
20	4	2	4	4	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	56
21	1	4	1	1	1	1	3	1	4	4	4	3	2	3	3	1	4	2	43
22	2	1	4	4	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	53
23	3	2	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	60
24	3	3	4	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	42
25	3	1	4	2	2	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	54
26	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	58
27	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	61
28	2	2	2	3	3	2	4	4	5	2	4	2	2	4	3	1	3	4	52
29	2	2	2	4	4	4	3	1	4	1	1	3	3	4	3	1	4	4	50
30	2	3	3	4	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	54
31	1	4	4	4	1	1	3	3	4	3	4	4	2	3	2	1	4	2	50
32	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	57
33	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	60
34	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	42
35	3	2	3	1	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	54
36	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	58
37	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	58
38	4	2	3	4	1	2	4	4	5	2	4	2	2	4	3	1	3	4	54
39	2	4	3	3	4	4	3	1	4	1	1	3	3	4	3	1	4	4	52

40	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	58
41	1	1	2	1	1	1	3	3	4	3	4	4	2	3	2	1	3	2	41
42	1	1	4	4	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	52
43	1	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	59
44	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	41
45	4	3	3	2	1	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	1	1	4	52
46	1	1	4	4	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	2	4	50
47	1	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	2	4	54
48	2	3	3	2	4	2	4	4	5	2	4	2	2	4	3	1	2	4	53
49	3	4	2	2	1	4	3	1	4	1	1	3	3	4	3	1	3	4	47
50	3	3	2	4	1	3	4	4	4	3	4	2	1	2	3	3	4	4	54
51	4	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	62
52	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	61
53	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	57
54	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	1	1	3	4	1	1	45
55	2	2	3	1	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	46
56	3	3	2	2	4	3	2	2	2	1	3	4	2	2	3	3	3	4	48
57	4	4	1	3	2	3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	51
58	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	1	1	4	2	2	2	2	3	46
59	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	49
60	4	4	1	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	1	2	3	50
61	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	48
62	2	2	1	4	4	3	2	4	3	3	4	4	1	2	2	3	4	3	51
63	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	1	2	2	4	3	4	3	2	49
64	2	3	1	3	4	3	2	2	2	2	2	4	4	1	4	4	3	3	49
65	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	1	2	4	2	3	55
66	1	2	4	1	4	2	3	3	4	4	3	2	2	4	1	2	2	3	47
67	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	4	47
68	3	2	1	1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	52
69	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	62
70	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	57
71	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	54
72	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50



AITEM SKALA BURNOUT

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jlh
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	84	
2	4	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	82
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	2	89
4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	102
5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	1	1	4	4	3	4	4	98
6	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	90
7	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	89
8	4	4	4	1	4	4	1	4	2	3	4	3	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	89
9	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	4	3	4	3	92
10	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	2	1	4	4	2	4	2	2	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	97
11	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	99
12	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	1	4	1	3	4	1	3	4	4	4	3	97
13	2	3	4	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	93
14	4	4	3	2	3	1	3	3	1	4	3	4	3	3	4	2	4	1	4	4	1	1	2	4	1	4	4	4	1	4	86
15	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	90
16	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	1	3	95
17	4	4	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	4	99
18	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	101
19	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	83	
20	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	103
21	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	1	1	3	1	1	2	2	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4	4	89
22	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	1	3	1	3	4	3	3	4	83
23	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	1	4	4	3	4	4	95
24	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	3	3	3	4	3	102
25	3	4	4	2	4	1	4	4	1	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	94
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	1	4	84
27	3	4	3	2	2	2	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	99

28	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	79	
29	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	84
30	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	101
31	4	3	3	4	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	4	4	2	4	2	2	4	4	1	2	1	4	4	4	2	2	77
32	3	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	1	3	90
33	2	2	2	1	4	4	3	4	4	2	1	1	4	3	3	2	3	4	4	2	4	1	4	2	1	4	4	3	3	1	82
34	4	3	2	4	2	3	4	4	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	80
35	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	104
36	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	4	4	4	101
37	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	90
38	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	104
39	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	100
40	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	103
41	2	4	4	2	1	4	4	1	4	2	4	3	1	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	93
42	2	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	3	1	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	99
43	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	1	85
44	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	1	3	3	4	2	1	2	3	4	4	4	3	4	1	3	4	3	2	2	90
45	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	97
46	2	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	3	1	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	100
47	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	88
48	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	91
49	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	3	2	1	75
50	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	4	2	2	3	1	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	79
51	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	102
52	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	89
53	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	2	2	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	84
54	2	2	3	4	1	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	3	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	1	2	4	4	80
55	3	2	2	3	1	3	4	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	3	2	3	3	78
56	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	1	4	3	2	2	3	3	3	1	1	4	2	2	3	3	2	4	2	77
57	3	2	3	3	1	3	4	1	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	71

58	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	4	79
59	4	3	2	3	3	4	4	1	3	3	2	4	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	76
60	4	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	3	4	1	1	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	4	70
61	4	3	2	3	1	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	1	2	3	3	1	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	79
62	4	3	2	1	4	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	1	3	4	3	2	2	3	2	3	1	4	3	3	2	74
63	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	1	2	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	1	3	2	4	2	3	82	
64	4	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	2	1	2	1	3	4	2	1	2	81
65	3	2	3	4	4	1	3	4	3	1	3	4	2	1	3	2	2	1	1	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	83
66	4	3	2	4	3	2	1	3	1	2	3	4	2	4	2	1	1	3	4	3	2	4	4	2	2	4	2	3	1	2	78
67	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	2	1	4	3	2	4	2	77
68	1	4	2	4	3	1	2	1	1	2	3	3	2	4	3	2	2	4	1	2	3	4	1	1	2	3	4	1	3	1	70
69	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	92
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
71	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	3	2	1	96
72	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	78







LAMPIRAN D

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA VARIABEL TERIKAT

Reliability

Scale: bournot

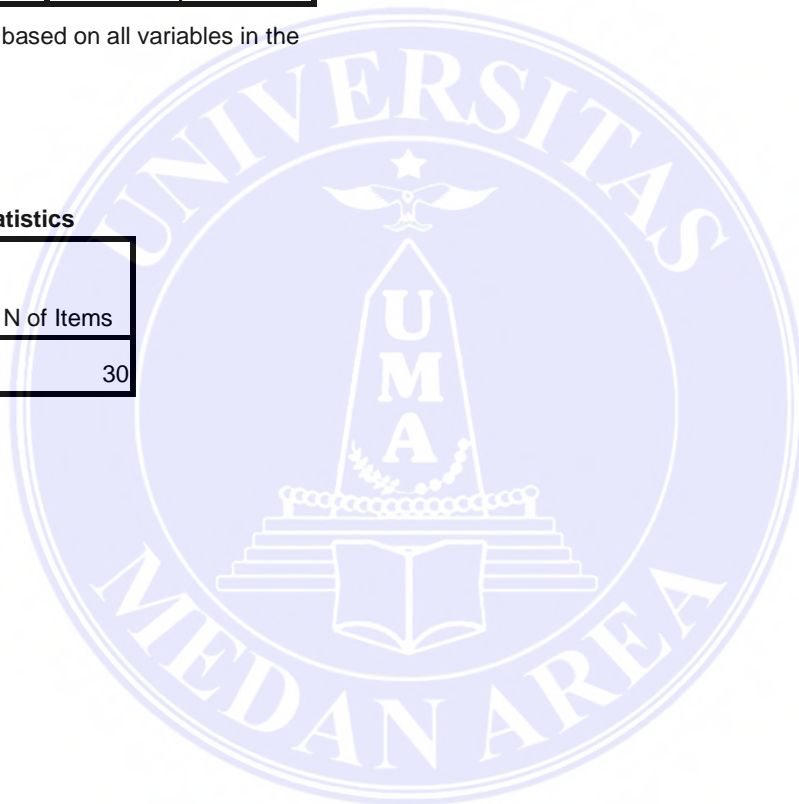
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	30



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	3.1667	.80491	72
b2	3.1944	.64216	72
b3	3.0000	.73158	72
b4	2.7917	.91832	72
b5	3.1250	.91832	72
b6	3.0278	.87165	72
b7	3.1667	.83918	72
b8	3.0139	.95671	72
bb9	2.2917	.84649	72
b10	2.9583	.79501	72
b11	3.0278	.80443	72
b12	2.5278	.90339	72
b13	3.0278	.99254	72
b14	3.0139	.97132	72
b15	3.1667	.87210	72
b16	2.7639	.88003	72
b17	2.7778	.92268	72
b18	3.0556	.80297	72
b19	3.2500	.88413	72
b20	2.8472	.81638	72
b21	3.1806	.87736	72
b22	2.7917	.93353	72
b23	3.0972	.90631	72
b24	3.0417	.82969	72
n25	2.0000	.94943	72
b26	3.2083	.71083	72
b27	3.3611	.75630	72
b28	3.1389	.73744	72
b29	2.7639	1.02769	72
b30	2.9028	.96648	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	85.5139	89.774	-.067	.883
b2	85.4861	83.746	.446	.862
b3	85.6806	81.826	.532	.857
b4	85.8889	88.804	-.014	.883
b5	85.5556	82.335	.374	.863
b6	85.6528	82.540	.385	.862
b7	85.5139	82.648	.397	.862
b8	85.6667	84.394	.233	.870
bb9	86.3889	91.959	-.202	.890
b10	85.7222	80.879	.552	.855
b11	85.6528	84.202	.309	.866
b12	86.1528	88.103	.029	.880
b13	85.6528	82.681	.318	.866
b14	85.6667	83.437	.383	.868
b15	85.5139	79.972	.556	.854
b16	85.9167	83.908	.393	.867
b17	85.9028	82.343	.371	.863
b18	85.6250	83.843	.334	.865
b19	85.4306	82.305	.394	.862
b20	85.8333	83.127	.377	.863
b21	85.5000	82.282	.399	.862
b22	85.8889	86.945	.091	.878
b23	85.5833	82.669	.359	.864
b24	85.6389	83.051	.375	.863
n25	86.6806	90.981	-.137	.889
b26	85.4722	88.394	.338	.877
b27	85.3194	83.291	.401	.862
b28	85.5417	81.942	.518	.858
b29	85.9167	81.655	.360	.863
b30	85.7778	81.809	.381	.862

$$30 - 7 = 23 \times 5 / 2 = 57,5$$



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA VARIABEL BEBAS



Reliability

Scale: lingkungan kerja non fisik

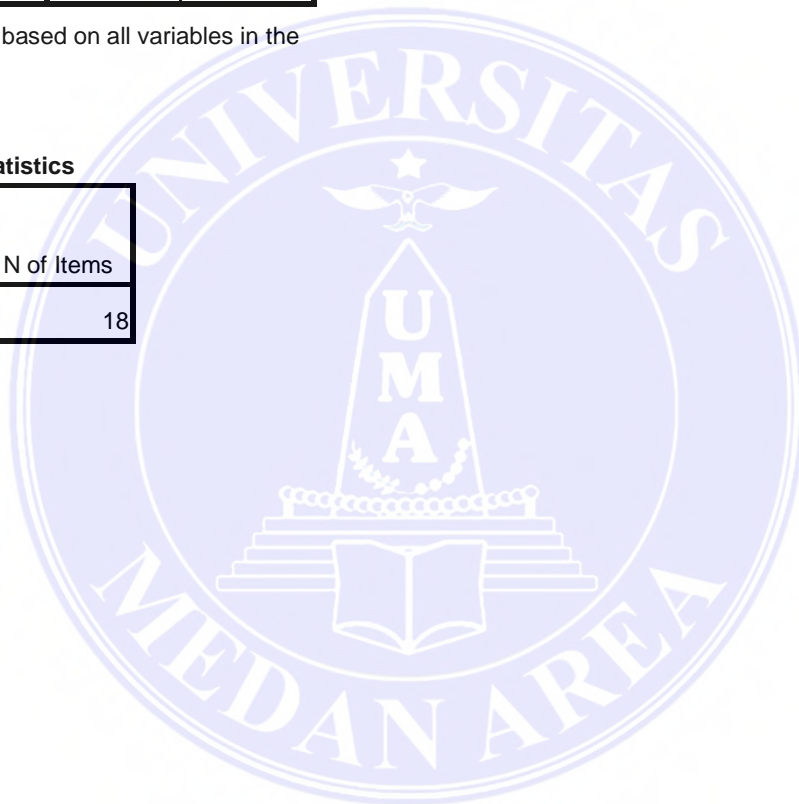
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

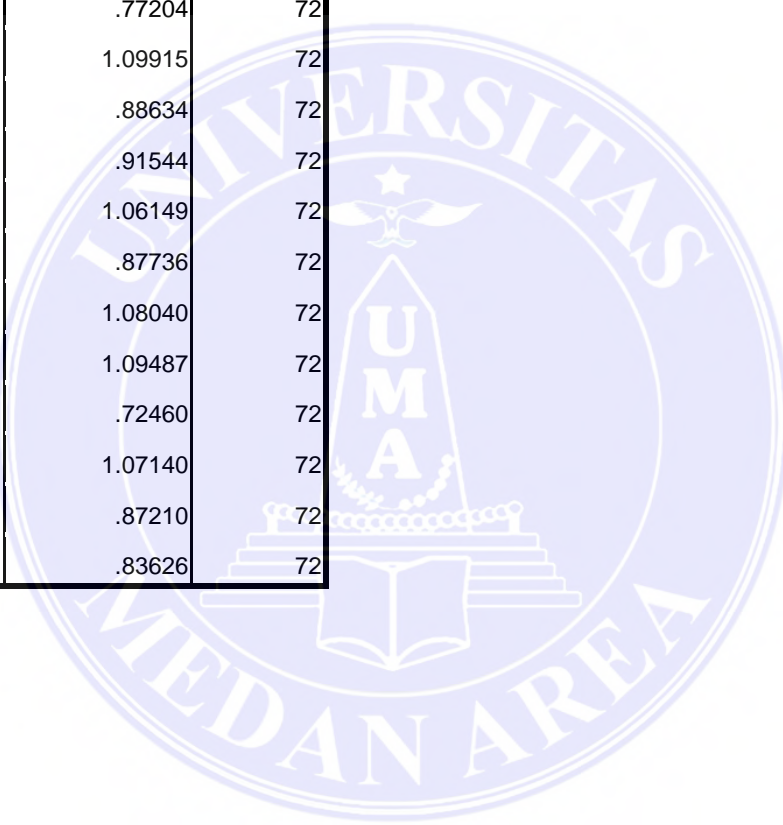
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	18



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
lk1	2.7083	.98492	72
lk2	2.6389	.89294	72
lk3	2.8194	.92426	72
lk4	2.9722	.91885	72
lk5	2.4306	1.27629	72
lk6	2.9583	.82969	72
lk7	3.3472	.77204	72
lk8	2.9444	1.09915	72
lk9	3.4444	.88634	72
lk10	2.9167	.91544	72
lk11	3.3333	1.06149	72
lk12	2.8194	.87736	72
lk13	2.2917	1.08040	72
lk14	2.8889	1.09487	72
lk15	2.6944	.72460	72
lk16	2.4167	1.07140	72
lk17	3.3333	.87210	72
lk18	3.4306	.83626	72



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lk1	49.6806	29.319	.386	.896
lk2	49.7500	32.359	.318	.843
lk3	49.5694	30.389	.306	.812
lk4	49.4167	32.049	.343	.840
lk5	49.9583	33.533	-.123	.888
lk6	49.4306	29.404	.361	.887
lk7	49.0417	27.815	.605	.851
lk8	49.4444	31.011	.392	.835
lk9	48.9444	30.532	.306	.812
lk10	49.4722	29.661	.385	.898
lk11	49.0556	28.081	.367	.877
lk12	49.5694	30.981	.363	.819
lk13	50.0972	35.159	-.233	.896
lk14	49.5000	29.577	.315	.809
lk15	49.6944	32.074	.390	.830
lk16	49.9722	31.520	.356	.841
lk17	49.0556	29.095	.370	.884
lk18	48.9583	27.477	.589	.847

$18 - 2 = 16 \times 5 / 2 = 40$



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		bournot syndrome	lingkngan kerja non fisil
N		72	72
Normal Parameters ^a	Mean	69.68	50.57
	Std. Deviation	12.716	10.703
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.197
	Positive	.075	.197
	Negative	-.106	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.903	1.670
Asymp. Sig. (2-tailed)		.389	.008
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
lingkngan kerja non fisil *	72	100.0%	0	.0%	72	100.0%
bournot syndrome						

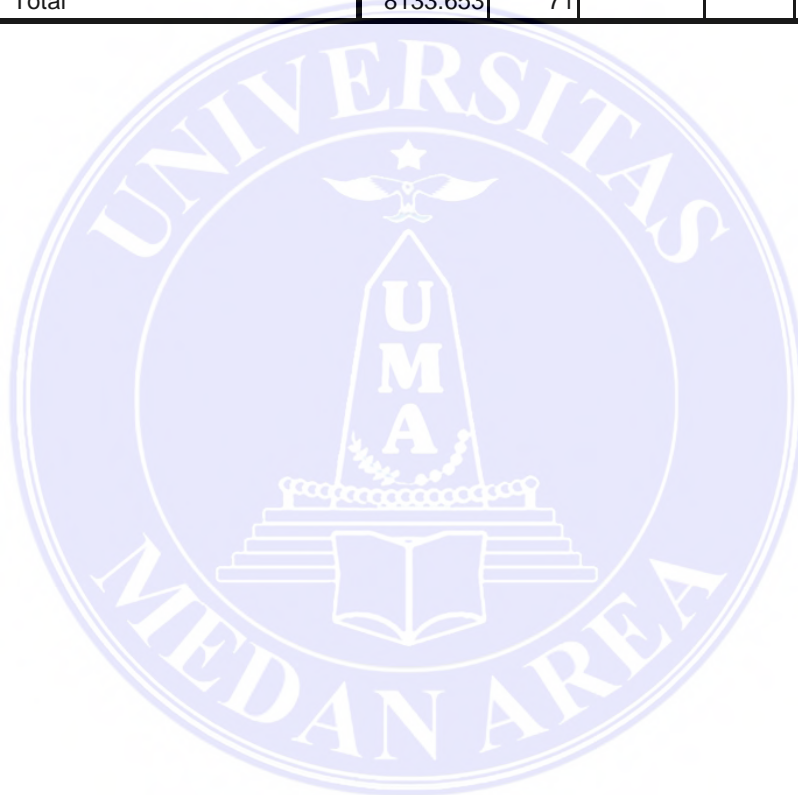


LAMPIRAN F

UJI LINIERITAS VARIABEL PENELITIAN

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
lingkngan kerja non Between (Combined)	7301.203	36	202.811	8.527	.000
fisil * bournot Groups					
Linearity	2317.488	1	2317.488	97.438	.000
Deviation from Linearity	4983.714	35	142.392	5.987	.132
Within Groups	832.450	35	23.784		
Total	8133.653	71			





LAMPIRAN G
HASIL ANALISIS PRODUCT MOMENT

Measures of Association

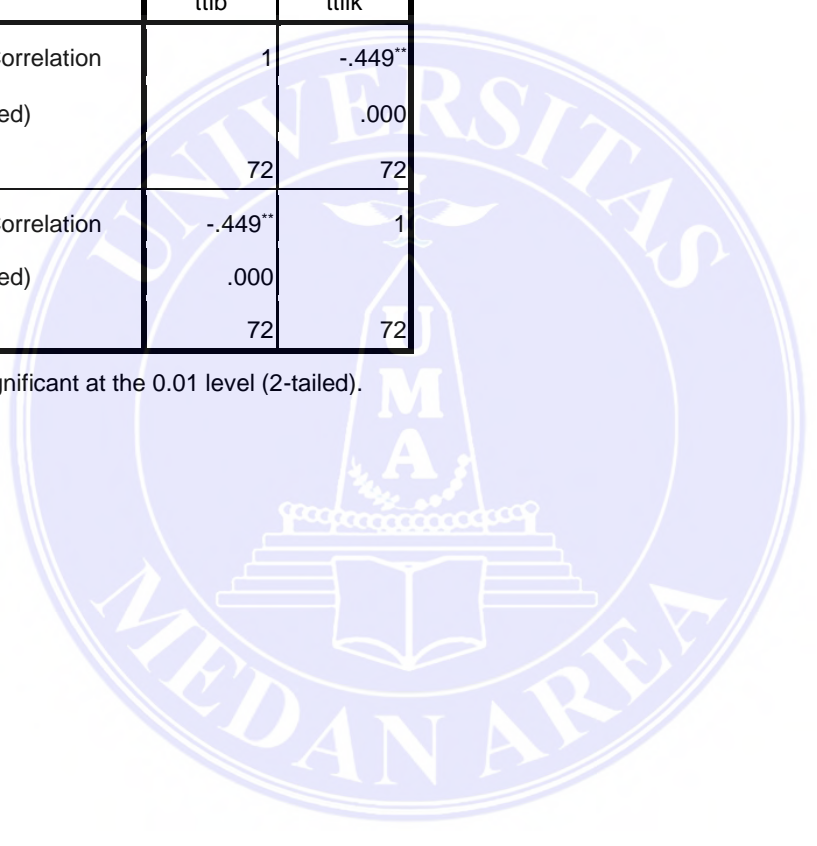
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
lingkngan kerja non fisil * bournot syndrome	-.534	.285	.947	.898

Correlations

Correlations

		ttl b	ttl l k
ttl b	Pearson Correlation	1	-.449**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
ttl l k	Pearson Correlation	-.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

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





LAMPIRAN H
SURAT KETERANGAN PENELITIAN