

**HUBUNGAN STABILITAS LINGKUNGAN PEKERJAAN DAN
KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN BURNOUT
PEKERJAAN DI SEKOLAH POLISI NEGARA
SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**INDRA JANSEN GIRSANG
NPM. 181804070**



**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

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 27/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER PSIKOLOGI


HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Stabilitas Lingkungan Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional dengan Burnout Pekerjaan di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara
Nama : Indra Jansen Girsang
NPM : 181804070

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. M. Rajab Lubis., MS



Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS. Kons

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 20 November 2020

Yang menyatakan,



Indra Jansen Girsang

ABSTRAK

HUBUNGAN STABILITAS LINGKUNGAN PEKERJAAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN BURNOUT PEKERJAAN DI SEKOLAH POLISI NEGARA SUMATERA UTARA

INDRA JANSEN GIRSANG
NPM. 181804070

Dr. M. Rajab Lubis, MS.
Dr. Sjahril Effendy, M.Si., MA., M.Psi., MH.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan lingkungan pekerjaan individu dan kecerdasan emosional pegawai dengan burnout pekerjaan pegawai Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara. Metode penelitian adalah kuantitatif jenis deskriptif korelatif dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah pegawai Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan jumlah sampel terpilih sebanyak 34 orang, metode pengumpulan data menggunakan skala lingkungan pekerjaan individu, skala kecerdasan emosional pegawai dan skala burnout pekerjaan. Analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) ada hubungan positif yang signifikan lingkungan pekerjaan individu dengan burnout pekerjaan, yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{x1y} = 0,162$ dan $p < 0,01$; (2) Ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional pegawai dengan burnout pekerjaan pegawai Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{x2y} = 0,247$ dan $p < 0,01$; untuk kedua hipotesis di atas digunakan teknik analisis product moment; (3) signifikan antara hubungan antara lingkungan pekerjaan individu dan kecerdasan emosional pegawai dengan burnout pekerjaan pegawai Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien koefisien $F = 1,187$ dan R (koefisien regresi) = $0,267$ sedangkan $R^2 = 0,071$ dengan $0,000$ ($p < 0,01$). Selanjutnya *Standard error of estimate* (SEE) sebesar $9,76994$ Angka akurasinya adalah $100\% - 9,76994 = 90,23006\%$. Hipotesis ketiga dalam penelitian adalah menggunakan analisis Regresi Berganda.

**Kata kunci : stabilitas lingkungan pekerjaan, kecerdasan emosional,
burnout pekerjaan**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

RELATIONSHIPS ON WORK ENVIRONMENT STABILITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH A JOB BURNOUT IN SEKOLAH POLISI NEGARA SUMATERA UTARA

INDRA JANSEN GIRSANG
NPM. 181804070

Dr. M. Rajab Lubis, MS.
Dr. Sjahril Effendy, M.Si., MA., M.Psi., MH.

ABSTRAK

This study aims to determine whether there is a relationship between individual work environment and employee emotional intelligence with job burnout of North Sumatra State Police School employees. The research method is quantitative descriptive correlative type with a correlative study pattern by placing the research variables into two groups, namely the independent variable and the dependent variable. The study population was the employees of the North Sumatra State Police School. The sampling technique used Proportional Random Sampling technique with a selected sample size of 34 people, the data collection method used an individual work environment scale, employee emotional intelligence scale and job burnout scale. The research data analysis showed that (1) there was a significant positive relationship between individual work environment and job burnout, which was indicated by the coefficient of $r_{x1y} = 0.162$ and $p < 0.01$; (2) There is a significant positive relationship between employee emotional intelligence and job burnout of North Sumatra State Police School employees as indicated by the coefficient of $r_{x2y} = 0.247$ and $p < 0.01$; For the two hypotheses above, the product moment analysis technique is used; (3) significant relationship between individual work environment and employee emotional intelligence with job burnout of North Sumatra State Police School employees as indicated by the coefficient of $F = 1.187$ and R (regression coefficient) = 0.267 while $R^2 = 0.071$ to 0.000 ($p < 0, 01$). Furthermore, the standard error of estimate (SEE) is 9.76994. The accuracy figure is $100\% - 9.76994 = 90.23006\%$. The third hypothesis in this study is to use multiple regression analysis.

Keywords: work environment stability, emotional intelligence, job burnout

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)27/12/21

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian tesis ini tepat pada waktunya.

Adapun judul dari laporan penelitian tesis ini adalah “Hubungan Stabilitas Lingkungan Pekerjaan Dan Kecerdasan Emosional Dengan Burnout Pekerjaan Di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara”. Laporan penelitian tesis ini merupakan suatu syarat untuk dapat memperoleh kesempatan mengadakan seminar hasil penelitian tesis dan kemudian dilanjutkan melakukan sidang meja hijau.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, banyak sekali hambatan dan kesulitan yang dialami oleh peneliti dalam menyiapkan laporan penelitian tesis ini. Keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan laporan penelitian tesis ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga proposal penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca terutama dalam dunia pendidikan pada umumnya dan khususnya dalam bidang Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan maka penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga kebaikan yang diberikan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa, Amin.

Medan, Juli 2020
Penulis

INDRA JANSEN GIRSANG
NPM. 181804070

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Batasan Masalah.....	13
1.4. Rumusan Masalah	14
1.5. Tujuan Penelitian	14
1.6. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II. KAJIAN TEORI	16
2.1. Kerangka Teori	16
2.1.1. Lingkungan Kerja.....	16
A. Pengertian Lingkungan Kerja	16
B. Jenis-jenis lingkungan kerja.....	20
C. Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	21
D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
E. Syarat-Syarat Lingkungan Kerja Yang Kondusif	27
F. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	29
2.1.2. Kecerdasan Emosional.....	34
A. Pengertian Kecerdasan Emosi.....	34
B. Aspek-aspek kecerdasan emosi.....	37
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi.....	39
D. Dimensi dan Indikator kecerdasan Emosional.....	40
2.1.3. Burnout Pekerjaan	41
A. Pengertian <i>Burnout</i>	41
B. Ciri-ciri <i>burnout</i>	44
C. Faktor Penyebab <i>Burnout</i>	45
D. Aspek <i>Burnout</i>	51
2.1.4. Hubungan Stabilitas Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Burnout Pekerjaan	54
2.2. Kerangka Konseptual	56
2.3. Hipotesis	57

BAB III. METODE PENELITIAN	58
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	58
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	58
3.3. Populasi dan Sampel	60
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	61
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	67
3.6. Metode Analisis Data	69
BAB IV. METODE PENELITIAN	74
4.1. Orientasi Kancha	74
4.2. Persiapan Penelitian	75
4.3. Pelaksanaan Penelitian	85
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian	86
4.5. Pembahasan	96
BAB V. METODE PENELITIAN.....	110
5.1. Kesimpulan	110
5.2. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi	116
Lampiran 2. Instrumen Penelitian (sebelum ujicoba)	118
Lampiran 3. Tabulasi Ujicoba Data Penelitian (X1)	125
Lampiran 4. Tabulasi Ujicoba Data Penelitian (X2)	127
Lampiran 5. Tabulasi Ujicoba Data Penelitian (Y)	130
Lampiran 6. Tabulasi Data Hasil Penelitian (X1)	132
Lampiran 7. Tabulasi Data Hasil Penelitian (X2)	136
Lampiran 8. Tabulasi Data Hasil Penelitian (Y)	139
Lampiran 9. Instrumen Penelitian (setelah ujicoba)	142
Lampiran 10. Perhitungan Validitas Angket Lingkungan Kerja.....	148
Lampiran 11. Perhitungan Validitas Angket Kecerdasan Emosional.....	152
Lampiran 12. Perhitungan Validitas Angket Burnout Pekerjaan	156
Lampiran 13. Perhitungan Reliabilitas Angket Lingkungan Pekerjaan.....	160
Lampiran 14. Perhitungan Reliabilitas Angket Kecerdasan Emosional	161
Lampiran 15. Perhitungan Reliabilitas Angket Burnout Pekerjaan.....	162
Lampiran 16. Perhitungan Dekripsi Variabel	163
Lampiran 17. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian	164
Lampiran 18. Uji Normalitas.....	165
Lampiran 19. Uji Linearitas	167
Lampiran 20. Uji Hipotesis	168
Lampiran 21. Tabel Konsultasi	170
Lampiran 22. Dokumentasi Penelitian.....	175

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan organisasi penghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan tersebut. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia merupakan tonggak berdirinya suatu perusahaan dalam menjalankan semua roda aktivitas dari keseluruhan aktivitas. Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah lembaga keuangan bank, karena hal inilah yang akan menentukan tingkat keberhasilan lembaga keuangan bank dalam menjalankan fungsinya. Apabila para karyawan berkinerja kurang baik maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pelayanan yang di berikan oleh para karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan

kerjanya. Dengan kata lain, kesesuaian antara posisi seseorang terhadap pekerjaannya menentukan kelancaran suatu perusahaan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2005).

Masalah mengenai kondisi lingkungan kerja mungkin terlihat sepele namun dampak yang ditimbulkan sangat besar serta menyangkut masalah keuntungan dan kerugian perusahaan dan sampai saat ini masih banyak ditemukan instansi yang kurang memperhatikan hal tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito, 1982). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik (Nitisemito, 1982). Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang diinginkan oleh tiap pekerja dan secara tidak langsung

merupakan prediktor yang penting dalam efisiensi operasional perusahaan seperti produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan keselamatan kerja (Miller, 2008). Rasa nyaman adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik yang dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut (Kolcaba, 2003).

Kenyamanan ruang adalah segala sesuatu yang memperlihatkan penggunaan ruang secara harmonis, baik dari segi bentuk, tekstur, warna, aroma, suara, bunyi, cahaya, atau lainnya (Simond, 1997). Menurut Hakim (2006), faktor yang mempengaruhi kenyamanan yaitu sirkulasi, daya alam atau iklim, kebisingan, bau-bauan, bentuk, keamanan, keindahan, kebersihan, dan penerangan. Dalam hal kenyamanan, keindahan dapat diperoleh dari segi bentuk

Lingkungan kerja mengandung bermacam-macam situasi yang dihadapi pada karyawan. Salah satu kondisi yang harus dihadapi oleh karyawan adalah berupa tekanan kerja. Tekanan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan semakin sulit diprediksi cenderung dihadapi dengan melakukan perubahan struktural dan kultural yang tetap menonjolkan investasi fisik terutama teknologi dan peralatan. Berbagai macam keadaan ini mempengaruhi kinerja individu dan kenyamanan individu dalam organisasi atau perusahaan. Dengan adanya kenyamanan dan kestabilan pada individu didalam perusahaan akan mencegah sikap jenuh dalam pekerjaan. Pekerjaan yang biasanya rutin dilakukan dengan jenis yang sama itu, akan membuat individu merasa jenuh

dan bosan terhadap aktivitas yang sama. Kejenuhan itu dinamakan sikap burnout pekerjaan.

Burnout pada pekerjaan adalah konsep penting pada tahun 1970-an, dan itu membuktikan suatu hal yang sangat penting tentang pengalaman orang-orang dengan pekerjaan mereka. Hal ini tersebut terus berlanjut hingga hari ini, sejak 35 tahun diperkenalkan ke literatur psikologi dan wacana budaya. Baik dulu maupun sekarang, *burnout* telah menjadi konsep yang tampaknya nyata terjadi pada pengalaman banyak orang. *Burnout* sebagai masalah sosial yang layak diperhatikan dan bagaimana melakukannya. *Burnout* secara global merupakan fenomena penting dan terkenal (Schaufeli, 2009).

Burnout dapat dijelaskan pada konsep yang berupa respon terhadap stres antarpribadi pada pekerjaan, di mana kelebihan *interpersonal stressors* berakibat pada perubahan sikap dan perilaku terhadap mereka. Lebih khusus, *burnout* telah didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan prestasi pribadi yang berkurang, yang dapat terjadi diantara individu yang bekerja dengan orang-orang dalam beberapa kapasitas (Maslach dan Jackson, 1986).

Salah satu faktor yang menyebabkan burnout adalah karena tekanan kerja yang tinggi (*job demand*). *Job demand* menggambarkan karakteristik pekerjaan yang berpotensi membangkitkan ketegangan, dalam kasus di mana pekerjaan tersebut melebihi kemampuan adaptif karyawan. Khususnya, tuntutan pekerjaan yang mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan fisik dan / atau upaya psikologis (kognitif atau

emosional) dari karyawan dan berdampak pada fisiologis tertentu atau biaya psikologis (misalnya: kelelahan) (Hockey, 1997). Dengan adanya tekanan kerja, maka kenyamanan individu terhadap situasi lingkungan kerja akan semakin menurun yang artinya sikap burnout akan semakin meningkat pada individu tersebut.

Kelelahan dalam melakukan ataupun mengerjakan suatu pekerjaan adalah suatu keadaan yang sering dialami oleh setiap individu dalam kehidupan kerjanya. Kelelahan dapat terlihat dalam berbagai macam bentuk, yang salah satu diantaranya adalah stres. Stres merupakan fenomena yang sering dialami tidak terkecuali oleh para karyawan sebuah organisasi ataupun lembaga. Stres yang dialami secara berkepanjangan akan mengakibatkan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis. Dengan seringnya terjadi kelelahan dan stres dalam pekerjaan akan membuat individu merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Kejenuhan itu dinamakan atau disebut *burnout*. Keadaan seperti ini disebut *burnout*. Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi instansi/organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mohammad Bagher Gorji tahun 2011 tentang Status Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja (*Job Performance*) Pada Pegawai Bank menunjukkan bahwa 30,75% pegawai rata-rata mengalami kejenuhan kerja, menekankan bahwa kejenuhan kerja (*Burnout*) ini dirasakan oleh pegawai yang sudah bekerja antara 3–5 tahun, dan lebih dominan terjadi pada jenis kelamin laki-laki. Sedangkan hasil Penelitian menunjukkan adanya kejenuhan tinggi

pada pegawai yang berakibat pada kinerja pegawai, ini berarti kinerja pegawai menurun karena kejenuhan kerja meningkat.

Berdasarkan sumber yang diungkapkan oleh Kleiber & Enzmann (Schaufely & Buunk) dalam Widiastuti dan Astuti (2012) menyatakan bahwa dari 2.946 publikasi mengenai kejenuhan kerja (*burnout*), 43% kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi pada bidang kesehatan (perawat, dokter dan tenaga kesehatan lainnya) dan pekerja sosial, 32% kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi pada pengajar atau bidang pendidikan, 9% kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi pada bidang administrasi dan manajemen, 4% kejenuhan kerja (*burnout*) pada pengacara dan polisi dan 12% kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi pada kelompok lain seperti siswa atau pelajar, pasangan yang telah menikah dan pemeluk agama.

Kejenuhan kerja (*burnout*) adalah suatu keadaan dimana kondisi fisik, mental dan emosional yang sangat drop yang disebabkan karena situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka waktu yang panjang. Perawat yang memiliki kejenuhan kerja (*burnout*) biasanya disebabkan karena kurangnya control, ekspektasi kerja yang tidak jelas, dinamika ruang kerja yang fungsional, ketidaksesuaian dalam nilai, pekerja yang tidak diskusi dan aktivitas perawat yang ekstrim (*overload*), (Muslihudin dalam Maharani, 2012).

Kejenuhan kerja (*burnout*) biasanya terjadi pada tenaga kerja yang bekerja secara monoton, pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang, tidak menarik dan bervariasi, namun ada kalanya kejenuhan kerja (*burnout*) terjadi atau muncul dari suatu pekerjaan yang dianggap menarik dan meng-asyikkan (Anies dalam

Pardede, 2009). Individu yang berada dalam kondisi jenuh seringkali membuat pikiran mulai terasa penuh dan kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan terjadinya kelelahan mental, emosional, kemudian mulai kehilangan minat dalam pekerjaan dan motivasi kerja dan pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup menjadi menurun (*National Safety Council /NSC*) dalam Maharani, 2012). Kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan suatu hal yang umum terjadi didalam pekerjaan, apapun profesi pekerjaannya dokter, perawat, pegawai kantoran, kuli bangunan semua pekerjaan memiliki kemungkinan yang beresiko memiliki beban kerja dan stress kerja yang tinggi (Dale dalam Maharani, 2012).

Individu yang mengalami kejenuhan kerja (*burnout*) akan ditandai dengan empat kondisi yaitu (a) kelelahan fisik yang ditandai dengan mudah lelah, mudah mengalami sakit kepala, sering mengalami mual, perubahan pola makan, perubahan pola tidur dan merasa tenangnya terkuras secara berlebihan. (b) kelelahan dalam bentuk emosional yang ditandai dengan munculnya rasa depresi, frustrasi, merasa terperangkap di dalam tugas, apatis, mudah marah, mudah sedih dan merasa tidak berdaya. (c) kelelahan dalam bentuk mental atau sikap yang berupa perasaan negatif pada orang lain dan bersikap sinis pada orang lain, berpandangan negatif pada diri sendiri dan pekerjaan. (d) perasaan dimana individu merasa tidak mampu mencapai sesuatu yang berarti dalam hidup ditandai dengan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaannya dan kehidupannya (Leats & Stolar dalam As'ad dan Sutjipto, 2000).

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam suatu keadaan persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan diperlukan kinerja pegawai yang berkualitas, dalam arti kata dia harus memiliki kapasitas yang memang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kriteria-kriteria tertentu, berdasarkan pada apa yang dikehendaki oleh perusahaan tersebut. Dengan kata lain pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, dimana pegawai mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Pegawai sebagai pelaksana pekerjaan akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin

untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sementara perusahaan tentunya diharapkan dapat memberikan penghargaan yang setimpal dari apa yang telah dilakukan seorang pegawai. Untuk itu ketergantungan antara dua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. Ini didukung oleh kecerdasan emosional dari individu yang bekerja.

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2002). Individu yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang baik dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, lebih terampil dalam memusatkan suatu perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain, lebih cerdas, lebih mudah menerima perasaan-perasaan dan lebih banyak pengalaman dalam memecahkan suatu permasalahan sendiri (Misnawati, 2016). Sedangkan individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah tidak akan mampu mengendalikan emosi, ketika seseorang dihadapkan pada sebuah permasalahan, individu tersebut akan mengalami stress karena merasa tidak mampu sehingga sulit mengambil keputusan (Yashinta & Ariyanti, 2015).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional merupakan faktor sukses yang menentukan prestasi dalam organisasi, termasuk

pembuatan keputusan, kepemimpinan, terobosan teknis dan strategies, komunikasi yang terbuka dan jujur, teamwork atau team kerja dan hubungan saling mempercayai, loyalitas konsumen, serta kreativitas dan inovasi.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang luas (Mathis dan Jackson, 2001:4). Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas.

Perusahaan yang bergerak dan melaksanakan kegiatan bisnis dalam bidang apapun tentunya memerlukan karyawan, dengan demikian faktor sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan dipelihara dengan baik oleh perusahaan agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat terwujud.

Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan kerja biasanya terletak pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Bagi kebanyakan orang, menerima upah dan gaji merupakan alat yang memuaskan berbagai kebutuhannya dengan lebih baik. Akan tetapi, pertimbangan demikian

bukan merupakan pertimbangan utama bagi yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Baginya uang memang tetap penting, tetapi maknanya bukan sekedar alat pemuas kebutuhan, melainkan sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap prestasi kerja. Apabila dikaitkan dengan organisasi, kepuasan kerja sangat penting dan harus diperhatikan. Kepuasan kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan bermuara pada loyalitas.

Selain itu kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2002 dalam Sangroengrob dan Techachaicherdchoo 2010) Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai reaksi afektif karyawan untuk pekerjaan yang didasarkan pada perbandingan hasil yang diinginkan dan hasil aktual yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (kecerdasan emosional). Apabila kepuasan kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi, pembelajaran, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan kerja karyawan. Kecerdasan Emosional (EI) dapat mempengaruhi keberhasilan individu dalam suatu organisasi (Goleman 2001 dalam Chiva dan Alegre 2008). EI sangat efektif meningkatkan kinerja dan produktivitas (Lam dan Kirby 2002 dalam Chiva dan Alegre 2008). Pendapat tersebut guna untuk mendukung pentingnya kecerdasan emosional di tempat kerja dan

merekomendasikan bahwa hal tersebut perlu diperhatikan dalam suatu organisasi.

Hal ini menandakan bahwa situasi lingkungan kerja dan kecerdasan emosional karyawan secara teoritis memiliki hubungan. Jika seorang individu yang bekerja dengan kecerdasan emosional pada perusahaan, itu menandakan bahwa kenyamanan individu yang bekerja telah maksimal dan terhindar dari kejenuhan terhadap pekerjaannya. Dengan kecerdasan emosional yang tinggi, individu mampu menolah diri untuk menghadapi berbagai keadaan apapun yang mempengaruhi kenyamanan dirinya untuk bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan begitu pentingnya penerapan penelitian untuk melihat keterhubungan antara *lingkungan pekerjaan dan kecerdasan emosional dengan burnout pekerjaan* untuk menciptakan kinerja dan kenyamanan kerja karyawan, maka itu penulis tertarik mengajukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Penghargaan Karyawan Dan Loyalitas Karyawan Dengan Burnout Pekerjaan Di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, berkaitan dengan kajian penelitian dapat diidentifikasi masalah yang ada di lapangan yang diantaranya adalah:

1. Sering terjadinya ketidaknyamanan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan di ruangannya.

2. Muncul penurunan kinerja yang ditandai dengan seringnya pegawai keluar kantor tanpa izin.
3. Individu yang bekerja lebih sering mengeluh dengan kebijakan organisasi.
4. Individu yang bekerja sering menampilkan kegiatan yang tidak sesuai dengan tugas yang telah diberikan.
5. Individu yang bekerja sering menampilkan kinerja yang tidak tuntas karena tidak suka dengan posisi kerjanya.
6. Individu yang bekerja sering mengeluh dan tidak puas dengan fasilitas kantor.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terlihat dengan jelas bahwa individu yang bekerja memiliki banyak tantangan dan kendala yang perlu mendapat perhatian untuk dicari solusi pengentasannya. Salah satu permasalahan umum adalah kejenuhan terhadap pekerjaan. Individu yang telah mengalami kejenuhan dalam bekerja akan mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi atau organisasi dapat memperhatikan pengembangan individu dalam berbagai aspek baik kognitif, afektif dan psikomotorik. Untuk itu, tentu akan banyak sekali pembahasan yang harus dikaji untuk penelitian ini sehingga peneliti membatasi kajian penelitian pada kajian pengembangan kecerdasan emosional karyawan yang akan berkontribusi pada penurunan tingkat burnout pekerjaan pada pegawai Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara. Maka dari itu, selanjutnya penulis membatasi penelitian pada aspek untuk menguji “Hubungan Lingkungan

Pekerjaan Dan Kecerdasan Emosional personel Dengan Burnout Pekerjaan Di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara.”

1.4. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan pekerjaan di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara?
2. Bagaimana gambaran kecerdasan emosional personel di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara?
3. Bagaimana hubungan antara lingkungan pekerjaan dan kecerdasan emosional personel dengan burnout pekerjaan di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat:

1. Mendeskripsikan gambaran lingkungan pekerjaan di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara.
2. Mendeskripsikan gambaran kecerdasan emosional personel di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara.
3. Membuktikan besaran keterhubungan antara lingkungan pekerjaan dan kecerdasan emosional personel dengan burnout pekerjaan di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi yang kemudian dapat meningkatkan keprofesionalan individu dalam mengerjakan pekerjaannya, terutama untuk mengetahui bagaimana besaran keterhubungan antara lingkungan pekerjaan dan kecerdasan emosional personel dengan burnout pekerjaan personel di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan akan dapat memberikan gambaran mengenai besaran keterhubungan lingkungan pekerjaan dan kecerdasan emosional personel dengan burnout pekerjaan karyawan di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara. Manfaat yang ditimbulkan adalah memberikan kesimpulan kepada pihak perusahaan mengenai gambaran dan ketentuan yang jelas dalam memberikan fasilitas pendukung pekerjaan personel yang tepat sehingga mendukung dari pengoptimalan kinerja yang berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang. Fungsi lingkungan bagi seseorang sangat besar dalam menjalani kehidupan, kelangsungan hidup, bermasyarakat atau dalam bekerja seperti halnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja pegawai, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para personel yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan personel untuk dapat bekerja optimal. Jika personel

menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja personel. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar personel dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2004:134).

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/personel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja personel dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada personel guna meningkatkan kerja personel dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila personel dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat personel untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

Sedarmayanti (2011:21) mengemukakan bahwa bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan Nitisemito (2011:183) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dan Sihombing (2010:134) juga mengemukakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama personel.

Dari beberapa pengertian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

Proses pembentukan kinerja yang baik yang terjadi pada pegawai merupakan suatu proses organisasi yang terjadi secara spontan. Jika organisasi mempercayai bahwa orang-orang secara alamiah terdorong, organisasi tersebut harus menciptakan lingkungan dan atmosfer yang memelihara dan mendukung motivasi mereka. Artinya, ada alasan yang dapat menyebabkan personel memiliki keinginan dalam bekerja. Ini adalah kondisi yang diharapkan setiap individu yang bekerja bahwa

perusahaan memenuhi kebutuhan fasilitas sebagai pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan.

B. Jenis Lingkungan Kerja

Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan. Sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pegawai melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi personel baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni tepat.

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan personel, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:

temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, penchayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Hubungan dengan atasan

Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan bawahan

C. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut Alex Nitisemito (2011:183) diantaranya:

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
3. Tersedianya alat-alat memadai
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik.
5. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya

ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Agus Ahyari (2010:129) membagi lingkungan kerja kedalam tiga bagian yaitu sebagai berikut:

1. Pelayanan pegawai
 - a. Pelayanan makanan
 - b. Pelayanan kesehatan
 - c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
2. Kondisi kerja, meliputi:
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan kerja dan Hubungan karyawan

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni : Pelayanan makan dan minum, Pelayanan kesehatan .dan Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk personelnnya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dddapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan personel

Hubungan personel akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama personel dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara personel dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang

- kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi personel dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan personel dalam bekerja.

Menurut Robbins-Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1) Fasilitas alat kerja

2) Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

3) Fasilitas perlengkapan kerja

4) Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

- 5) Fasilitas sosial Fasilitas yang digunakan oleh personel yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.
- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

E. Syarat-Syarat Lingkungan Kerja Yang Kondusif

Perencanaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Syarat-syarat lingkungan kerja yang kondusif secara terinci menurut Anoraga (2010:44) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang menyangkut fisik
 - a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai, termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi para pegawai, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga pegawai leluasa bekerja.

- b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti” peralatan kerja yang cukup memadai, tempat istirahat, tempat ibadah dan sebagainya.
 - c. Letak gedung dan tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.
2. Lingkungan kerja yang menyangkut psikis
- a. Adanya perasaan aman dari pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pihak yang sewenang-wenang, serta merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan antara pegawai.
 - b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat horizontal (antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara pegawai dengan pegawai yang setingkat).
 - c. Adanya perasaan puas dikalangan para pegawai. Perasaan puas tersebut akan terwujud apabila pegawai merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Beberapa hal diatas merupakan persyaratan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan serta kenyamanan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya, apabila instansi menghendak setiap pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal

F. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Alex, (2011:184) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik bersifat nyata, berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang di perlukan pegawai untuk bekerja.

a. Pewarnaan

Pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna mempengaruhi jia seseorang yang ada di sekitarnya. Menurut Sedarmayanti (2011:21), menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

b. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Dalam setiap instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti

kebersihan tempat kerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalkan kamar kecil yang berbau tidak sedap akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakan. Menjaga kebersihan pada umumnya diperlukan tugas khusus tetapi ini bukan semata-mata kewajiban dari petugas khusus tersebut. Setiap pegawai wajib ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat setelah bekerja.

d. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti. Menurut Sedarmayanti (2011:23), cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan

adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga organisasi sulit dicapai.

e. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan mendorong semangat kerja kegairahan untuk bekerja bagi para pegawainya. Dalam hal ini ialah keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Misalnya kendaraan pribadi pegawai yang tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada pegawai ketika mereka bekerja, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, tidak ada ketenangan, dan selalu merasa di bayang-bayang oleh rasa takut tidak aman. Hal ini secara psikologis akan mengganggu mental dan menghambat konsentrasi sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal, apabila organisasi dapat memberikan jaminan keamanan, maka ketenangan bekerja akan timbul. Keamanan dinilai sangat penting guna memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

f. Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin. Suara yang dirasakan gaduh oleh pegawai akan mempengaruhi

terhadap konsentrasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:26), salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka waktu panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

g. Tata ruang

Tata peralatan dalam ruang lantai yang tersedia, yang dapat mempengaruhi aktivitas ruang kantor adalah penyusunan atau pengaturan daripada perlakuan dan pegawai dalam bergerak.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik bersifat tidak nyata, berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel diunit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2011:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (psikologis) menurut Sedarmayanti (2011:301) yang kemudian dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik antara pegawai dengan pemimpin, maupun antara pegawai dengan pegawai merupakan faktor-faktor yang cukup penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adanya ketegangan yang muncul dalam organisasi, akan menurunkan motivasi kerja seorang pegawai, sehingga kinerjanya tidak optimal. Untuk itu, tugas seorang pemimpin adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantara para pegawai, misalnya dengan mengatasi berbagai permasalahan yang muncul diantara para pegawai, melakukan rekreasi bersama dan lain-lain.

b. Kesempatan untuk maju

Kemampuan atau kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga sangat penting untuk diperhatikan setiap organisasi. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan pegawai untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian atas kinerjanya. Apabila pegawai diberikan kesempatan untuk maju, mereka akan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja pekerjanya, sehingga mereka akan menunjukkan kinerja yang optimal.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja pegawai selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan, memperoleh perlakuan yang adil dan sebagainya. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi keamanan tersebut setiap pegawai akan memperoleh ketenangan dalam bekerja, yang berpengaruh terhadap kinerja.

2.1.2. Kecerdasan Emosional Personel

A. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Goleman (2015: 13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Menurut Patton (2002:11) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Cooper dan Sawaf (2002:147)

mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

Kemampuan seseorang ditentukan oleh kecerdasan yang dimiliki karena setiap manusia mempunyai kemampuan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi serta mengatur jiwa. Dilihat dari kehidupan sehari-hari banyak seseorang yang tidak mampu mengontrol emosi dengan baik ketika mendapat masalah semacam ini. Kecerdasan emosional seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati. Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional Goleman (2000) dalam Yenti (2014).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Menurut Robbins (2009) dalam Yenti (2014) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Steiner (1997) menjelaskan

pengertian kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi. Menurut Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan - hubungan kita.

Menurut Prati, *et al.* (2003) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk membaca dan memahami perasaan orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosional dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya. Tetapi pada teorinya Patton (1998). menjelaskan bahwa penggunaan emosi yang efektif akan mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja. Kunci kecerdasan emosional adalah pada kejujuran suara hati. Suara hati itulah yang harusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu memberi rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Meyer (2007) dalam paisal (2010) mengatakan bahwa kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan

terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif.

B. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kuncinya, di mana seseorang dapat mengelola “titik panas” nya sehingga tidak lepas kendali dan beraksi tanpa pemikiran. Dengan mengembangkan kesadaran diri dan pengelolaan diri kita mampu memanfaatkan kekuatan, kelebihan dan mengelola emosi, sehingga merasakan dan menciptakan komitmen penuh gairah untuk mencapai suatu tujuan. Memahami orang lain membuat kita lebih efektif memotivasi individu, membimbing kelompok, tim, serta budaya organisasi.

Kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa Aspek-aspek yang ada. Goleman (2001) mengatakan bahwa ada lima kecapakan dasar dalam kecerdasan emosional yaitu :

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada

kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi Diri (*Self Motivation*)

Motivasi merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Emphaty*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami prespektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, mampu menyelesaikan hubungan.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Ketrampilan Sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika bersosia dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial dengan cemat, berinteraksi dengan lancar, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan serta berkerja sama dalam tim.

Menurut Goleman (2002) dalam Choiriah (2013) terdapat beberapa indikatr kecerdasan emosional, yaitu: Mengkordinasi diri sendiri, Mengelola diri sendiri dan Melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi dan Kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati.

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2009:5) adalah sebagai berikut :

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan social, yaitu kemampuan manangani suatu hubungan.
3. Keterampilan social, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

1. Lingkungan Keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Pristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Dari definisi faktor di atas maka dapat disimpulkan apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang

baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh pada kinerja personel

D. Dimensi dan Indikator kecerdasan Emosional

Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidamampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
3. Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya

apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.3. Burnout Pekerjaan

A. Pengertian Burnout Pekerjaan

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger adalah seorang ahli psikologis klinis pada lembaga pelayanan sosial di New York yang menangani remaja bermasalah. Ia mengamati perubahan perilaku pada sukarelawan setelah bertahun-tahun bekerja. Hasil pengamatannya ia laporkan dalam sebuah jurnal psikologi profesional pada tahun 1973 yang disebut sebagai sindrom *burnout*. Menurutnya para relawan tersebut mengalami kelelahan mental, keilangan komitmen dan penurunan motivasi seiring tentang apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut

seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang mulanya berdiri kokoh dan mewah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula seseorang yang terkena *burnout*, dari luar segalanya masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah, seperti gedung yang terbakar tadi (Sutjipto dalam Mutiasari, 2010).

Freudenberger (dalam Farber, 1991) mendefinisikan *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan mereka sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak pada organisasinya.

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.

Pines dan Aronson (dalam Enzman dan Schaufeli, 1998) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, emosional, dan mental sebagai akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Menurut Cherniss (dalam Schaufeli dan Buunk, 1996) *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dengan penarikan diri secara

psikologis, menjaga jarak dengan orang lain, suka sinis dengan orang lain, sering membolos, sering terlambat, dan memiliki keinginan untuk berhenti kerja. Hal ini sejalan dengan Riggio (2003) mengatakan *burnout* adalah sebuah sindrom yang merupakan hasil dari stress kerja yang berlangsung lama dan membawa pada penarikan diri dari organisasi.

Proses *burnout* juga terjadi saat terkurasnya sumber daya manusia baik secara fisik maupun mental setelah mengerjakan suatu tugas dan beberapa harapan yang tidak realistis karena tuntutan nilai masyarakat (Freudenberger dan Richelson dalam Shaufeli, dkk, 1993). Sikap nyata yang dialami seseorang ketika mengalami *burnout* adalah kelelahan fisik maupun mental, muncul kebosanan dan sinisme, bersikap tidak sabar dan mudah marah, sering merasa tidak dihargai, sering mengalami sakit hati, dan keluhan psikosomatis.

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. Prijayanti (2015:13) berpendapat bahwa *Burnout* adalah ekspresi dari situasi kehabisan energi, motivasi atau intensif. Yang menunjukkan perubahan sikap dan perilaku seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya. Awalnya seseorang mendeskripsikan fenomena ini ialah Freudenberger, seorang psikiater pada tahun 1974. Ia menolong orang-orang yang diketahuinya

mengalami fenomena *burnout* timbul pada saat tubuh dan pikiran yang terus menerus tegang untuk menanggapi tingkat konstan stres yang tinggi. Hal ini terkait dengan situasi dimana seseorang merasa bingung antara pekerjaan dan prioritas yang mereka inginkan, khawatir tentang keamanan kerja dan ingin dihargai serta mengharapkan bayaran yang sesuai dengan apa yang ia lakukan.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan fisik, mental maupun emosi yang dialami oleh seseorang karena adanya tuntutan pekerjaan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama sehingga menyebabkan penarikan diri dari lingkungan organisasi dan menurunnya pencapaian prestasi kerja. Kesimpulan ini dapat diartikan pada kondisi individu yang berada pada keadaan kejenuhan dan kebosanan individu pada suatu pekerjaan yang selama ini dilakukan dan dikerjakan.

B. Ciri-ciri Burnout

Maslach (1993) dalam (Prestiana & Putri, 2013) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang memiliki 3 dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (dipersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri) yang dapat terjadi antara individu individu yang bekerja dengan orang lain dalam beberapa kapasitas. *Burnout* merupakan kumpulan gejala yang muncul akibat penggunaan energi yang melebihi sumber daya seseorang sehingga mengakibatkan

munculnya kelelahan fisik, emosional dan mental (Schaufeli dan Greenglass, 2001).

Burnout adalah kelelahan yang dialami seseorang akibat melakukan pekerjaan dalam jumlah banyak dan lama sehingga sampai pada titik mereka kehabisan energi dan perasaan yang membuat mereka tertekan dengan pekerjaan tersebut. Selanjutnya (Casserley & Megginson, 2009 dalam Hikmatullah, 2016) mendefinisikan *burnout* adalah kondisi psikologis negatif yang berkembang selama jangka waktu yang panjang antara individu-individu yang tidak nampak pada perilaku nyata yang terindikasi penyakit mental. Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, dan perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah (Mc Ghee dalam Sulistiyowati, 2007). *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stress berkepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik (Perry & Potter, 2005 dalam Asi, 2013).

C. Faktor Penyebab Burnout

Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa *burnout* dapat dipengaruhi oleh stres yang berlebihan yang sudah terakumulasi karena keterlibatan pemberi dan penerima pelayanan dengan tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu lama. Menurut Cherniss, Maslach dan Sullivan (dalam Spector, 2008) terdapat empat faktor utama penyebab *burnout*

yaitu faktor keterlibatan dengan penerima pelayanan, faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor sosial budaya.

1. Faktor Keterlibatan dengan Penerima Pelayanan

Dalam pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain atau biasa disebut dengan pelayanan sosial, para pekerjanya memiliki keterlibatan langsung dengan obyek kerja atau kliennya sehingga memungkinkan untuk timbulnya *burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2002) bahwa *burnout* dapat ditemukan pada pekerjaan yang berkaitan dengan *human services*.

2. Faktor Lingkungan Kerja

Maslach dan Leiter (2008) menjabarkan terdapat enam domain utama dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan individu *burnout* antara lain,

a. Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja dapat menjadikan individu *burnout* ketika tuntutan pekerjaan melebihi batas kemampuan individu. Hal yang paling berpengaruh adalah dimensi kelelahan. Berdasarkan berbagai macam penelitian kuantitatif maupun kualitatif membuktikan bahwa beban kerja yang melebihi batas kemampuan individu dapat menyebabkan seseorang merasa kelelahan dan apabila individu tidak bisa menanggulangnya maka akan terjadi *burnout*.

b. Kontrol (*Control*)

Hal yang menjadi pokok utama kontrol dapat memunculkan *burnout* ketika terjadi konflik peran antar individu dan terjadi ambiguitas peran. Setiap individu memiliki kenanpuan untuk berfikir dan memecahkan suatu permasalahan dan menginginkan.

c. Penghargaan (*Reward*)

Burnout dapat terjadi ketika penghargaan atau *reward* tidak diberikan dengan baik dan memadai baik dari segi finansial, institusional maupun sosial. *Reward* dapat membangkitkan semangat individu dalam bekerja. Terdapat dua macam *reward* yaitu eksternal dan internal. *Reward* dalam bentuk eksternal dapat diberikan dengan gaji dan beberapa bonus, sedangkan *reward* secara internal dapat berupa pujian yang diberikan ketika individu mampu bekerja sesuai dengan target, dan memastikan bahwa pekerjaannya selesai dengan baik.

d. Komunitas (*Community*)

Hal keempat yang dapat menjadi sumber *burnout* adalah kurangnya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan keluarga sehingga dapat menyebabkan kurangnya rasa pencapaian personal. Individu yang tergabung dalam suatu komunitas akan merasa lebih dihargai, nyaman, bahagia dan memiliki selera humor yang tinggi ketika orang lain memperhatikannya. Berbeda dengan seorang yang suka menyendiri dari lingkungan sosial dan tidak suka dengan

kontak sosial akan menyebabkan seseorang merasa kelelahan dan *burnout*.

e. Keadilan (Fairness)

Ketidakadilan merupakan faktor terjadinya *burnout*. Konsep adil dapat dimanifestasikan saling menghargai dan menerima perbedaan antara satu individu dengan individu lain. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa ketertarikan dengan suatu lingkungan kerja. Ketidakadilan sering dialami oleh individu pada proses pengambilan keputusan saat masa promosi jabatan atau ketika individu itu disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

f. Nilai (*Values*)

Apabila terjadi konflik dalam pekerjaan, berarti melibatkan kesenjangan antara nilai individu dengan organisasi. Seperti pekerja harus melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai yang ada didalam dirinya untuk memenuhi tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Maslach dan Leiter (2005) meunjukkan bahwa konflik nilai terkait dengan dimensi-dimensi *burnout* dan dapat memungkinkan tingginya tingkat *burnout*.

3. Faktor Individu

Faktor individu ini meliputi faktor demografik dan faktor kepribadian

a. Faktor Demografik

Hal pertama yang dapat mempengaruhi *burnout* yang berkaitan dengan faktor individu adalah faktor demografik. Faktor demografik terdiri dari beberapa bagian seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan. Pada tahun 1980-an terdapat studi yang dilakukan oleh Pines (1989) yang membuktikan bahwa perempuan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk *burnout* dibandingkan laki-laki. Penelitian terakhir mengenai hubungan antara gender dan *burnout* menunjukkan hasil yang berbeda. Bekker, Croon dan Bressers (2005) didapatkan hasil laki-laki akan mengalami kelelahan emosional yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Laki-laki akan mengalami kelelahan emosional dan depersonalisasi yang lebih ketika sebagai manager, berbeda dengan perempuan yang mengalami kelelahan emosional saat tidak menduduki posisi manager.

Umur juga diasumsikan faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*. Banyak penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dapat ditemukan pada karyawan yang muda. Karyawan muda yang belum memiliki banyak pengalaman dalam bekerja, tetapi memiliki tanggung jawab yang lebih sehingga dimungkinkan resiko kerja yang tinggi dan menjadi peringatan akan melakukan *burnout*. (Maslach, Shaufeli dan Leiter, 2001).

Karyawan yang telah menikah atau telah tinggal dengan suami akan lebih sedikit menderita *burnout* dibandingkan karyawan yang

masih *single* atau belum memiliki suami atau istri. Karyawan yang *single* belum menikah atau mengalami perceraian akan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk *burnout* (Shaufeli dan Enzmann, 1998).

b. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian merupakan sebuah karakteristik psikologi yang dimiliki individu yang bersifat menetap sehingga dapat membedakan satu individu dengan individu lainnya. Beberapa aspek kepribadian terdiri dari *hardiness* (Maslach,dkk 2001) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *hardiness* yang rendah akan rentan terhadap *burnout* ditunjukkan dengan kurangnya keterlibatan kerja, tidak adanya keterbukaan, dan kurangnya rasa kontrol pada kerja.

Faktor kepribadian selanjutnya adalah kemampuan yang rendah individu dalam mengendalikan emosinya memiliki kecenderungan *burnout* yang lebih tinggi. Hal ini berkaitan dengan kecerdasan emosi yang dimiliki individu.

Locus of control eksternal juga menyumbang pengaruh *burnout*. Menurut Ivancevich, dkk (2007) karyawan tipe eksternal memandang dirinya tidak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan kekuatan luar dan tidak memiliki banyak pengaruh dalam lingkungan kerja. ketidakberdayaan itu menyebabkan mudah

menyerah dan apabila berlanjut mereka akan apatis terhadap pekerjaan.

Kepribadian ekstrovert dan introvert juga dapat mempengaruhi *burnout*. Individu dengan kepribadian introvert cenderung untuk pendiam, memiliki sedikit teman, lebih sering menyendiri dibandingkan berinteraksi dengan orang lain dan hanya bergaul dengan beberapa teman saja. Cherniss (1987) menyebutkan salah satu faktor kepribadian yang dapat menimbulkan *burnout* adalah kepribadian introvert.

4. Faktor Sosial budaya

Faktor ini meliputi keseluruhan nilai yang dianut masyarakat umum berkaitan dengan profesi pelayanan sosial dan juga hubungan terhadap masyarakat banyak yang menuntut profesi masuk ke dalam kehidupan masyarakat yang baru untuk diberikan pelayanan.

D. Aspek Burnout Pekerjaan

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Enzmann, Schaufeli, dan Girault, 1993) membagi aspek *burnout* menjadi 3 aspek:

1. *Emotional Exhausted* (Kelelahan Emosi)

Kelelahan emosi mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumberdaya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada,

mudah marah tanpa alasan yang jelas sehingga menimbulkan perasaan seseorang tidak mampu memberikan pelayanan psikologis.

2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Hal yang menjadi tolak ukur depersonalisasi adalah berkembangnya sikap negatif dan perasaan yang negatif terhadap penerima pelayanan. Depersonalisasi sangat erat kaitannya dengan sikap negatif, sikap kasar dan cenderung untuk menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan serta individu yang ada dilingkungan tersebut. Sikap lain yang ditunjukkan adalah berkurangnya idealisme, mengurangi kontak dengan klien, berhubungan seperlunya saja, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap orang lain, dan sukar untuk menolong orang lain (Edelwich dan Brodsky, dalam Shaufeli, dkk 1993).

3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Pribadi)

Penurunan prestasi pribadi seorang individu berkaitan dengan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktifitas kerja disebabkan karena perasaan bersalah akibat dari tujuan kerja yang tidak tercapai dan memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri serta merasa kurangnya rasa percaya diri (Maslach Leiter dan Shaufeli, 2001). Sikap nyata yang dapat ditunjukkan dari penurunan prestasi pribadi adalah kurang perhatian terhadap orang lain, tidak ramah dalam memberikan pelayanan

dengan klien serta tidak memiliki rasa empati dengan sesama. Individu yang mengalami penurunan prestasi pribadi merasa tidak berguna dan aktivitas yang dilakukannya tidak bernilai atau berharga.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Shaufeli, dkk 1993) membagi aspek *burnout* yang menyertakan aspek gejala fisik dalam *burnout*. Terdapat empat aspek yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental :

1. Kelelahan Fisik. Kelelahan fisik dibagi menjadi dua yaitu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Adapun beberapa contoh dari kelelahan yang bersifat fisik adalah demam, sakit kepala, sakit punggung, rasa ngilu, mudah terkena penyakit, tegang pada leher dan otot, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, perubahan kebiasaan makan, gelisah. Sedangkan energi fisik seperti kehilangan semangat atau energi, sering mengalami keletihan dan kelemahan yang kronis.
2. Kelelahan Emosional. Kelelahan emosional ditandai dengan individu yang berhubungan dengan sikap sukar untuk membantu orang lain, mudah putus asa dan bersikap tidak peduli terhadap orang lain dan perasaan tertekan dengan tuntutan pekerjaan.
3. Kelelahan Mental. Seorang individu yang mengalami kelelahan mental memiliki karakteristik yaitu perilaku yang negatif terhadap orang lain, pekerjaan dan kehidupan kerjanya.
4. Penurunan prestasi pribadi. Indikator ini diartikan sebagai keadaan seorang individu yang mengalami penurunan kompetensi diri,

motivasi kerja dan produktifitas kerja disebabkan berbagai faktor termasuk perasaan bersalah akibat dari tujuan kerja yang tidak tercapai. Penyebab menurunnya prestasi kerja juga disebabkan dari menurunnya keterampilan diri.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan teori mengenai aspek-aspek yang memengaruhi *burnout*, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (dalam Enzmann, Shaufeli dan Girault, 1993) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi yang selanjutnya akan dijadikan dasar dalam alat ukur skala pada penelitian ini yaitu MBI (*Maslach Burnout Inventory*) dengan alasan karena telah teruji baik secara validitas maupun reliabilitas. Namun demikian, dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas tetap dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis uji kelayakan penelitian ini.

2.1.4. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Personel dengan Burnout Pekerjaan

Burnout diartikan sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, maupun *reduced personal accomplishment*. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif. Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi kurang, perfomansi, prestasi kerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat

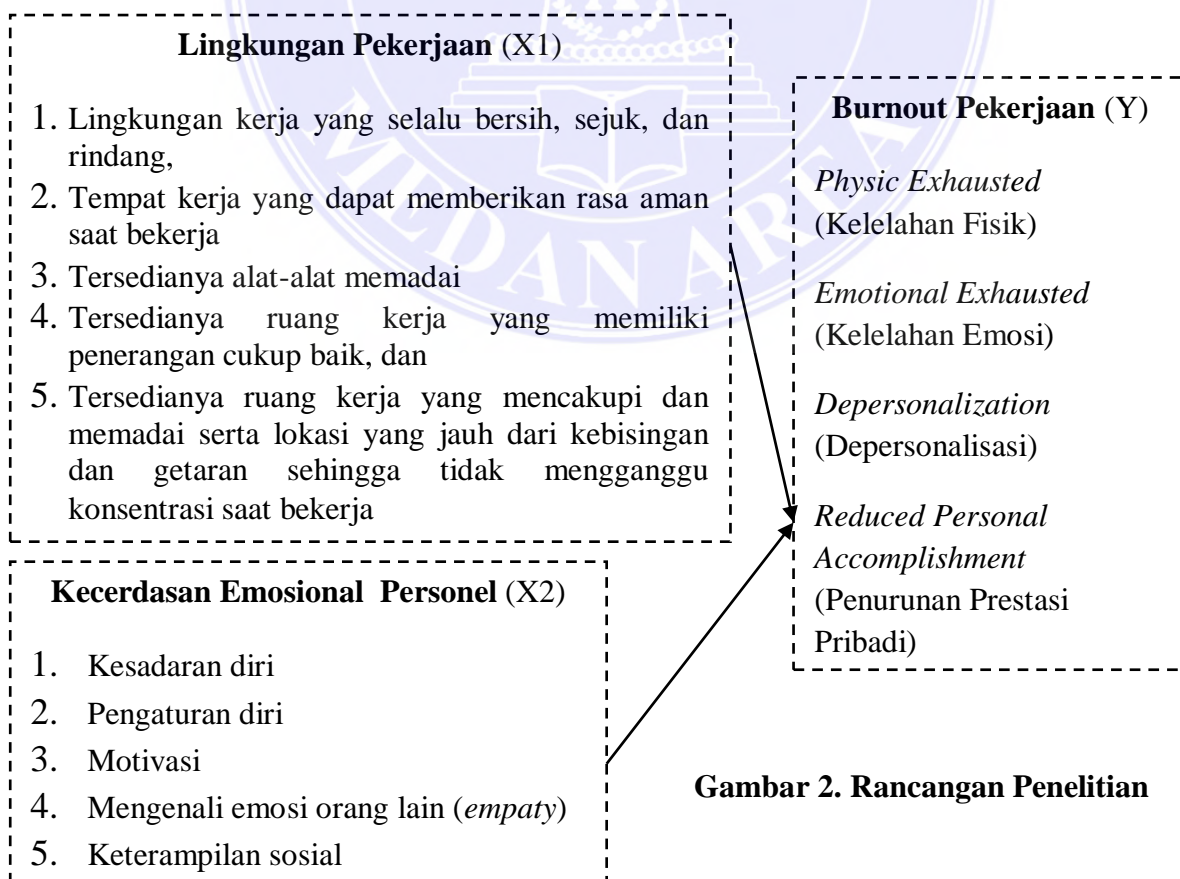
pekerja menjadi jaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh keadaan lingkungan pekerjaan yang tidak diinginkan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sementara itu Menurut Schultz dan Schlutz *burnout* adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi di tempat kerja. Ini biasanya terjadi diantara personel yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, sumber daya, dan diantaranya karyawan yang membutuhkan untuk berurusan dengan orang-orang. Para peneliti telah menemukan bahwa *burnout* membawa dampak yang sangat besar untuk organisasi dan individu, yaitu mengakibatkan sikap dan perilaku karyawan yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, dan meningkatnya pergantian personel. Pada personel yang mengalami *burnout* menjadi kurang energik dan kurang tertarik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengalami kelelahan secara emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan bosan. Maka dari itu, burnout juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional personel

Apabila individu mengalami tekanan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan yang tidak terpecahkan dalam suasana pekerjaan, maka akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Seseorang yang dapat mengontrol emosionalnya dengan baik maka akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Apabila kecerdasan emosional seseorang rendah maka kinerja yang dimiliki akan rendah sebab karyawan tidak mampu mengontrol emosionalnya secara baik. dapat

disimpulkan bahawa Perkembangan atau tingkatan kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan memberikan pengaruh yang sangat besar pada kinerja personel dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Seseorang yang dapat mengontrol emosionalnya dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Apabila kecerdasan emosional seseorang rendah maka kinerja yang dimiliki akan rendah sebab personel tidak mampu mengontrol emosionalnya secara baik. Dapat disimpulkan bahwa Perkembangan atau tingkatan kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan memberikan pengaruh yang sangat besar pada kinerja personel dalam mencapai suatu tujuan perusahaan

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Rancangan Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan pekerjaan dengan burnout pekerjaan personel di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional personel dengan burnout pekerjaan personel di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan pekerjaan dan kecerdasan emosional personel dengan burnout pekerjaan personel di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara dengan asumsi semakin baik lingkungan pekerjaan dan tingkat kecerdasan emosional personel dalam menyesuaikan dan menempatkan diri dalam melakukan pekerjaannya yang dilakukan perusahaan dan atau organisasi (Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara), maka semakin menurun burnout pekerjaan dan meningkatlah semangat kerja personel.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang penting adalah metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan dalam bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Identifikasi variabel penelitian, (B) Definisi operasional variabel penelitian, (C) Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, (D) Metode pengambilan data, (E) Validitas dan Reabilitas (F) Metode Analisis Data.

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabel penelitiannya. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas : a. Lingkungan Kerja (X^1)
b. Kecerdasan Emosional (X^2)
2. Variabel terikat : Burnout Pekerjaan (Y)

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1. Lingkungan Pekerjaan

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila personel dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan

hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3.2.2. Kecerdasan Emosional Personel

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Cooper dan Sawaf (2002:147) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

3.2.3. Burnout Pekerjaan

Individu yang bekerja memiliki sebuah rutinitas yang tidak dapat dielakkan setiap harinya untuk dilaksanakan dengan baik dan lancar. Namun ada saat-saat dimana individu yang bekerja mengalami kebosanan dalam menjalankan aktivitas yang sama. Kondisi ini dinamakan burnout. Menurut Cherniss (dalam Shaufeli dan Buunk, 1996) *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dengan penarikan diri secara psikologis, menjaga jarak

dengan orang lain, suka sinis dengan orang lain, sering membolos, sering terlambat, dan memiliki keinginan untuk berhenti kerja.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu-individu yang merupakan objek pengambilan data (Lubis, 2010). Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada Pegawai di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara yang berjumlah lebih kurang 223 orang pada awal tahun 2020 pada keseluruhan posisi pekerjaan.

3.3.2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi. Untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga, waktu, dana dan jarak pada lokasi penelitian. Menurut pendapat Lubis, (2010: 21) sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10% Dengan jumlah populasi lebih kurang 223 orang dan berdasarkan ciri-ciri yang digunakan pada penelitian ini, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 34 orang.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Lubis (2010) *purposive sampling* atau sampel secara sengaja adalah metode penarikan sampel dari populasi dengan tidak

mempertimbangkan peluang (*non probability sampling*), dimana sampel secara sengaja dilakukan dengan memilih sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjek adalah pegawai di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara.
- b. Subjek telah tergabung dalam organisasi pekerjaan minimal memiliki masa kerja 5 tahun sehingga dapat terlihat bagaimana kinerja personel yang dihasilkan dalam lebih dari satu periode kepemimpinan.
- c. Kriteria pegawai adalah yang memiliki posisi kerja yang sama pada posisi tertentu dengan tugas dan kewajiban tertentu pada waktu minimal 5 tahun masa kerja

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif korelasional. Penelitian akan mendeskripsikan gambaran tentang penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan kemudian melihat tingkat kecerdasan emosional karyawan terhadap perusahaan berkaitan dengan penerimaan terhadap lingkungan pekerjaan untuk menunjang kinerjanya yang kemudian dicari keterhubungannya dengan tingkat sikap burnout pekerjaan karyawan yang akan terungkap dari pengolahan data berdasarkan instrumen yang telah digabungkan.

Selain berupaya mendeskripsikan variabel-variabel yang ada dalam penelitian, juga dilakukan studi korelasional. Studi korelasional dilakukan untuk menguji hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi variabel bebas (X) yaitu penghargaan karyawan dan loyalitas pekerjaan dan kemudian variabel terikat (Y) yaitu burnout pekerjaan.

Untuk menjangkau data dilakukan dengan memberikan angket yang disusun menurut pola skala Likert. Menurut Riduan (2009:86) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, tanggapan dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang suatu kejadian dan suatu keadaan situasi tertentu. Angket yang didistribusikan kepada responden untuk masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel; (2) penyusunan butir-butir pertanyaan sesuai dengan indikator variabel; dan (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator, dan ketepatan menyusun butir angket dari segi bahasa.

Instrumen yang dibuat menggunakan skala Likert ini dibuat untuk menilai tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan angket. Para responden diminta untuk menjawab skala ukur yang telah disediakan oleh peneliti, Responden diarahkan menjawab dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang dipilih oleh para responden. Perencanaan metode instrumen dalam penelitian ini adalah instrumen langsung dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada subjek penelitian untuk menyatakan langsung pendapatnya (Hadi, 1987). Dalam penelitian ini

peneliti menyusun angket pengumpulan data variabel lingkungan pekerjaan, kecerdasan emosional personel dan burnout pekerjaan.

1. Instrumen lingkungan pekerjaan

Instrumen Penghargaan personel disusun berdasarkan aspek-aspeknya yaitu. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang, Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja, Tersedianya alat-alat memadai, Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik, dan Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai(STS) skor 4. Penyusunan instrumen penghargaan personel dikemukakan dalam *blue print*, berikut :

Tabel 3.1.

Blue Print Instrumen Lingkungan Pekerjaan

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang,	Mengandung udara yang terjaga, sejuk dan tidak panas sehingga terjaga tingkat kenyamanan	3, 7, 19, 33	13, 18, 25, 31	8
2	Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja,	Memiliki penjagaan yang ketat sehingga keamanan yang menenangkan	4, 5, 11, 36	12, 27, 26, 32	8
3	Tersedianya alat-alat memadai,	Memiliki kelengkapan fasilitas pendukung pekerjaan yang cukup	9, 10, 23, 39	14, 15, 20, 40	8
4	Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik, dan	Memiliki kondisi ruang yang mencukupi dengan pencahayaan yang baik	1, 6, 22, 37	17, 28, 21, 34	8
5	Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja	Memiliki suasana tempat kerja yang mumpuni dalam pendukung konsentrasi tanpa ada kebisingan yang mengganggu kualitas kerja.	8, 17, 24, 38	2, 30, 29, 35	8
TOTAL			20	20	40

2. Instrumen Kecerdasan Emosional

Instrumen kecerdasan emosional berkaitan dengan pola individu memberikan perhatian pada kewajiban dan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam penelitian ini disusun dengan tindakan meliputi: Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri, Kecakapan social, yaitu kemampuan manangani suatu hubungan dan Keterampilan social, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain

Instrumen kecerdasan emosional personel ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item

favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai (STS) skor 4. Penyusunan instrumen Loyalitas Pekerjaan dikemukakan dalam *blue print*, berikut :

Tabel 3.2.
Blue Print Instrumen Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Kesadaran diri	kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu	1, 4, 17, 27	2, 5, 29, 36	8
2	Pengaturan diri	kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar	6, 14, 26, 31	9, 11, 23, 37	8
3	Motivasi	kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri	12, 13, 32, 38	7, 15, 28, 39	8
4	Mengenali emosi orang lain (<i>empathy</i>)	kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial	3, 16, 18, 33	10, 21, 30, 40	8
5	Keterampilan sosial	keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social	8, 24, 34, 35	19, 20, 22, 25	8
TOTAL			20	20	40

3. Instrumen Burnout Pekerjaan

Instrumen kinerja karyawan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dari loyalitas pekerjaan, yaitu: kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi. Kelelahan emosi mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumberdaya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada. Sedangkan depersonalisasi sangat erat kaitannya dengan sikap negatif, sikap kasar dan cenderung untuk menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan serta individu yang ada di lingkungan tersebut. Selanjutnya penurunan prestasi pribadi seorang individu berkaitan dengan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktifitas kerja disebabkan karena perasaan bersalah akibat dari tujuan kerja yang tidak tercapai dan memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri serta merasa kurangnya rasa percaya diri

Instrumen burnout pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2;

tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai(STS) skor 4. Penyusunan instrumen Burnout Pekerjaan dikemukakan dalam *blue print*, berikut :

Tabel 3.2.
Blue Print Instrumen Burnout Pekerjaan

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Kelelahan Fisik	lemas dalam gerak tubuh	2, 8	5	3
		kelemahan keadaan tubuh	1, 4	6	3
		tidak semangat bergerak	3, 9	7, 10	4
2	Kelelahan Emosi	Mudah marah tanpa alasan	13, 19	14,	3
		Merasa beban kerja berat	12, 15,	18, 20	4
		Stres dan Frustrasi	17,	23	2
3	Depersonalisasi	cenderung tidak peduli dengan lingkungan	21,	28	2
		mengurangi kontak dengan klien	33,	22,	2
		sukar untuk menolong orang lain	24,	25,	2
4	Penurunan Prestasi Pribadi	Menurunnya kompetensi diri	26,	30,	2
		Kurangnya rasa percaya pada kemampuan diri	11, 32,	29, 35	4
		Perasaan bersalah karena tidak mencapai target kerja	27, 34	16, 31	4
TOTAL			19	16	40

3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan derajat ketepatan yang tinggi yang diartikan sebagai data yang tidak berbeda jauh antara apa keadaan yang sesungguhnya dengan apa yang diperoleh (Lubis, 2010).

Menurut Azwar (1986) validitas dapat diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi

apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Untuk mengetahui validitas angket pada penelitian digunakan kriteria internal dengan mencari koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (Azwar, 1986) . Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknis analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson dimana rumusnya:

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

(Azwar, 1986)

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir)
 $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antar setiap X dengan setiap Y
 $\sum X$: Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek
 $\sum Y$: Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Selain validitasnya, data yang baik juga memiliki kriteria lain yaitu reliabilitas. Reliabilitas data terkait dengan derajat konsistensi/keajekan data dalam interval waktu tertentu (Lubis, 2010).

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1986).

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* (Azwar, 1986) dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_1^2$	=	jumlah varians butir (s^2)
σ_1^2	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Adapun pertimbangan menggunakan metode analisis statistik karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Menurut Lubis (2010), statistik merupakan salah satu alat dalam penelitian khususnya dalam hal :

1. Mengumpulkan dan menyederhanakan data
2. Merancang percobaan
3. Mengukur besarnya variasi data
4. Melakukan pendugaan parameter dan menentukan ukuran ketepatan penduga
5. Menguji hipotesis
6. Mempelajari hubungan antar dua peubah atau lebih.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Penggunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara beberapa prediktor dengan suatu kriterium tertentu dan menentukan prediktor yang dominan dalam mempengaruhi kriterium, serta mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing prediktor.

Rumus Analisis Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Lubis, 2010)

Keterangan:

- Y : Variabel Tergantung (Burnout Pekerjaan)
 X₁ : Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)
 X₂ : Variabel Bebas (Kecerdasan Emosional)
 b₀ : Besarnya nilai Y jika X₁ dan X₂ = 0
 b₁ : Besarnya pengaruh X₁ terhadap Y dengan asumsi X₂ tetap
 b₂ : Besarnya pengaruh X₂ terhadap Y dengan asumsi X₁ tetap
 e : Sisaan atau residu (residual)

Sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2..... (15)$$

Keterangan :

Y	=	<i>Burnout Pekerjaan</i>
α	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien regresi variable Independen
X ₁	=	Lingkungan Kerja
X ₂	=	Kecerdasan Emosional Karyawan

a. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Parsial (uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_A : b_i \neq 0$$

- 1) Hubungan *Lingkungan Kerja* (X₁) dengan *Burnout Pekerjaan* (Y).

$H_{01} : b_1 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif X₁ terhadap Y

$H_{a1} : b_1 > 0$, terdapat pengaruh positif X₁ terhadap Y

- 2) Hubungan *Kecerdasan Emosional* (X₂) dengan *Burnout Pekerjaan* (Y).

$H_{02} : b_2 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif X₂ terhadap Y

$H_{a2} : b_2 > 0$, terdapat pengaruh positif X₂ terhadap Y

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$, H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$, H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Prosedur Uji F ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y

- 2) Membuat keputusan uji F

Jika nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan pekerjaan personel dengan burnout pekerjaan personel Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara. Hasil penelitian dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan nilai linearity $F = 0,864$ dan $p = 0.000$ (< 0.05) yang berarti hubungannya dinyatakan linier, maka terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan pekerjaan personel dengan burnout pekerjaan personel, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan pekerjaan personel dengan burnout pekerjaan personel, yang ditunjukkan oleh koefisien $rx1y = 0,162$ dan $p < 0,01$ hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variable positif, artinya semakin tinggi skor antara lingkungan pekerjaan, maka akan semakin baik keadaan semangat individu dalam bekerja terkait pada burnout pekerjaan karyawan menjadi rendah, dan begitu juga sebaliknya.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional personel dengan burnout pekerjaan personel Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara. Hasil Penelitian dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan pada variabel kecerdasan emosional karyawan dengan burnout pekerjaan personel

diperoleh nilai linearity $F = 2,076$ dan $p = 0,000 (< 0.05)$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut linier. Ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional personel dengan burnout pekerjaan personel yang ditunjukkan oleh koefisien $rx2y = 0,247$ dan $p < 0,01$. Pentingnya kecerdasan emosi ini diungkapkan dalam dua penelitian yang mengungkap emosi dapat dikendalikan agar perilaku yang dapat merugikan individu dapat diatasi.

3. Hasil Penelitian dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan dan menyimpulkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan pekerjaan dan kecerdasan emosional dengan burnout pekerjaan karyawan/individu yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 1,187$ dan **R (koefisien regresi) = 0,267** sedangkan $R^2 = 0,071$ dengan $p < 0,01$ dan Std. Error of the Estimate 9,76994 sehingga tingkat keterhubungan antara lingkungan pekerjaan dan kecerdasan emosional dengan burnout pekerjaan memiliki besaran keterhubungan yaitu $100\% - 9,76994 = 90,23\%$. Hipotesis ke tiga dalam penelitian adalah untuk mengetahui daya prediksi antara lingkungan pekerjaan dan kecerdasan emosional personel dengan sikap burnout pekerjaan.

5.2. Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran:

1. Kepada Pihak Pimpinan Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara

Melihat adanya hubungan antara lingkungan kerja dan kecerdasan emosional personel dengan sikap burnout pekerjaan, maka diharapkan adanya perhatian

dari pimpinan atau atasan personel dalam memberikan meningkatkan kebahagiaan personil yang dimulai dari penyediaan fasilitas yang mendukung dari terciptanya kinerja yang maksimal. Pimpinan sebagai pemegang kuasa dari suatu organisasi perusahaan berkewajiban memberikan kelengkapan yang cukup bagi personelnya fasilitas yang mendukung untuk kelancaran pekerjaan. Disamping itu, atasan juga berkewajiban membimbing pada bawahan agar terjaga kestabilan emosi dan semangat karyawan dalam bekerja sehingga arah tujuan organisasi perusahaan dapat tercipta secara lancar. Jika seorang pimpinan, membiarkan keadaan fasilitas kerja karyawannya, kemungkinan besar akan mempengaruhi kinerja personel yang akan mengalami penurunan yang menghambat terselesainya pekerjaan.

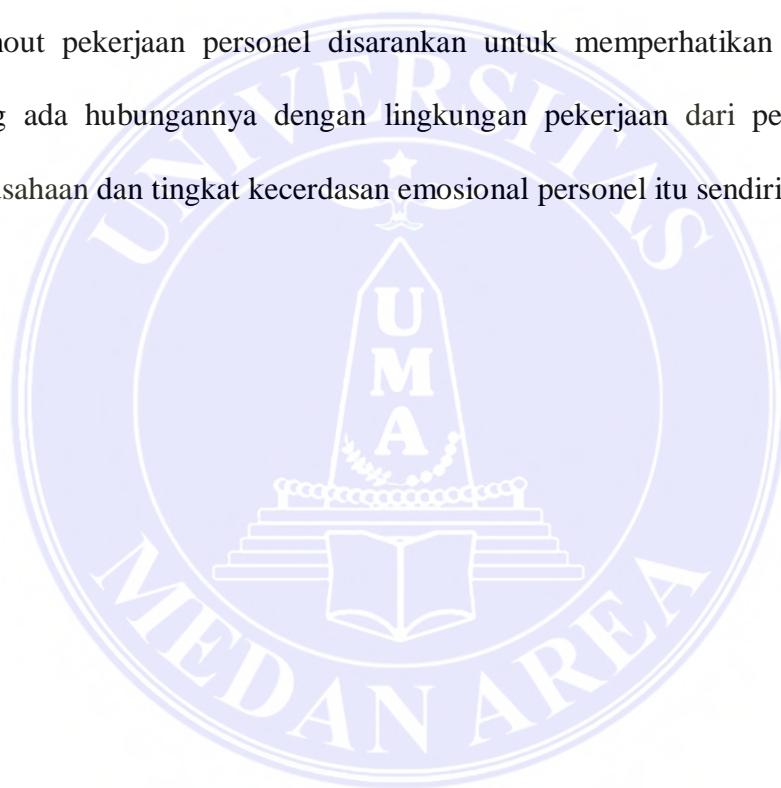
2. Kepada *Human Recourse Development* (HRD)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada lingkungan kerja yang memiliki hubungan pada naik turunnya tingkat semangat personel dalam bekerja dan memunculkan burnout pekerjaan, maka disarankan kepada pihak HRD juga melakukan evaluasi berkala berkaitan dengan fasilitas dan lingkungan pekerjaan masing-masing karyawan untuk disesuaikan dengan beban kerja dan hasil pekerjaan yang dimunculkan pada setiap personel. Kesesuaian fasilitas dan baiknya lingkungan pekerjaan personel tentu berkontribusi besar bagi kualitas kerja yang dimunculkan individu sehingga hasil penelitian ini dapat ditindaklanjuti oleh pihak HRD nantinya untuk memaksimalkan kinerja pegawai Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara. Selain itu pihak HRD juga memiliki wewenang penuh dalam memberikan indikator

baru dalam proses perekrutan pegawai baru yang nantinya dapat dimasukkan kriteria kecerdasan emosional sebagai sikap personel yang mampu secara bijak menanggapi segala situasi pekerjaan sehingga pengaruh yang muncul dalam mempengaruhi kelancaran dan kualitas kerja dapat diantisipasi secara mandiri.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian tentang burnout pekerjaan personel disarankan untuk memperhatikan variabel lain, yang ada hubungannya dengan lingkungan pekerjaan dari personel sebuah perusahaan dan tingkat kecerdasan emosional personel itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S (1986), *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Albdour, Ali, Abbaas., Altarawneh, Ikhlas. 2014. *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan*. International Journal of Business, Vol. 19(2).
- Armstrong, Michael. 2007. *Employee Reward Management and Practice* (2nd edition). London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael. 2009. *Handbook of Human Resource Management Practice* (11th edition). London: Kogan Page.
- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bratton, J, Gold, J. 2003. *Human Resources Management: Theory and Practice, 3rd ed.* New York: Palgrave Macmillan.
- Davis, K dan Newstrom. (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga : Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hadi, S (1987), *Metodologi Research, Jilid II*. Yogyakarta, Liberty.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Gunung Agung.
- Ivansevic, John M, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Lubis, Zulkarnain (2010), *Penggunaan Statistik Dalam Penelitian Sosial*, Medan; Perdana Publishing.

- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prabu, Anwar (2005), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional KABUPATEN Muara Enim, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3*, Palembang; Universitas Sriwijaya.
- Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A (2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siegel Dan Lane (1989), *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta; Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN.
- Siti Musdah Mulia (2010), *Islam dan Hak Asasi Manusia: Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Naufan Pustaka.
- Situmorang, Syafizal Helmi (2009), *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*, Medan; USU Press.
- Strauss Dan Sayles (1994), *Psychology Of Human Behaviour*, New Delhi; Mc.Graw Hill Book Company Inc.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Taylor, Shelley E (1999), *Health Psychologi*, Singapura; Mc.Graw Hill International.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi

LAPORAN

DATA HASIL OBSERVASI AWAL SEBELUM PENELITIAN

PENYUSUNAN LAPORAN PENELITIAN TESIS

Sebuah penelitian yang dilakukan tentu memiliki dasar pertimbangan dan latar belakang bagaimana tingkat pentingnya suatu masalah itu diteliti. Untuk lebih menguatkan latar belakang alasan penelitian yang dilakukan dilakukanlah kegiatan observasi awal pada tempat penelitian sebelum melakukan penelitian sebenarnya.

Adapun data masalah itu adalah:

Topik : Burnout Pekerjaan Personel Sekolah Polisi Negara
Subjek : Personel Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara
Tempat : Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara
Judul : Hubungan Stabilitas Lingkungan Pekerjaan Dan Kecerdasan Emosional Dengan Burnout Pekerjaan Di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara

Hasil Observasi : Berdasarkan tinjauan ke Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara dan dilakukan observasi langsung secara menyeluruh khusus pada karyawan di lokasi penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian personel Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara cenderung mengalami burnout pekerjaan. Hal ini juga didukung dari pendapat yang diberikan oleh beberapa atasan yang bertanggung jawab pada setiap departemen yang berpendapat banyak faktor

penyebab naik turunnya kestabilan prestasi kerja personel dan belum berada pada sikap sempurna, merasa lesu dan lemas, tidak bergairah dan lebih memperdulikan hal lain daripada konsisten terhadap prestasi kerjanya, yang disebabkan kejenuhan dalam melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya. Hal ini terlihat jelas pula dari pengamatan langsung ke lapangan dan wawancara pada personel di lapangan bahwa beban kerja yang dilimpahkan kepada mereka setiap harinya sama bahkan terkadang ada tambahan tugas yang membuat pekerjaan semai kn membuat kelelahan baik secara fisik maupun pikiran. Atas dasar inilah peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian untuk menguji keterkaitan variabel yang terjadi pada sikap burnout pekerjaan di Sekolah Polisi Negara Sumatera Utara.

Medan, Juli 2020
dibuat oleh,

INDRA JANSEN GIRSANG
NPM. 181804070

Lampiran 2. Instrumen Penelitian (sebelum ujicoba)

ANGKET PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 L / P :
 Posisi Kerja :
 Umur :
 Instansi :

III. Daftar Pertanyaan Angket

Bagian I. Instrumen Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah memadai					
2.	Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum					
3.	Sirkulasi udara di dalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan					
4.	Saya mendapat perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan					
5.	Saya mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja baik di dalam					

	mapun di luar kantor					
6.	Tingkat penerangan dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
7.	Suhu udara dalam ruang kerja saya memberikan kenyamanan dalam bekerja					
8.	Tidak ada suara bising atau suara mengganggu lainnya yang dapat mengganggu saya dalam bekerja					
9.	Penggunaan warna dinding dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
10.	Ruang kerja yang ada dirasa cukup untuk melakukan pekerjaan					
11.	Tempat kerja saya memiliki tingkat keamanan yang dijaga dengan baik					
12.	Saya memiliki hubungan yang buruk terhadap rekan kerja maupun dengan atasan					
13.	saya memiliki tempat kerja yang kotor karena limbah produksi					
14.	saya selalu menyediakan alat tulis saya sendiri dalam bekerja					
15.	saya selalu kewalahan jika perlengkapan kerja saya hilang atau habis					
16.	ruangan saya sering redup dan gelap karena listrik yang tidak maksimal					
17.	tempat kerja saya terlindungi dari kebisingan karena jauh dari jalan raya maupun pasar					
18.	karena iklim id daerah saya panas, tempat kerja saya juga selalu membuat saya kegerahan					
19.	tempat kerja saya banyak dipenuhi pepohonan disekitarnya sehingga sejuk dan rindang					
20.	saya sering kewalahan mengerjakan tugas kerja karena kekurangan alat					
21.	ruang kerja saya terhalangi dengan gedung tinggi di sekitar kantor					
22.	ruang kerja saya tidak memerlukan lampu karena cukup sinar matahari					
23.	saya merasa alat yang mendukung pekerjaan saya selalu ada disediakan kantor					
24.	lokasi kerja saya sangat kondusif mendukung kelancaran kerja saya					
25.	saya tidak betah dengan lingkungan kerja saya yang saat ini panas dan kotor					
26.	saya merasa bekerja di rumah lebih aman dan nyaman daripada di kantor					

27.	saya melihat banyak sekali kasus kehilangan di kantor yang membuat bekerja tidak nyaman					
28.	saya memiliki ruangan kerja yang sempit dan berbagi dengan rekan kerja lainnya					
29.	saya merasa kesulitan untuk datang tepat waktu karena tempat kerja saya berada di tengah kota yang sangat ramai dan macet					
30.	tempat kerja saya berada di tengah pemukiman warga dan pasar yang kotor					
31.	saya merasa tidak nyaman dengan tempat kerja yang kotor					
32.	saya merasa ruangan saya lebih kecil dari ruang kerja teman lain					
33.	saya mendapatkan ruangan yang sangat nyaman untuk bekerja					
34.	saya tidak segan untuk protes jika ruangan saya tidak seperti yang saya inginkan					
35.	rekan kerja saya sering membuat bising suasana dengan musik yang dihidupkannya					
36.	saya sering mengalami kehilangan barang namun disimpan oleh security					
37.	saya merasa terganggu jika rekan kerja berbicara keras di kantor saat bekerja					
38.	saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan sekitar kantor yang berada di sekitaran pasar					
39.	saya mampu bekerja dengan tenang walaupun di sekitar kantor sedang berisik					
40.	saya menjadikan diri saya tetap bekerja maksimal walaupun fasilitas tidak lengkap					

Bagian II. Instrumen Kecerdasan Emosional Personel

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya tahu kapan saya sedih dan kapan saya merasa gembira.					
2.	Saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain					
3.	Saya mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain					
4.	Saya tahu penyebab kemarahan saya					
5.	Saya tidak tahu perasaan apa yang sedang saya rasakan					
6.	Saya mampu bertindak sesuai keinginan saya tanpa harus diarahkan oleh orang lain.					

7.	Saya tidak bisa membayangkan kehidupan di masa depan					
8.	Saya senang dengan penampilan saya selama ini.					
9.	Saya tidak tahu bagaimana mengungkapkan kemarahan saya					
10.	Saya tidak mau tahu respon orang lain tentang perilaku yang telah saya lakukan					
11.	Saya dapat merencanakan segala sesuatu dengan matang tanpa bantuan orang lain					
12.	Saya bisa mengekspresikan ide kepada orang lain					
13.	Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dan bakat saya					
14.	Saya bangga terhadap diri sendiri meskipun saya bukan orang yang sempurna					
15.	Jika pendapat saya tidak diterima maka saya akan tetap mempertahankannya					
16.	Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun					
17.	Saya merasa mempunyai banyak kekurangan pada diri saya					
18.	Saya merasa prihatin dengan musibah yang menimpa teman saya.					
19.	Saya tertekan dengan peraturan-peraturan yang ada di kantor					
20.	Saya mudah marah ketika ada teman yang mengganggu pekerjaan saya.					
21.	Saya akan bersikap cuek dan tidak ikut campur dengan musibah yang menimpa teman					
22.	Saya lebih suka teman satu kelompok yang menyelesaikan tugas pekerjaan daripada kerja bersama					
23.	Saya lebih suka bergaul dengan teman-teman satu kloter dari pada dengan teman lainnya					
24.	Menurut saya, perbedaan pendapat yang terjadi itu indah					
25.	Saya akan berkelompok dengan teman-teman tertentu untuk mengerjakan tugas kantor					
26.	Saya berusaha untuk mengerti apa yang sedang terjadi di sekitar saya					
27.	Saya selalu mencari apa penyebab dari masalah yang menimpa saya.					
28.	Saya mudah kehabisan akal ketika memikirkan cara-cara untuk memecahkan					

	masalah					
29.	Saya sulit memfokuskan pikiran ketika sedang mempunyai masalah.					
30.	Saya dapat mengerti situasi yang sedang saya alami walaupun dalam keadaan emosi.					
31.	Saya tidak dapat memutuskan jalan keluar yang terbaik dalam memecahkan masalah					
32.	Saya tahu bagaimana mengendalikan diri ketika berada pada situasi yang sulit.					
33.	Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit.					
34.	Ketika mempunyai masalah dengan orang lain, saya akan berusaha untuk tenang.					
35.	Saya berusaha menahan diri untuk tidak mengganggu kepentingan teman.					
36.	Saya tidak percaya dengan kemampuan saya dalam menghadapi suatu masalah.					
37.	Saya tidak bisa menikmati semua aktivitas yang saya jalani sehari-hari.					
38.	Saya yakin bahwa setiap musibah pasti mempunyai hikmah yang baik.					
39.	Menurut saya kehidupan ini membosankan karena terdapat banyak rintangan dan cobaan.					
40.	Saya merasa tidak bahagia dengan keadaan hidup saya saat ini					

Bagian III. Instrumen Burnout Pekerjaan

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa tubuh saya akhir-akhir ini mengalami penurunan kekuatan dan kualitas kerja					
2.	Saya selalu merasa kelelahan jika bekerja seharian penuh					
3.	Saya memiliki tubuh yang lemah dalam bekerja di luar ruangan					
4.	Saya tidak mampu bekerja di ruangan dingin yang akan membuat saya cepat kelelahan					
5.	Saya akan melawan kelelahan saya karena ingin menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya akan beristirahat jika merasa lelah bekerja dan tidak memperdulikan pekerjaan					
7.	Jika terasa lemas saat bekerja saya akan paksakan sampai pekerjaan selesai					

8.	Saya merasa mudah lelah karena pekerjaan saya yang berat					
9.	Saya mengalami penurunan semangat kerja karena merasa tidak sebugar pertama masuk					
10.	Saya akan mengalami kesulitan gerak karena terlalu memaksakan penyelesaian pekerjaan					
11.	Saya sering tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena tubuh saya lambat					
12.	Saya akan tetap sabar mengerjakan pekerjaan dengan santai walaupun lelah					
13.	Saya sering marah tak jelas pada orang sekitar karena beban kerja yang tidak selesai					
14.	Saya selalu berusaha menahan amarah disaat saya mengalami stres kerja					
15.	Saya selalu merasa pekerjaan saya lebih berat dari rekan kerja saya					
16.	Saya merasa tenang walaupun pekerjaan saya menumpuk banyak					
17.	Saya merasa stres jika pekerjaan saya tidak kunjung selesai					
18.	Saya selalu merasa pekerjaan saya tidak ada selesainya karena terlalu banyak					
19.	Saya sering marah tidak menentu dengan menghadapi beban kerja yang sangat banyak					
20.	Saya sering merasa tenang walaupun beban kerja terlalu berat					
21.	Saya akan mengacuhkan suasana sekitar disaat lelah dalam bekerja					
22.	Saya tidak akan memperdulikan siapapun untuk menenangkan diri dari beban kerja					
23.	Saya sering meminta bantuan namun tidak mau membantu disaat stres pada pekerjaan					
24.	Saya tidak memperdulikan beban kerja orang lain karena saya memiliki beban kerja sendiri					
25.	Saya tidak akan membantu pekerjaan rekan kerja saya karena saya sering menambah beban kerja					
26.	Saya merasa bahwa keahlian saya dalam bekerja lama kelamaan menurun drastis					
27.	Saya merasa menjadi orang yang buruk tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
28.	Saya sering tidak memperdulikan jika pekerjaan saya tidak selesai					
29.	Saya memiliki penurunan kinerja sehingga kepercayaan diri saya menurun					

30.	Saya merasa keahlian kerja saya sudah tidak sebaik waktu pertama bekerja					
31.	Saya sering menyalahkan diri saya karena tidak maksimal dalam bekerja					
32.	Saya merasa tidak lagi memiliki kepercayaan diri dalam bekerja					
33.	Saya selalu menghindari interaksi dengan orang lain dalam keadaan stres saat bekerja					
34.	Saya akan sangat menyesal jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
35.	Saya akan menjadikan pekerjaan saya sebagai kegiatan ibadah yang menghidupi keluarga					
36.	saya merasa saat ini mengalami kesulitan dalam berfikir tentang penyelesaian pekerjaan					
37.	saya yakin bahwa kualitas kerja yang baik akan bertahan sampai akhir masa kerja saya					
38.	saya merasa apa yang saya kerjakan di kantor mendapatkan tanggapan baik					
39.	saya yakin bahwa saya tidak memiliki kualitas kerja yang baik karena kejenuhan saya					
40.	saya beranggapan bahwa saya harus lebih banyak istirahat daripada bekerja					

Lampiran 3. Tabulasi Ujicoba Data Penelitian (Lingkungan Kerja) ; (X1)

R	Nomor item																															Y	Y ²	ΣY ²													
	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	31				32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	134	17956	458		
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	151	22801	577				
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	25600	640				
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	119	14161	363				
5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	130	16900	430				
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	126	15876	402		
7	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	126	15876	416				
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	23104	584				
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	121	14641	371	
10	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	150	22500	570			
11	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	143	20449	529		
12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	132	17424	448				
13	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	119	14161	369	
14	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	131	17161	443
15	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	147	21609	551	
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	126	15876	408
17	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	142	20164	514		
18	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	136	18496	478		
19	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	134	17956	462		
20	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	130	16900	432		
21	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	128	16384	416
22	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	120	14400	376	
23	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	131	17161	441		
24	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	139	19321	501	
25	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	3	1	3	3	2	4	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	125	15625	417		
26	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	127	16129	411	
27	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	137	18769	479		
28	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	113	12769	333		
29	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	124	15376	402			
30	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	128	16384	420		
31	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	138	19044	486			

Lampiran 4. Tabulasi Ujicoba Data Penelitian (Kecerdasan Emosional Personel) ; (X2)

R	Nomor item																																								Y	Y ²	ΣY ²					
	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	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40								
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	147	21609	549	
2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	24649	619	
3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	126	15876	412
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	127	16129	411	
5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	127	16129	409	
6	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	131	17161	445	
7	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	144	20736	532	
8	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	128	16384	418	
9	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	144	20736	532	
10	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	144	20736	536		
11	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	131	17161	443		
12	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	16129	415	
13	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	144	20736	534	
14	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	156	24336	614	
15	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	117	13689	355	
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	130	16900	430			
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	125	15625	395			
18	3	1	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123	15129	401		
19	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	147	21609	553	
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	120	14400	366		
21	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147	21609	549	
22	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	2	137	18769	493		
23	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	132	17424	450
24	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	124	15376	394	
25	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	133	17689	457			
26	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	146	21316	546	
27	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	126	15876	410			
28	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	142	20164	514		

ΣX^2	358	446	379	406	377	396	405	415	446	406	415	427	444	433	413	397	383	446	399	334	335	445	389	404	396	411	392	427	375	410	356	410	380	424	370	421	358	372	339		607712	15590		
$(\Sigma X)^2$	1146	1232	1232	1232	1232	1299	1322	1368	1484	1346	1339	1416	1339	1277	1368	1339	1277	1484	1299	1277	1277	1416	1277	1346	1299	1368	1299	1416	1232	1346	1166	1346	1254	1392	1230	1368	1166	1230	1102					
ΣXY																																										4585		
r_{xy}	0,15	0,32	0,44	0,49	0,49	0,67	0,56	0,71	0,71	0,66	0,69	0,88	0,71	0,71	0,39	0,22	0,33	0,59	0,51	0,37	0,51	0,37	0,51	0,47	0,48	0,69	0,47	0,57	0,34	0,2	0,17	0,43	0,46	0,29	0,35	0,41	0,36	0,45	0,12					
t hitung	2,81	1,89	3,15	3,15	3,15	5,09	3,76	3,05	5,53	5,33	5,45	3,07	2,88	2,88	2,36	1,18	1,18	4,33	3,26	3,26	3,26	3,26	3,26	2,93	3,36	2,93	2,05	3,92	2,07	1,13	0,99	2,65	2,92	0,72	2,12	2,50	3,53	2,84	0,67					
t tabel (95%, 40)	1,64		0,32																																									
	T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	V	T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	V		

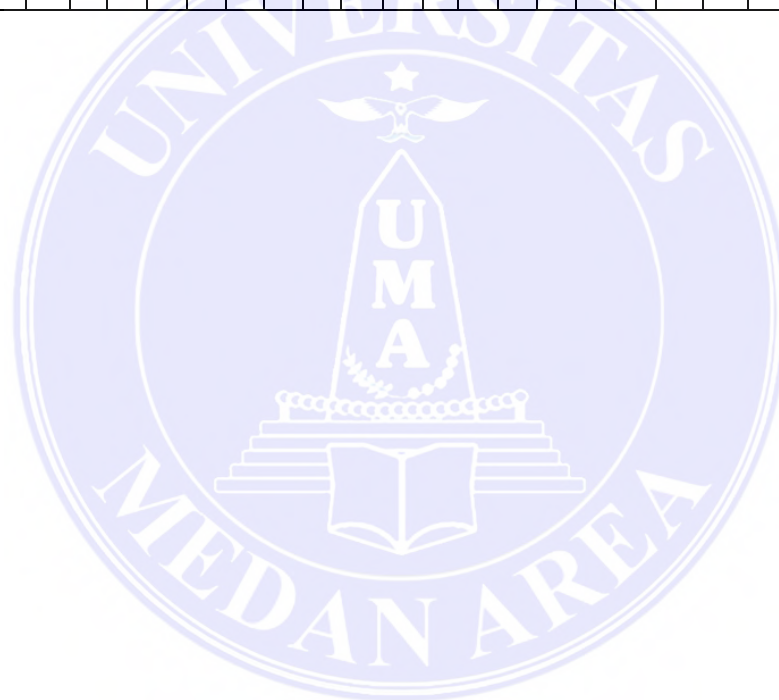
Lampiran 6. Tabulasi Data Hasil Penelitian (Lingkungan Kerja) ; (X1)

R	Nomor item																																				Y			
	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	31	32	33	34	35	36				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	113		
2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	121		
3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	112		
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	118	
5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	120	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	119	
7	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	106	
8	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	113	
9	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	93	
10	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	1	3	2	2	2	4	107	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	107
12	4	4	4	3	4	4	1	1	1	4	4	4	2	4	4	3	1	1	4	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	3	1	4	1	4	1	2	3	2	4	106
13	4	4	4	3	4	4	1	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	2	1	2	3	2	4	4	102	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	121
15	4	4	4	4	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	2	1	4	4	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	1	4	1	4	4	4	3	3	4	104	
16	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	119	
17	4	2	1	1	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	110	
18	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	4	3	2	3	4	120	

19	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	127	
20	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	127	
21	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	127	
22	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	126
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	124	
24	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	4	115	
25	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	110	
26	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	118	
27	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	112	
28	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	111	
29	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	129	
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	4	114
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	118	
32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	119	
33	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	117	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	119	
35	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	126		
36	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	112	
37	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	109
38	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	111	
39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	109	
40	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	101	
41	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	1	4	2	1	2	2	2	4	109	
42	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	107		

43	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	1	3	3	2	3	110		
44	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	111	
45	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	4	119		
41	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	105			
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	105	
43	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	122	
44	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	115		
45	3	2	3	1	1	4	4	3	3	2	4	4	4	2	1	2	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	1	2	2	3	3	3	2	3	100		
46	2	2	3	1	1	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	3	115		
47	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108		
48	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	128		
49	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	122
50	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	115
51	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	114	
52	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	114	
54	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	109	
55	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	119		
56	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	114
57	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	113	
58	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	117		
59	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	2	4	116		
60	3	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	111		
61	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	124	

62	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	114		
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	113	
64	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	121	
65	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	112		
66	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	118
67	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	120



Lampiran 7. Tabulasi Data Hasil Penelitian (Kecerdasan Emosional) ; (X2)

R	Nomor item																																			Y	
	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	31	32	33	34	35		
1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	111
2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	1	2	4	1	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	105	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	121	
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	110	
5	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	116	
6	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	117	
7	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	106	
8	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	108	
9	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	103	
10	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	102	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	1	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	106
12	2	4	4	3	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	2	3	2	4	1	3	4	2	1	2	4	4	3	4	4	1	1	1	4	4	4	101	
13	2	3	3	3	1	4	4	4	2	4	4	3	1	4	2	3	2	4	1	3	4	2	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	105	
14	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	1	4	2	3	2	1	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	103	
15	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	1	4	2	2	4	4	1	1	4	4	4	3	3	2	3	4	1	1	4	105	
16	2	4	4	3	4	1	3	3	3	3	2	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	107	
17	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	4	4	2	3	4	106	
18	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	2	3	113	
19	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	114
20	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	120	
21	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	122	
22	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	119	
23	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	124	
24	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	110	

25	4	3	1	2	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	107	
26	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	116	
27	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	112	
28	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	115	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	107	
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	131	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	107	
32	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	120	
33	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	109		
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	105	
35	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	121	
36	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	122	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	104	
38	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	111		
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	106		
40	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	105			
41	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	1	4	102	
42	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	1	4	2	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	113	
43	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	105	
44	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	1	4	2	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	111	
45	4	4	1	1	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	115	
41	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	112	
42	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	108		
44	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	119	
45	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	4	4	3	3	2	3	2	102	
46	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	106
47	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	114	
48	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	115	
49	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	1	117		
50	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	1	4	116

51	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	107
52	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	104			
53	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	112
54	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	107	
55	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	112	
56	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	122	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	111	
58	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	112	
59	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	111	
60	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	116	
61	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	124	
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	114	
63	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	111
64	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	1	2	4	1	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	105	
65	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	121		
66	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	110	
67	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	116	

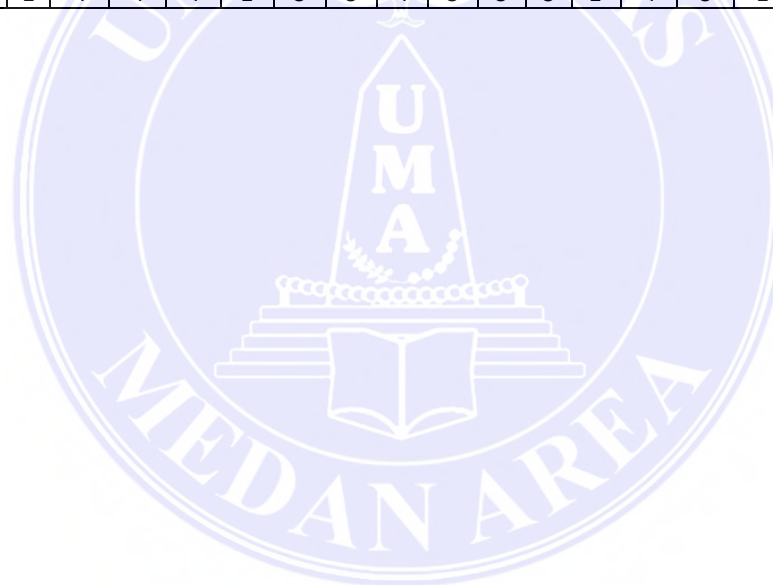


Lampiran 8. Tabulasi Data Hasil Penelitian (*Burnout Pekerjaan*) ; (Y)

R	Nomor item																																Y	
	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	31	32		
1	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	91
2	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	1	2	3	2	1	4	2	4	2	4	2	3	4	2	2	2	1	3	85	
3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	1	95	
4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	88	
5	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	1	3	97	
6	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	97	
7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	98
8	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	1	3	1	4	1	3	2	3	2	1	3	4	88	
9	3	3	1	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	92	
10	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	81	
11	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	92	
12	3	3	1	2	4	4	3	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	2	3	3	1	2	2	1	3	3	4	1	1	2	2	2	86	
13	3	3	1	2	3	3	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	1	1	2	2	2	88	
14	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	95	
15	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	1	2	2	1	4	4	3	3	1	4	2	3	3	95	
16	3	3	2	2	4	4	3	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	4	1	4	1	4	1	4	3	2	4	2	1	3	84	
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	103	
18	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	4	95	
19	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	99	
20	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	2	3	4	108	
21	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	2	3	4	108	
22	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	101	
23	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	4	3	4	4	2	3	3	3	4	104	
24	3	3	1	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	4	2	3	2	4	1	3	1	4	3	3	4	2	3	3	90	
25	4	3	1	4	3	1	2	3	3	3	4	4	1	3	1	2	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	3	2	3	4	4	92	
26	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	105	

27	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	96
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	90
30	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	3	3	4	4	2	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	110
31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	90
32	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
33	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
35	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	100	
36	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	1	3	2	2	2	4	4	3	4	2	4	4	100
37	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
38	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
39	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
40	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
41	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
42	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	1	2	3	1	3	3	4	1	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	93	
43	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	92
44	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	1	3	4	3	4	1	2	1	2	3	2	4	3	4	3	3	4	95	
45	4	4	1	4	4	1	1	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	2	1	3	1	2	4	4	4	2	3	2	3	4	4	93	
41	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	1	1	4	4	3	4	3	3	3	3	96	
42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	92		
43	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
44	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	2	2	3	97	
45	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	4	93		
46	2	3	1	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4	3	3	2	4	3	3	4	3	96	
47	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	4	4	3	1	3	3	97	
48	3	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	98	
49	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	103	
50	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	4	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	93		
51	3	3	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	95		
52	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
53	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	94		
54	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	4	4	96		
55	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	94			

56	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	97
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
58	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	4	4	97	
59	3	3	2	2	3	3	3	1	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	4	4	96	
60	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	4	91
61	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	104
62	3	3	2	2	4	4	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
63	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	91
64	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	1	2	3	2	1	4	2	4	2	4	2	3	4	2	2	2	1	3	85
65	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	3	4	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	1	95	
66	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	88
67	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	1	3	97



Lampiran 9. Instrumen Penelitian (setelah ujicoba)

ANGKET PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 L / P :
 Posisi Kerja :
 Umur :
 Instansi :

III. Daftar Pertanyaan Angket

Bagian I. Instrumen Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah memadai					
2.	Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada di depan jalan besar dan umum					
3.	Sirkulasi udara di dalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan					
4.	Saya mendapat perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan					
5.	Saya mendapatkan jaminan keamanan dan					

	kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor					
6.	Tingkat penerangan dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
7.	Suhu udara dalam ruang kerja saya memberikan kenyamanan dalam bekerja					
8.	Tidak ada suara bising atau suara mengganggu lainnya yang dapat mengganggu saya dalam bekerja					
9.	Penggunaan warna dinding dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
10.	Ruang kerja yang ada dirasa cukup untuk melakukan pekerjaan					
11.	Tempat kerja saya memiliki tingkat keamanan yang dijaga dengan baik					
12.	Saya memiliki hubungan yang buruk terhadap rekan kerja maupun dengan atasan					
13.	Saya memiliki tempat kerja yang kotor karena limbah produksi					
14.	Saya selalu menyediakan alat tulis saya sendiri dalam bekerja					
15.	Saya selalu kewalahan jika perlengkapan kerja saya hilang atau habis					
16.	Ruangan saya sering redup dan gelap karena listrik yang tidak maksimal					
17.	Tempat kerja saya terlindungi dari kebisingan karena jauh dari jalan raya maupun pasar					
18.	Karena iklim id daerah saya panas, tempat kerja saya juga selalu membuat saya kegerahan					
19.	Saya sering kewalahan mengerjakan tugas kerja karena kekurangan alat					
20.	Ruang kerja saya terhalangi dengan gedung tinggi di sekitar kantor					
21.	Ruang kerja saya tidak memerlukan lampu karena cukup sinar matahari					
22.	Saya merasa alat yang mendukung pekerjaan saya selalu ada disediakan kantor					
23.	Saya tidak betah dengan lingkungan kerja saya yang saat ini panas dan kotor					
24.	Saya merasa bekerja di rumah lebih aman dan nyaman daripada di kantor					
25.	Saya melihat banyak sekali kasus kehilangan di kantor yang membuat bekerja tidak nyaman					
26.	Saya memiliki ruangan kerja yang sempit dan					

	berbagi dengan rekan kerja lainnya					
27.	Saya merasa kesulitan untuk datang tepat waktu karena tempat kerja saya berada di tengah kota yang sangat ramai dan macet					
28.	Tempat kerja saya berada di tengah pemukiman warga dan pasar yang kotor					
29.	Saya merasa tidak nyaman dengan tempat kerja yang kotor					
30.	Saya merasa ruangan saya lebih kecil dari ruang kerja teman lain					
31.	Saya mendapatkan ruangan yang sangat nyaman untuk bekerja					
32.	Saya tidak segan untuk protes jika ruangan saya tidak seperti yang saya inginkan					
33.	Rekan kerja saya sering membuat bising suasana dengan musik yang dihidupkannya					
34.	Saya sering mengalami kehilangan barang termasuk alat tulis di kantor					
35.	Saya merasa terganggu jika rekan kerja berbicara keras di kantor saat bekerja					
36.	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan sekitar kantor yang berada di sekitaran pasar					
37.	Saya mampu bekerja dengan tenang walaupun di sekitar kantor sedang berisik					
38.	Saya menjadikan diri saya tetap bekerja maksimal walaupun fasilitas tidak lengkap					

Bagian II. Instrumen Kecerdasan Emosional Personel

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain					
2.	Saya tahu penyebab kemarahan saya					
3.	Saya tidak tahu perasaan apa yang sedang saya rasakan					
4.	Saya tidak bisa membayangkan kehidupan di masa depan					
5.	Saya senang dengan penampilan saya selama ini.					
6.	Saya tidak tahu bagaimana mengungkapkan kemarahan saya					
7.	Saya tidak mau tahu respon orang lain tentang perilaku yang telah saya lakukan					
8.	Saya dapat merencanakan segala sesuatu					

	dengan matang tanpa bantuan orang lain					
9.	Saya bisa mengekspresikan ide kepada orang lain					
10.	Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dan bakat saya					
11.	Saya bangga terhadap diri sendiri meskipun saya bukan orang yang sempurna					
12.	Jika pendapat saya tidak diterima maka saya akan tetap mempertahankannya					
13.	Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun					
14.	Saya merasa mempunyai banyak kekurangan pada diri saya					
15.	Saya merasa prihatin dengan musibah yang menimpa teman saya.					
16.	Saya tertekan dengan peraturan-peraturan yang ada di kantor					
17.	Saya mudah marah ketika ada teman yang mengganggu pekerjaan saya.					
18.	Saya akan bersikap cuek dan tidak ikut campur dengan musibah yang menimpa teman					
19.	Saya lebih suka teman satu kelompok yang menyelesaikan tugas pekerjaan daripada kerja bersama					
20.	Saya lebih suka bergaul dengan teman-teman satu kloter dari pada dengan teman lainnya					
21.	Menurut saya, perbedaan pendapat yang terjadi itu indah					
22.	Saya akan berkelompok dengan teman-teman tertentu untuk mengerjakan tugas kantor					
23.	Saya berusaha untuk mengerti apa yang sedang terjadi di sekitar saya					
24.	Saya selalu mencari apa penyebab dari masalah yang menimpa saya.					
25.	Saya mudah kehabisan akal ketika memikirkan cara-cara untuk memecahkan masalah					
26.	Saya sulit memfokuskan pikiran ketika sedang mempunyai masalah.					
27.	Saya dapat mengerti situasi yang sedang saya alami walaupun dalam keadaan emosi.					
28.	Saya tidak dapat memutuskan jalan keluar yang terbaik dalam memecahkan masalah					
29.	Saya tahu bagaimana mengendalikan diri ketika berada pada situasi yang sulit.					

30.	Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit.					
31.	Ketika mempunyai masalah dengan orang lain, saya akan berusaha untuk tenang.					
32.	Saya berusaha menahan diri untuk tidak mengganggu kepentingan teman.					
33.	Saya tidak percaya dengan kemampuan saya dalam menghadapi suatu masalah.					
34.	Saya tidak bisa menikmati semua aktivitas yang saya jalani sehari-hari.					
35.	Saya yakin bahwa setiap musibah pasti mempunyai hikmah yang baik.					

Bagian III. Instrumen Burnout Pekerjaan

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya selalu merasa kelelahan jika bekerja seharian penuh					
2.	Saya memiliki tubuh yang lemah dalam bekerja di luar ruangan					
3.	Saya tidak mampu bekerja di ruangan dingin yang akan membuat saya cepat kelelahan					
4.	Saya akan melawan kelelahan saya karena ingin menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya akan beristirahat jika merasa lelah bekerja dan tidak memperdulikan pekerjaan					
6.	Jika terasa lemas saat bekerja saya akan paksakan sampai pekerjaan selesai					
7.	Saya merasa mudah lelah karena pekerjaan saya yang berat					
8.	Saya mengalami penurunan semangat kerja karena merasa tidak sebugar pertama masuk					
9.	Saya akan mengalami kesulitan gerak karena terlalu memaksakan penyelesaian pekerjaan					
10.	Saya sering tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena tubuh saya lambat					
11.	Saya akan tetap sabar mengerjakan pekerjaan dengan santai walaupun lelah					
12.	Saya sering marah tak jelas pada orang sekitar karena beban kerja yang tidak selesai					
13.	Saya selalu berusaha menahan amarah disaat saya mengalami stres kerja					
14.	Saya selalu merasa pekerjaan saya lebih berat dari rekan kerja saya					

15.	Saya merasa stres jika pekerjaan saya tidak kunjung selesai					
16.	Saya sering marah tidak menentu dengan menghadapi beban kerja yang sangat banyak					
17.	Saya sering merasa tenang walaupun beban kerja terlalu berat					
18.	Saya akan mengacuhkan suasana sekitar disaat lelah dalam bekerja					
19.	Saya tidak akan memperdulikan siapapun untuk menenangkan diri dari beban kerja					
20.	Saya sering meminta bantuan namun tidak mau membantu disaat stres pada pekerjaan					
21.	Saya tidak memperdulikan beban kerja orang lain karena saya memiliki beban kerja sendiri					
22.	Saya tidak akan membantu pekerjaan rekan kerja saya karena saya sering menambah beban kerja					
23.	Saya merasa bahwa keahlian saya dalam bekerja lama kelamaan menurun drastis					
24.	Saya merasa menjadi orang yang buruk tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
25.	Saya sering tidak memperdulikan jika pekerjaan saya tidak selesai					
26.	Saya memiliki penurunan kinerja sehingga kepercayaan diri saya menurun					
27.	Saya merasa keahlian kerja saya sudah tidak sebaik waktu pertama bekerja					
28.	Saya selalu menghindari interaksi dengan orang lain dalam keadaan stres saat bekerja					
29.	Saya akan sangat menyesal jika tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
30.	Saya merasa saat ini mengalami kesulitan dalam berfikir tentang penyelesaian pekerjaan					
31.	Saya yakin bahwa kualitas kerja yang baik akan bertahan sampai akhir masa kerja saya					
32.	Saya merasa apa yang saya kerjakan di kantor tidak mendapatkan tanggapan baik					
33.	Saya yakin bahwa saya tidak memiliki kualitas kerja yang baik karena kejenuhan saya					

Lampiran 10. Perhitungan Validitas Angket Lingkungan Kerja

Correlations		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,354 ,040 34	VALID
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,289 ,098 34	VALID
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,630 ,000 34	VALID
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,371** ,031 34	VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,500* ,003 34	VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,630 ,000 34	VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,409 ,016 34	VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,346 ,045 34	VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,556 ,001 34	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,366 ,033 34	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,458* ,006 34	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,448 ,008 34	VALID

VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,346 ,045 34	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,604 ,000 34	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,573 ,000 34	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,351** ,042 34	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,439* ,009 34	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,621 ,000 34	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,227 ,198 34	TIDAK VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,412 ,016 34	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,479 ,004 34	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,501 ,003 34	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,337* ,052 34	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,119 ,502 34	TIDAK VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,477 ,004 34	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,444 ,009 34	VALID

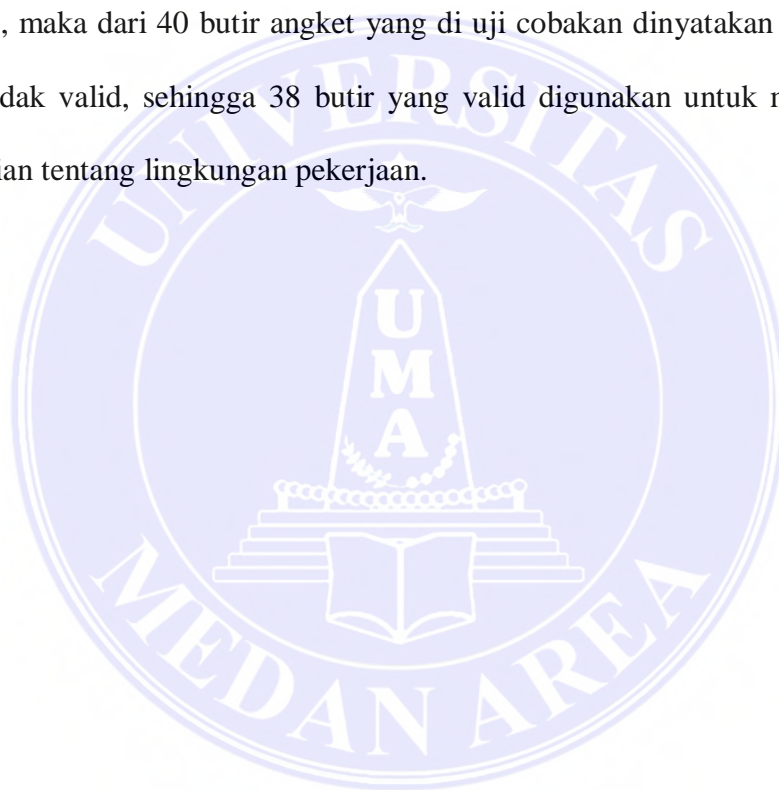
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,444 ,009 34	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,369 ,032 34	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,291** ,096 34	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,554* ,001 34	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,624 ,000 34	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,554 ,001 34	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,376 ,029 34	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,540 ,001 34	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,407 ,017 34	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,500* ,003 34	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,509 ,002 34	VALID
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,531 ,001 34	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,377 ,028 34	VALID
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,634 ,000 34	VALID

VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,630** ,000 34	VALID
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1* 34	

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

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

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan $N = 40$, maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 2 butir angket yang tidak valid, sehingga 38 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang lingkungan pekerjaan.



Lampiran 11. Perhitungan Validitas Angket Kecerdasan Emosional

Correlations		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,305 ,080 34	TIDAK VALID
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,125 ,483 34	TIDAK VALID
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,399* ,019 34	VALID
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,451 ,007 34	VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,427 ,012 34	VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,047* ,790 34	TIDAK VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,582 ,000 34	VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,573 ,000 34	VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,672 ,000 34	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,370 ,031 34	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,723 ,000 34	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,589 ,000 34	VALID

VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,515 ,002 34	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,668 ,000 34	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,444* ,008 34	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,643 ,000 34	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,543 ,001 34	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,491* ,003 34	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,413 ,015 34	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,557 ,001 34	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,569 ,000 34	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,499 ,003 34	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,427 ,012 34	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,555 ,001 34	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,401 ,019 34	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,372 ,030 34	VALID

VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,629* ,000 34	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,540 ,001 34	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,569 ,000 34	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,382* ,026 34	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,620 ,000 34	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,643 ,000 34	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,619 ,000 34	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,589 ,000 34	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,527 ,001 34	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,456 ,007 34	VALID
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,342 ,048 34	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,425 ,012 34	VALID
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,098* ,582 34	TIDAK VALID
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,025 ,888 34	TIDAK VALID

VAR00041	Pearson Correlation	1 [*]	
	Sig. (2-tailed)		
	N	34	

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

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

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 34, maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 5 butir angket yang tidak valid, sehingga 35 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang kecerdasan emosional.



Lampiran 12. Perhitungan Validitas Angket Burnout Pekerjaan

Correlations		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation	,112	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	,528	
	N	34	
VAR00002	Pearson Correlation	,554	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	34	
VAR00003	Pearson Correlation	,321	VALID
	Sig. (2-tailed)	,064	
	N	34	
VAR00004	Pearson Correlation	,476	VALID
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	34	
VAR00005	Pearson Correlation	,496	VALID
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	34	
VAR00006	Pearson Correlation	,675	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	
VAR00007	Pearson Correlation	,560	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	34	
VAR00008	Pearson Correlation	,481	VALID
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	34	
VAR00009	Pearson Correlation	,705	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	
VAR00010	Pearson Correlation	,696	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	
VAR00011	Pearson Correlation	,700	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	
VAR00012	Pearson Correlation	,478	VALID
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	34	

VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,659 ,000 34	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,377 ,028 34	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,488 ,003 34	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,197 ,265 34	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,391 ,022 34	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,212 ,229 34	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,353 ,040 34	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,513 ,002 34	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,599 ,000 34	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,711 ,000 34	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,456 ,007 34	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,519 ,002 34	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,467 ,005 34	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,518 ,002 34	VALID

VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,469 ,005 34	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,347 ,045 34	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,576 ,000 34	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,341 ,049 34	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,200 ,257 34	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,176 ,319 34	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,430 ,011 34	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,465 ,006 34	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,129 ,467 34	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,357 ,038 34	VALID
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,411 ,016 34	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,536 ,001 34	VALID
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,455 ,007 34	TIDAK VALID
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,120 ,500 34	TIDAK VALID

VAR00041	Pearson Correlation	1 [*]	
	Sig. (2-tailed)		
	N	34	

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

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

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 34, maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 7 butir angket yang tidak valid, sehingga 33 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang burnout pekerjaan.



Lampiran 13. Perhitungan Reliabilitas Angket Lingkungan Pekerjaan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,898	,902	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,331	3,059	3,500	,441	1,144	,009	40

Lampiran 14. Perhitungan Reliabilitas Angket Kecerdasan Emosional

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,887	,897	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,362	3,029	3,559	,529	1,175	,013	40

Lampiran 15. Perhitungan Reliabilitas Angket Burnout Pekerjaan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	34	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	34	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,890	,895	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,371	3,088	3,588	,500	1,162	,013	40

Lampiran 16. Perhitungan Deksripsi Variabel

		Statistics		
		Lingkungan Kerja	Kecerdasan Emmosional	Burnout Pekerjaan
N	Valid	34	34	34
	Missing	0	0	0
Mean		126,8235	118,3824	111,7941
Median		125,0000	114,0000	109,0000
Mode		121,00 ^a	107,00 ^a	107,00 ^a
Std. Deviation		10,59008	10,77600	9,82507
Minimum		107,00	101,00	96,00
Maximum		152,00	140,00	129,00
Sum		4312,00	4025,00	3801,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 17. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian

No.	X1	X2	Y
1.	127	132	98
2.	144	140	107
3.	152	107	118
4.	113	111	101
5.	124	109	122
6.	120	114	127
7.	121	129	101
8.	145	110	111
9.	115	130	105
10.	144	128	121
11.	137	113	107
12.	125	110	113
13.	112	131	121
14.	123	140	105
15.	139	101	117
16.	120	113	121
17.	135	108	103
18.	129	109	109
19.	127	133	108
20.	123	107	118
21.	122	131	109
22.	114	123	119
23.	125	118	100
24.	134	107	109
25.	119	113	102
26.	121	131	107
27.	131	108	129
28.	107	125	96
29.	117	124	116
30.	121	120	125
31.	131	114	103
32.	141	118	129
33.	129	108	98
34.	125	110	126
JLH	4312	4025	3801

Lampiran 18. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Kecerdasan Emmosional	Burnout Pekerjaan
N		34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	126,8235	118,3824	111,7941
	Std. Deviation	10,59008	10,77600	9,82507
Most Extreme Differences	Absolute	,127	,187	,141
	Positive	,127	,187	,141
	Negative	-,065	-,116	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,742	1,092	,824
Asymp. Sig. (2-tailed)		,641	,184	,505

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tests of Normality^{a,b,c,d,e,f,g,i,j,k,l,m,n,o,p,q}

	Lingkungan Kerja	Kolmogorov-Smirnov ^h			Shapiro-Wilk	
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df
Burnout Pekerjaan	120,00	,260	2	.		
	121,00	,292	3	.	,923	3
	123,00	,260	2	.		
	125,00	,175	3	.	1,000	3
	127,00	,260	2	.		
	129,00	,260	2	.		
	131,00	,260	2	.		
	144,00	,260	2	.		

Tests of Normality^{a,c,d,e,f,g,h,i,j,k,l}

Kecerdasan Emmosional	Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk
	Statistic	df	Sig.	Statistic
107,00	,385	3	.	,750
108,00	,330	3	.	,867
109,00	,260	2	.	
110,00	,340	3	.	,848
Burnout Pekerjaan 113,00	,286	3	.	,930
114,00	,260	2	.	
118,00	,260	2	.	
131,00	,337	3	.	,855
140,00	,260	2	.	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	,127	34	,179	,969	34	,432

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kecerdasan Emosional	,187	34	,004	,914	34	,061

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Burnout Pekerjaan	,141	34	,083	,947	34	,099

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 19. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1886,559	23	82,024	,631	,826
Burnout	Between	Linearity	83,759	1	83,759	,645	,441
Pekerjaan *	Groups	Deviation	1802,800	22	81,945	,631	,824
Lingkungan		from Linearity					
Kerja	Within Groups		1299,000	10	129,900		
Total			3185,559	33			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout Pekerjaan *	,162	,026	,770	,592
Lingkungan Kerja				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1341,225	19	70,591	,536	,898
Burnout	Between	Linearity	194,049	1	194,049	1,473	,245
Pekerjaan *	Groups	Deviation	1147,176	18	63,732	,484	,926
Kecerdasan		from Linearity					
Emosional	Within Groups		1844,333	14	131,738		
Total			3185,559	33			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout Pekerjaan *	-,247	,061	,649	,421
Kecerdasan Emosional				

Lampiran 20. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecerdasan Emmosional, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,267 ^a	,071	,011	9,76994

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emmosional, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226,554	2	113,277	1,187	,319 ^b
	Residual	2959,005	31	95,452		
	Total	3185,559	33			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emmosional, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	123,158	32,205		3,824
	Lingkungan Kerja	,097	,166	,105	,584
	Kecerdasan Emmosional	-,200	,164	-,219	-1,223

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,001
	Lingkungan Kerja	,564
	Kecerdasan Emmosional	,231

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,162 ^a	,026	-,004	9,84537

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,759	1	83,759	,864	,360 ^b
	Residual	3101,800	32	96,931		
	Total	3185,559	33			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92,715	20,594		4,502	,000
	Lingkungan Kerja	,150	,162	,162	,930	,360

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,247 ^a	,061	,032	9,66875

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emmosional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,049	1	194,049	2,076	,159 ^b
	Residual	2991,510	32	93,485		
	Total	3185,559	33			

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan
 b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emmosional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	138,434	18,564		7,457	,000
	Kecerdasan Emmosional	-,225	,156	-,247	-1,441	,159

a. Dependent Variable: Burnout Pekerjaan

Lampiran 21. Tabel Konsultasi

Z and t Tables

Z Table: Negative Values

Body of table gives area under Z curve to the left of z.

Example:

$$P[Z < -2.63] = .0043$$

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
-3.80	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.70	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.60	.0002	.0002	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.50	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002
-3.40	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0002
-3.30	.0005	.0005	.0005	.0004	.0004	.0004	.0004	.0004	.0004	.0003
-3.20	.0007	.0007	.0006	.0006	.0006	.0006	.0006	.0006	.0005	.0005
-3.10	.0010	.0009	.0009	.0009	.0008	.0008	.0008	.0008	.0007	.0007
-3.00	.0013	.0013	.0013	.0012	.0012	.0011	.0011	.0011	.0010	.0010
-2.90	.0019	.0018	.0018	.0017	.0016	.0016	.0015	.0015	.0014	.0014
-2.80	.0026	.0025	.0024	.0023	.0023	.0022	.0021	.0021	.0020	.0019
-2.70	.0035	.0034	.0033	.0032	.0031	.0030	.0029	.0028	.0027	.0026
-2.60	.0047	.0045	.0044	.0043	.0041	.0040	.0039	.0038	.0037	.0036
-2.50	.0062	.0060	.0059	.0057	.0055	.0054	.0052	.0051	.0049	.0048
-2.40	.0082	.0080	.0078	.0075	.0073	.0071	.0069	.0068	.0066	.0064
-2.30	.0107	.0104	.0102	.0099	.0096	.0094	.0091	.0089	.0087	.0084
-2.20	.0139	.0136	.0132	.0129	.0125	.0122	.0119	.0116	.0113	.0110
-2.10	.0179	.0174	.0170	.0166	.0162	.0158	.0154	.0150	.0146	.0143
-2.00	.0228	.0222	.0217	.0212	.0207	.0202	.0197	.0192	.0188	.0183
-1.90	.0287	.0281	.0274	.0268	.0262	.0256	.0250	.0244	.0239	.0233
-1.80	.0359	.0351	.0344	.0336	.0329	.0322	.0314	.0307	.0301	.0294
-1.70	.0446	.0436	.0427	.0418	.0409	.0401	.0392	.0384	.0375	.0367
-1.60	.0548	.0537	.0526	.0516	.0505	.0495	.0485	.0475	.0465	.0455
-1.50	.0668	.0655	.0643	.0630	.0618	.0606	.0594	.0582	.0571	.0559
-1.40	.0808	.0793	.0778	.0764	.0749	.0735	.0721	.0708	.0694	.0681
-1.30	.0968	.0951	.0934	.0918	.0901	.0885	.0869	.0853	.0838	.0823
-1.20	.1151	.1131	.1112	.1093	.1075	.1056	.1038	.1020	.1003	.0985
-1.10	.1357	.1335	.1314	.1292	.1271	.1251	.1230	.1210	.1190	.1170
-1.00	.1587	.1562	.1539	.1515	.1492	.1469	.1446	.1423	.1401	.1379
-0.90	.1841	.1814	.1788	.1762	.1736	.1711	.1685	.1660	.1635	.1611
-0.80	.2119	.2090	.2061	.2033	.2005	.1977	.1949	.1922	.1894	.1867
-0.70	.2420	.2389	.2358	.2327	.2296	.2266	.2236	.2206	.2177	.2148

-0.60	.2743	.2709	.2676	.2643	.2611	.2578	.2546	.2514	.2483	.2451
-0.50	.3085	.3050	.3015	.2981	.2946	.2912	.2877	.2843	.2810	.2776
-0.40	.3446	.3409	.3372	.3336	.3300	.3264	.3228	.3192	.3156	.3121
-0.30	.3821	.3783	.3745	.3707	.3669	.3632	.3594	.3557	.3520	.3483
-0.20	.4207	.4168	.4129	.4090	.4052	.4013	.3974	.3936	.3897	.3859
-0.10	.4602	.4562	.4522	.4483	.4443	.4404	.4364	.4325	.4286	.4247
0.00	.5000	.4960	.4920	.4880	.4840	.4801	.4761	.4721	.4681	.4641

Z Table: Positive Values

Body of table gives area under Z curve to the left of z.

Example:

$$P[Z < 1.16] = .8770$$

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
0.00	.5000	.5040	.5080	.5120	.5160	.5199	.5239	.5279	.5319	.5359
0.10	.5398	.5438	.5478	.5517	.5557	.5596	.5636	.5675	.5714	.5753
0.20	.5793	.5832	.5871	.5910	.5948	.5987	.6026	.6064	.6103	.6141
0.30	.6179	.6217	.6255	.6293	.6331	.6368	.6406	.6443	.6480	.6517
0.40	.6554	.6591	.6628	.6664	.6700	.6736	.6772	.6808	.6844	.6879
0.50	.6915	.6950	.6985	.7019	.7054	.7088	.7123	.7157	.7190	.7224
0.60	.7257	.7291	.7324	.7357	.7389	.7422	.7454	.7486	.7517	.7549
0.70	.7580	.7611	.7642	.7673	.7704	.7734	.7764	.7794	.7823	.7852
0.80	.7881	.7910	.7939	.7967	.7995	.8023	.8051	.8078	.8106	.8133
0.90	.8159	.8186	.8212	.8238	.8264	.8289	.8315	.8340	.8365	.8389
1.00	.8413	.8438	.8461	.8485	.8508	.8531	.8554	.8577	.8599	.8621
1.10	.8643	.8665	.8686	.8708	.8729	.8749	.8770	.8790	.8810	.8830
1.20	.8849	.8869	.8888	.8907	.8925	.8944	.8962	.8980	.8997	.9015
1.30	.9032	.9049	.9066	.9082	.9099	.9115	.9131	.9147	.9162	.9177
1.40	.9192	.9207	.9222	.9236	.9251	.9265	.9279	.9292	.9306	.9319
1.50	.9332	.9345	.9357	.9370	.9382	.9394	.9406	.9418	.9429	.9441
1.60	.9452	.9463	.9474	.9484	.9495	.9505	.9515	.9525	.9535	.9545
1.70	.9554	.9564	.9573	.9582	.9591	.9599	.9608	.9616	.9625	.9633
1.80	.9641	.9649	.9656	.9664	.9671	.9678	.9686	.9693	.9699	.9706
1.90	.9713	.9719	.9726	.9732	.9738	.9744	.9750	.9756	.9761	.9767
2.00	.9772	.9778	.9783	.9788	.9793	.9798	.9803	.9808	.9812	.9817
2.10	.9821	.9826	.9830	.9834	.9838	.9842	.9846	.9850	.9854	.9857
2.20	.9861	.9864	.9868	.9871	.9875	.9878	.9881	.9884	.9887	.9890
2.30	.9893	.9896	.9898	.9901	.9904	.9906	.9909	.9911	.9913	.9916
2.40	.9918	.9920	.9922	.9925	.9927	.9929	.9931	.9932	.9934	.9936
2.50	.9938	.9940	.9941	.9943	.9945	.9946	.9948	.9949	.9951	.9952
2.60	.9953	.9955	.9956	.9957	.9959	.9960	.9961	.9962	.9963	.9964
2.70	.9965	.9966	.9967	.9968	.9969	.9970	.9971	.9972	.9973	.9974

2.80	.9974	.9975	.9976	.9977	.9977	.9978	.9979	.9979	.9980	.9981
2.90	.9981	.9982	.9982	.9983	.9984	.9984	.9985	.9985	.9986	.9986
3.00	.9987	.9987	.9987	.9988	.9988	.9989	.9989	.9989	.9990	.9990
3.10	.9990	.9991	.9991	.9991	.9992	.9992	.9992	.9992	.9993	.9993
3.20	.9993	.9993	.9994	.9994	.9994	.9994	.9994	.9995	.9995	.9995
3.30	.9995	.9995	.9995	.9996	.9996	.9996	.9996	.9996	.9996	.9997
3.40	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9998
3.50	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998
3.60	.9998	.9998	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999
3.70	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999
3.80	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999



T Table

df - degrees of freedom for t curve

P - area under the t curve with df degrees of freedom to the right of t(df)

Example:

$$P[t(2) > 2.92] = 0.05$$

$$P[-2.92 < t(2) < 2.92] = 0.9$$

df	Upper tail probability p											
	0.25	0.2	0.15	0.1	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005	0.0025	0.001	0.0005
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.31	12.70	15.90	31.82	63.65	127.3	318.3	636.619
2	0.817	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	4.849	6.965	9.925	14.08	22.33	31.599
3	0.765	0.979	1.250	1.638	2.353	3.182	3.482	4.541	5.841	7.453	10.22	12.924
4	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	2.999	3.747	4.604	5.598	7.173	8.610
5	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	2.757	3.365	4.032	4.773	5.893	6.869
6	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	2.612	3.143	3.707	4.317	5.208	5.959
7	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.517	2.998	3.499	4.029	4.785	5.408
8	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.449	2.896	3.355	3.833	4.501	5.041
9	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.398	2.821	3.250	3.690	4.297	4.781
10	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.359	2.764	3.169	3.581	4.144	4.587
11	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.328	2.718	3.106	3.497	4.025	4.437
12	0.696	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.303	2.681	3.055	3.428	3.930	4.318
13	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.282	2.650	3.012	3.372	3.852	4.221
14	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.264	2.624	2.977	3.326	3.787	4.140
15	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.249	2.602	2.947	3.286	3.733	4.073
16	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.235	2.583	2.921	3.252	3.686	4.015
17	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.224	2.567	2.898	3.222	3.646	3.965
18	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.214	2.552	2.878	3.197	3.610	3.922
19	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.205	2.539	2.861	3.174	3.579	3.883
20	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.197	2.528	2.845	3.153	3.552	3.850
21	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.189	2.518	2.831	3.135	3.527	3.819
22	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.183	2.508	2.819	3.119	3.505	3.792
23	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.177	2.500	2.807	3.104	3.485	3.768
24	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.172	2.492	2.797	3.091	3.467	3.745
25	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.167	2.485	2.787	3.078	3.450	3.725
26	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.162	2.479	2.779	3.067	3.435	3.707
27	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.158	2.473	2.771	3.057	3.421	3.690
28	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.154	2.467	2.763	3.047	3.408	3.674
29	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.150	2.462	2.756	3.038	3.396	3.659
30	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.147	2.457	2.750	3.030	3.385	3.646
40	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.123	2.423	2.704	2.971	3.307	3.551
50	0.679	0.849	1.047	1.299	1.676	2.009	2.109	2.403	2.678	2.937	3.261	3.496
60	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.099	2.390	2.660	2.915	3.232	3.460
80	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.088	2.374	2.639	2.887	3.195	3.416
100	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.081	2.364	2.626	2.871	3.174	3.390
1000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.056	2.330	2.581	2.813	3.098	3.300
z*	0.674	0.841	1.036	1.282	1.645	1.960	2.054	2.326	2.576	2.807	3.090	3.291
	50%	60%	70%	80%	90%	95%	96%	98%	99%	99.5%	99.8%	99.9%

Confidence level C

Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.320	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 22. Dokumentasi Penelitian

