

**HUBUNGAN *HARDINESS* DAN *CO-WORKERS SOCIAL SUPPORT* DENGAN *BURNOUT* PADA GURU DI SMA YAYASAN PENDIDIKAN KELUARGA MEDAN**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Psikologi (MPsi)  
Program Studi Magister Psikologi**

**Oleh**

**PUTRI RINANTHA RISTIANI  
NPM. 181804006**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2022**

**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 2/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/23

**HUBUNGAN *HARDINESS* DAN *CO-WORKERS SOCIAL SUPPORT* DENGAN *BURNOUT* PADA GURU DI SMA  
YAYASAN PENDIDIKAN KELUARGA MEDAN**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Psikologi (MPsi)  
Program Studi Magister Psikologi**

**Oleh**

**PUTRI RINANTHA RISTIANI  
NPM. 181804006**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2022**

**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 2/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul** : Hubungan *Hardiness* dan *Co-Workers Social Support* dengan *Burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan

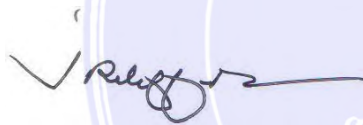
**Nama** : PUTRI RINANTHA RISTIANI

**NPM** : 181804006

**Menyetujui :**

Pembimbing I

Pembimbing II



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

**Dr. Irsan Rangkuti, M.Pd**

**Mengetahui :**

Ketua Program Studi

Direktur Program

Magister Psikologi

Pascasarjana



**Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog**

**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Magister Psikologi  
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Rabu

Tanggal : 20 Juli 2022

Tempat : Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area



**PANITIA PENGUJI TESIS**

**Ketua : Hasanuddin, Ph.D**

**Sekretaris : Dr. Siti Aisyah, M.Psi**

**Penguji I : Dr. Sjahril Effendy P., M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Penguji II : Dr. Irsan Rangkuti, M.Pd**

**Penguji Tamu : Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog**

## 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 orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 20 Juli 2022



**Putri Rinantha Ristiani**

**181804006**

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

---

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

Nama : Putri Rinantha  
NPM : 181804006  
Program Studi : Magister Psikologi  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

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

**HUBUNGAN HARDINESS DAN CO-WORKERS SOCIAL  
SUPPORT DENGAN BURNOUT PADA GURU DI SMA  
YAYASAN PENDIDIKAN KELUARGA MEDAN**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal :

Yang menyatakan

  
**Putri Rinantha**



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tesis yang berjudul “Hubungan *Hardiness* dan *Co-Workers Social Support* dengan *Burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan” dapat diselesaikan. Tak lupa shalawat berangkaian salam peneliti hadiahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW sebagai teladan.

Peneliti menyelesaikan tesis ini sesuai dengan kemampuan, oleh karena itu dengan kerendahan hati peneliti mengharapkan masukan dan saran dari semua pihak guna menyempurnakan tesis ini dan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Medan, 20 Juli 2022

Peneliti

**Putri Rinantha Ristiani**

**181804006**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamini, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan ridho-Nya sehingga dengan izin-Nya peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Hubungan *Hardiness* dan *Co-Workers Social Support* dengan *Burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan”. Shalawat berangkaian salam peneliti hadiahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW sebagai teladan umat Islam.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas bantuan tenaga dan pikiran, serta bimbingan yang telah diberikan dalam menyelesaikan tesis ini, kepada yang terhormat:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si, MA, M.Psi, MH selaku Pembimbing I
6. Bapak Dr. Irsan Rangkuti, M.Pd selaku Pembimbing II
7. Seluruh Dosen Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area



8. Seluruh Staff Program Studi Pascasarjana Universitas Medan Area
9. Kepala SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan.
10. Seluruh staf Tata Usaha SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan
11. Seluruh Guru SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan.
12. Teristimewa kedua orang tua saya Suhartono dan Yustini. Terima kasih atas dukungan moril maupun materil terutama dalam pelaksanaan penelitian tesis dan pembiayaan kuliah. Terima kasih Papa dan Mama.
13. Untuk adik saya Sheila Ayu Andini yang selalu memberikan semangat kepada peneliti sehingga termotivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
14. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2018.

Akhir kata, semoga Allah SWT sebaik-baik pemberi balasan, membalas segala amal yang telah diberikan dan memberikan limpahan rahmat-Nya kepada kita semua. Aamin.

Medan, 20 Juli 2022

Putri Rinantha Ristiani

## ABSTRAK

### HUBUNGAN *HARDINESS* DAN *CO-WORKERS SOCIAL SUPPORT* DENGAN *BURNOUT* PADA GURU DI SMA YAYASAN PENDIDIKAN KELUARGA MEDAN

Oleh:

**Putri Rinantha Ristiani**

**181804006**

**Magister Psikologi Universitas Medan Area**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dan *co-workers social support* dengan *burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari tiga skala yaitu skala *hardiness*, skala *co-workers social support* dan skala *burnout*. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 40 orang. Dalam upaya membuktikan hipotesis digunakan metode analisis data yaitu teknik Analisis Regresi Berganda. Berdasarkan analisis, diperoleh hasil koefisien  $r_{x1y} = -0,458$ ;  $r_{x2y} = -0,473$ ;  $r_{x1x2y} = -0,442$  = 0,000 ( $p < 0,010$ ) yang menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan *burnout*, hubungan negatif yang signifikan antara *co-workers social support* dengan *burnout* dan hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dan *co-workers social support* dengan *burnout* pada guru. Artinya semakin rendah *hardiness* maka semakin tinggi *burnout*, semakin rendah *co-workers social support* semakin tinggi *burnout* dan semakin rendah *hardiness* dan *co-workers social support* maka semakin tinggi *burnout*. Sumbangan efektif *hardiness* terhadap *burnout* sebesar 20,9%. Sumbangan efektif *co-workers social support* terhadap *burnout* sebesar 22,3%. Sumbangan efektif *hardiness* dan *co-workers social support* terhadap *burnout* sebesar 19,5%.

**Kata Kunci :** *Hardiness, Co-workers social support, Burnout*

## **ABSTRACT**

### ***The Correlation between Hardiness and Co-Workers Social Support with Burnout at Teachers in SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan***

**Putri Rinantha Ristiani**

**181804006**

**Magister Psikologi Universitas Medan Area**

*This study aims to determine the correlation between hardiness and co-workers social support with burnout in teachers at SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan. The method used in this study is a quantitative research method using a Likert scale consisting of three scales, namely the hardiness scale, the co-worker social support scale and the burnout scale. The sample in this study were teachers totaling 40 people. In an effort to prove the hypothesis, the data analysis method is used, namely the Multiple Regression Analysis technique. Based on the analysis, the coefficient  $r_{x1y} = -0,458$ ;  $r_{x2y} = -0,473$ ;  $r_{x1x2y} = -0,442 = 0,000$  ( $p < 0,010$ ) which indicates there is a significant negative correlation between hardiness and burnout, a significant negative correlation between co-workers social support and burnout and a significant negative correlation between hardiness and co-worker support and teacher burnout. This means that the lower the hardiness, the higher the burnout, the lower the social support of co-workers, the higher the burnout and the lower the hardiness and social support of coworkers, the higher the burnout. The effective contribution of hardiness to burnout is 20.9%. The effective contribution of co-workers social support to burnout is 22.3%. The effective contribution of hardiness and co-workers social support to burnout is 19.5%.*

**Keywords:** *Hardiness, Co-workers social support, Burnout*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1.....	
Latar Belakang Masalah.....	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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.....	U
raian Teoritis.....	16
2.2.....	
<i>Burnout</i> .....	18

1....Pengertian <i>Burnout</i> .....	18
2....Faktor-Faktor <i>Burnout</i> .....	19
3....Aspek-Aspek <i>Burnout</i> .....	28
4....Tahapan <i>Burnout</i> .....	30
5....Gejala <i>Burnout</i> .....	31
6....Dampak <i>Burnout</i> .....	32
7....Pencegahan <i>Burnout</i> .....	33
<b>2.3.....</b>	
<i>Hardiness</i> .....	36
1....Pengertian <i>Hardiness</i> .....	36
2....Faktor-faktor <i>Hardiness</i> .....	37
3....Komponen <i>Hardines</i> .....	38
4....Fungsi <i>Hardiness</i> .....	39
5....Langkah-langkah Meningkatkan <i>Hardiness</i> .....	42
<b>2.4.....</b>	
<i>Social support</i> .....	43
1....Pengertian <i>Social support</i> .....	43
2....Faktor-Faktor <i>Social support</i> .....	45
3....Aspek-Aspek <i>Social support</i> .....	46
4....Sumber-Sumber <i>Social support</i> .....	46
<b>2.5.....</b>	
Hubungan <i>Hardiness</i> dan <i>Co-workers social support</i> dengan <i>Burnout</i> .....	49
<b>2.6. Kerangka Konseptual.....</b>	53
<b>2.7. Hipotesis.....</b>	54

### **BAB III METODE PENELITIAN**

<b>3.1.....</b>	
Desain Penelitian.....	55
<b>3.2.....</b>	
Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
<b>3.3.....</b>	



Identifikasi Variabel Penelitian.....	56
<b>3.4.....</b>	
Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	56
<b>3.5.....</b>	
Populasi dan Sampel.....	58
1...Populasi.....	58
2...Sampel.....	58
<b>3.6.....</b>	
Teknik Pengambilan Sampel.....	58
<b>3.7.....</b>	
Metode Pengumpulan Data.....	59
<b>3.8.....</b>	
Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	60
1...Validitas.....	60
2...Reliabilitas.....	61
<b>3.9.....</b>	
Teknik Analisis Data.....	62
1...Analisis Regresi Berganda.....	62
2...Uji Hipotesis.....	63
3...Koefisien Determinasi.....	64
4...Uji Normalitas.....	65
5...Uji Linearitas.....	65

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

<b>4.1. Orientasi Kancan Penelitian.....</b>	<b>67</b>
<b>4.2. Persiapan Penelitian.....</b>	<b>69</b>
1. Persiapan Administrasi.....	69
2. Persiapan Alat Ukur.....	70
<b>4.3. Uji Coba Alat Ukur.....</b>	<b>72</b>
1. Hasil Uji Coba Skala <i>Burnout</i> .....	73
2. Hasil Uji Coba Skala <i>Hardiness</i> .....	74



3. Hasil Uji Coba Skala <i>Co-workers social support</i> .....	75
4.4. Pelaksanaan Penelitian.....	77
4.5. Uji Asumsi.....	78
1. Uji Normalitas.....	78
2. Uji Linearitas.....	79
4.6. Analisis data.....	80
1. Uji Hipotesis.....	80
2. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	82
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	85
4.7. Pembahasan.....	88
4.8. Keterbatasan Penelitian.....	95
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Simpulan.....	96
5.2. Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>99</b>

### DAFTAR TABEL

Tabel 1	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	65
Tabel 2	Persiapan Penelitian.....	69
Tabel 3	Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Burnout</i> Sebelum Uji Coba.....	70
Tabel 4	Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Hardiness</i> Sebelum Uji Coba.....	71
Tabel 5	Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Co-workers social support</i>	

	Sebelum Uji Coba.....	72
Tabel 6	Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Burnout</i> Setelah Uji Coba.....	74
Tabel 7	Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Hardiness</i> Setelah Uji Coba.....	75
Tabel 8	Distribusi Penyebaran Aitem Skala <i>Co-workers social support</i> Setelah Uji Coba.....	76
Tabel 9	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	78
Tabel 10	Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	79
Tabel 11	Hasil Analisis Korelasi <i>Hardiness</i> dengan <i>Burnout</i> .....	80
Tabel 12	Hasil Analisis Korelasi <i>Co-workers social support</i> Dengan <i>Burnout</i> .....	81
Tabel 13	Hasil Analisis Korelasi <i>Hardiness</i> dan <i>Co-workers social support</i> Dengan <i>Burnout</i> .....	82
Tabel 14	Hasil Analisis Koefisien Korelasi <i>Hardiness</i> Dengan <i>Burnout</i> .....	83
Tabel 15	hasil Analisis Koefisien Korelasi <i>Co-workers social support</i> dengan <i>Burnout</i> .....	84
Tabel 16	Hasil Analisis Koefisien Korelasi <i>Hardiness</i> dan <i>Co-workers social support</i> dengan <i>Burnout</i> .....	84
Tabel 17	Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> Koefisien Determinan.....	85
Tabel 18	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	53
------------	--------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Tabel Identifikasi Fenomena <i>Burnout</i> .....	105
2. Skala <i>Burnout</i> .....	106
3. Skala <i>Hardiness</i> .....	111
4. Skala <i>Co-workers social support</i> .....	116
5. Data Mentah.....	121
6. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Hardiness</i> .....	125

7. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Co-workers social support</i> .....	130
8. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Burnout</i> .....	135
9. Uji Asumsi dan Hipotesis.....	140
10. Tabel Distribusi Frekuensi.....	152
11. Surat Keterangan Izin Penelitian.....	159
12. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	162



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai tujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang cerdas dan berkualitas. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan dibutuhkan tenaga pengajar dan pendidik yang disebut guru. Guru mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam bidang pendidikan. Pekerjaan guru tidak hanya mengajar, guru harus mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi anak didiknya. Sebagai tenaga pengajar guru dituntut untuk peka terhadap perkembangan terkini dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Dengan berbagai reformasi dalam bidang pendidikan menjadikan peranan dan tanggungjawab guru menjadi semakin berat. Perubahan-perubahan dalam kurikulum pendidikan membuat tugas guru semakin banyak dan tuntutan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan kesejahteraan psikologis guru tidak ikut diperhatikan.

Daradjat (2005) mengemukakan Pekerjaan guru merupakan pekerjaan yang melibatkan emosi karena dalam konsep belajarnya guru tidak hanya berhadapan dengan fisik siswa tetapi juga berhadapan dengan mental siswa. Daradjat (2005) mengemukakan bahwa seorang guru adalah seorang pemberi layanan yang dituntut untuk selalu memiliki tingkah laku yang positif seperti sabar, penuh perhatian, hangat, humoris, dan yang paling penting memiliki rasa empati terhadap anak didiknya. Seorang guru harus berhadapan langsung dengan

anak didiknya sehingga anak didik akan selalu melihat bahkan meniru apa yang dilakukan guru di kelas maupun di luar kelas. Peran guru sebagai pengajar menuntut guru harus memiliki dan meningkatkan keterampilan-keterampilan lain untuk menunjang tugas mengajarnya, seperti keterampilan mengoperasikan komputer, menggunakan koneksi internet dan kecakapan komunikasi Asmani (dalam, Fahmi, Dkk., 2019). Selain itu, menurut Asmani (dalam, Fahmi, Dkk., 2019) guru tidak hanya mengajar di dalam kelas saja. Guru juga memiliki peran di luar kelas seperti berperan sebagai organisator untuk mengelola berbagai proses akademik, turut menyusun tata tertib sekolah dan menentukan kalender akademik sekolah.

Pekerjaan guru yang memiliki banyak tuntutan pada akhirnya akan menimbulkan banyak permasalahan. Berbagai permasalahan yang dialami guru berasal dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan guru, kurikulum pendidikan yang berubah dan tuntutan orangtua murid terhadap prestasi anaknya disekolah. Banyaknya tugas yang diemban guru menyebabkan munculnya perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang cemas, tidak dapat fokus kepada pekerjaan dan tidak menikmati pekerjaan yang dilakukan. Kondisi tersebut menyebabkan munculnya stres pada guru. Stres yang terus menerus dialami guru dan tidak diatasi dengan segera akan mengakibatkan dampak jangka panjang yaitu munculnya gejala *burnout*. *Burnout* terjadi karena energi fisik dan psikis terkuras habis untuk menghadapi stres yang terus menerus.



*Burnout* telah lama dan banyak diteliti oleh para ahli. Pada tahun 1974, psikiater Herbert Freudenberger (dalam McCormack & Cotter, 2013) menggunakan istilah “*burnout*” untuk menggambarkan apa yang terjadi pada relawan klinik kecanduan narkoba. Freudenberger menggambarkan bagaimana para relawan ketika memulai pekerjaan di klinik, relawan bekerja dengan antusiasme dan komitmen yang tinggi. Para relawan memiliki harapan tinggi tentang apa yang mungkin dapat mereka capai dan bekerja keras untuk mewujudkan harapan tersebut (McCormack & Cotter, 2013). Namun dalam waktu satu tahun, antusiasme dan motivasi tersebut telah jelas berkurang dan relawan mengalami kelelahan menjalani pekerjaan tersebut yang terwujud baik secara mental dan fisik. Kelelahan itu disebut oleh Freudenberger adalah *burnout*.

Fenomena *burnout* yang terjadi pada guru juga berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran daring akibat pandemi. Di tahun 2020 WHO (*World Health Organization*) secara resmi mendeklarasikan virus Corona (Covid 19) sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020. Artinya, virus corona telah menyebar secara luas di dunia, termasuk Indonesia. Semua aktivitas masyarakat terganggu bahkan dihentikan demi menghentikan penyebaran virus tersebut termasuk kegiatan di bidang pendidikan yaitu kegiatan belajar mengajar di sekolah. Agar tidak terjadi penyebaran virus Covid 19 di sekolah, maka pemerintah meniadakan sekolah secara tatap muka. Seluruh kegiatan belajar mengajar dilaksanakan melalui daring. Kondisi ini menambah beban guru. Guru harus mengatur strategi pembelajaran agar materi yang harus disampaikan kepada anak didiknya bisa dipahami. Jika anak didik tidak paham maka guru akan dikatakan gagal. Beberapa

guru merasa tertekan karena anak didiknya tidak maksimal dalam memahami materi pembelajaran melalui daring, dibandingkan dengan bertatap muka di dalam kelas.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai fenomena *burnout* yang terjadi, peneliti melakukan wawancara kepada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan. Adapun hasil wawancara dengan beberapa guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan menyatakan guru sering merasa mudah kelelahan secara psikis yang menyebabkan fisik juga terganggu, mudah kesal, sakit kepala hingga menyebabkan kesulitan tidur sering dialami guru. Kegiatan mengajar melalui daring membuat guru cenderung merasa kehilangan minatnya terhadap pekerjaan. Mengajar secara daring di saat pandemi membuat beberapa guru mempersingkat waktu mengajar. Selain itu, guru menjadi tidak dekat dan mudah tersinggung terhadap rekan kerjanya. Karena mengajar secara daring, guru tidak memiliki jadwal mengajar yang tetap sehingga datang terlambat ke sekolah. Guru mengaku bahwa mengajar secara langsung bertatap muka dengan siswanya dirasa lebih efektif dibandingkan melalui daring. Guru kehilangan semangat mengajar salah satunya karena sulit mengontrol siswa agar tetap fokus saat belajar daring yang pada akhirnya guru menjadi acuh terhadap siswanya. Dari luar guru mungkin terlihat santai dengan sistem belajar mengajar saat ini, namun banyak tanggung jawab yang menjadi beban pikiran bagi guru yang menyebabkan terkurasnya energi psikis dan fisik. Terkurasnya energi dan emosi terus menerus membuat guru merasakan kejenuhan yang pada akhirnya menimbulkan *burnout*.

Pada penelitian ini selain melakukan wawancara, peneliti juga melakukan pra penelitian untuk mengidentifikasi fenomena *burnout* dengan memberikan beberapa butir pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada 25 orang guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan yang menjadi responden. Hasil pra penelitian menunjukkan sebanyak 64% dari responden mudah merasa kesal saat bekerja. Salah satu aspek *burnout* adalah kelelahan emosional yang ditandai dengan mudah marah dan kesal terhadap orang lain. Kemudian sebanyak 68% dari responden merasa pekerjaan membuat mereka merasa tertekan. Hal ini terjadi karena walaupun pekerjaan guru saat ini terlihat santai namun, guru mempunyai tanggung jawab terhadap laporan nilai siswa. Beberapa siswa ada yang tidak mengumpulkan tugas yang diberikan sehingga guru kesulitan memberi nilai. Tekanan yang dirasakan guru akan mengakibatkan munculnya stres yang jika dibiarkan dalam jangka panjang menjadi *burnout*. Kemudian sebanyak 56% responden tidak suka saat orang lain mengkritik cara mereka bekerja. Guru memiliki cara tersendiri dalam mengajarkan materi kepada siswanya dan setiap guru berbeda-beda. Kritik dari orang lain sulit diterima karena perasaan sensitif yang dialami guru. Kemudian sebanyak 68% responden tidak saling membantu dalam pekerjaan. Masing-masing guru memiliki tanggung jawab terhadap siswanya. Sehingga guru merasa bahwa saat ada permasalahan yang masih bisa diatasi maka tidak perlu melibatkan guru lain atau penyebab lainnya adalah adanya perasaan cuek, tidak peduli dan tidak mau mencampuri urusan orang lain. Mengarah pada aspek *burnout* yaitu depersonalisasi yang ditandai dengan merasa sinis dan ketidakpedulian terhadap orang lain. Kemudian sebanyak 76% responden

merasa akhir-akhir ini tidak tertarik dengan pekerjaannya. Umumnya proses belajar mengajar sekolah di Indonesia dilakukan di ruangan kelas. Guru mengajar di depan kelas dan siswa duduk memperhatikan guru. Guru dan siswa juga dapat berinteraksi langsung. Namun saat ini proses belajar mengajar tidak lagi seperti itu, sehingga membuat guru tidak tertarik dengan pekerjaannya. Kemudian sebanyak 52% responden merasa rekan guru lain bekerja lebih baik dari dirinya. Aspek *burnout* yang ketiga adalah penurunan pencapaian prestasi yang ditandai dengan menunjukkan perasaan tidak puas terhadap pencapaiannya terhadap pekerjaan. Dari 25 responden sebanyak 64% memberikan tanggapan positif yang mengarah pada indikasi *burnout*.

Guru yang kelelahan kerja menjadi mudah tersinggung, kurang ramah, jarang tersenyum dan bersikap acuh tak acuh terhadap siswa maupun orang lain. Berdasarkan gejala-gejala yang terjadi pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan, maka hal tersebut mengarah pada indikasi *burnout*. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Warner (2014) bahwa tanda-tanda *burnout syndrome* antara lain merasa terganggu dengan kehadiran teman sekerja, selalu datang terlambat, ingin meninggalkan pekerjaan lebih cepat, rasa antusiasme berubah menjadi apatis atau acuh tak acuh, kehilangan persahabatan dengan teman sekerja dan secara fisik merasa sakit.

*Burnout* adalah sindrom psikologi yang tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu tetapi juga fungsi organisasi seperti sekolah. Guru yang mengalami *burnout* tidak hanya menimbulkan dampak negatif terhadap dirinya sendiri tetapi juga dirasakan oleh organisasi dan orang-orang sekitarnya seperti

rekan kerja, keluarga dan anak didiknya. Guru yang mengalami *burnout* akan cepat merasa lelah, muncul perasaan curiga, mudah tersinggung, tidak sabar dan sinis kepada orang lain. *Burnout* yang dialami guru akan berdampak kepada kinerja guru yang menurun dan merugikan sekolah sebagai organisasi tempat guru bekerja. Guru yang *burnout* biasanya menunjukkan sikap menarik diri dari pekerjaannya seperti membolos dan sering terlambat, menjaga jarak terhadap siswa dan berkeinginan untuk berhenti atau pensiun sebelum waktunya.

Penelitian-penelitian pendahulu yang dirangkum oleh Sabanci (dalam, Fahmi, Dkk., 2019) menunjukkan bahwa profesi guru menuntun pada *burnout* karena peran dan tanggungjawabnya dalam objek relasi antar individu. Data survei menunjukkan bahwa guru yang mengalami *burnout* di negara-negara Asia mencapai 50% - 70% Maslach, Dkk. (dalam, Fahmi, Dkk., 2019). Menurut McCormack dan Cotter (2013), *burnout syndrome* ditemukan pada beberapa jenis profesi, antara lain guru, dokter, perawat, pendeta, terapis kerja, staff pemasyarakatan, pengasuh professional bagi lansia, mahasiswa kedokteran dan kedokteran gigi, penyedia jasa pengobatan gangguan makan, dan pekerja pada rumah sakit umum. *Burnout* didefinisikan dengan tiga hal yaitu merasa kehabisan energi, meningkatkan jarak mental seseorang terhadap pekerjaannya dan perasaan sinis terhadap pekerjaan yang dilakukan. Artinya seseorang dapat dikatakan mengalami *burnout* saat ia mulai menghindari pekerjaannya. Sikap menghindari ini tidak hanya malas bekerja tetapi menimbulkan rasa tidak senang dengan pekerjaannya.



Shirom (dalam McCormack & Cotter, 2013) mengatakan *burnout* mengacu pada kombinasi dari kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan kognitif. Freudenberger (dalam Pawlak, 2011) berpendapat bahwa *burnout* adalah keadaan dari kelelahahan fisik dan emosi dari kondisi kerja. Biasanya *burnout* disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang didapatkan dari beberapa jurnal mengenai *burnout*, menunjukkan profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout*, yaitu sekitar 43%.

Berbicara mengenai *burnout* pada guru, McCormack dan Cotter (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* antara lain usia atau pengalaman, kepribadian, *locus of control*, status pernikahan, jenis kelamin, *work-home interference*, harapan, beban kerja, *underwork*, jenis pekerjaan, lingkungan fisik, konflik, konflik peran dan ambiguitas peran, kontrol, *social support*, hubungan timbal balik, perbandingan sosial, dan gaya kepemimpinan. Kepribadian dan *social support* merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap *burnout*.

Terkait faktor individual, setiap manusia memiliki kemampuan menghadapi suatu keadaan yang menekan, tetapi kuat lemahnya kemampuan itu tidaklah sama, tergantung pada berbagai hal salah satunya adalah kepribadian. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* di kalangan guru adalah faktor individu yang di dalamnya meliputi karakteristik kepribadian. Pada dasarnya kepribadian merupakan sebuah karakteristik psikologi dan perilaku yang dimiliki individu yang bersifat permanen yang dapat membedakan antara individu



yang satu dengan individu yang lainnya. Ada tipe kepribadian yang mudah tertanggu dengan keadaan yang menekan dan ada juga tipe kepribadian yang tahan saat menghadapi keadaan yang menekan dan menuntut.

Tipe kepribadian yang mempunyai daya tahan terhadap stress adalah *hardiness*. Menurut Kobasa (dalam Kristiyanti, 2019) *hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengatasi stres. Fourie dan Potgieter mengartikan *hardiness* sebagai kemampuan dari individu untuk menunjukkan kepribadian yang kuat, emosi dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), untuk memimpin dan menunjukkan kemandirian (dalam Atkinson, 2013). Individu yang memiliki *hardiness* percaya, bahwa semua masalah yang dihadapi termasuk beban kerja yang ada sebagai sesuatu yang tidak mungkin dihindari sehingga mereka dapat melakukan hal yang dianggap tepat untuk menyelesaikan masalah.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azeem (2010), ditemukan bahwa *hardiness* memiliki hubungan yang negatif dengan *burnout*. Penelitian dilakukan kepada para dosen universitas. Para dosen merasa bahwa perilaku dan tindakan yang mereka lakukan berada dalam kendali mereka sendiri dan mereka percaya bahwa peristiwa perubahan merupakan hasil alami dari tindakan dan perilaku yang mereka lakukan. Pada hasil analisis regresi berganda disimpulkan bahwa komitmen dan *hardiness* merupakan prediktor yang signifikan dari *burnout* diantara dosen universitas. Para dosen memiliki *burnout* yang rendah karena tingkat *hardiness* yang tinggi.

Guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan selalu dituntut untuk menunjukkan emosi dan perilaku positif kepada anak didiknya karena setiap hal yang dilakukan guru baik verbal maupun non verbal akan menjadi contoh yang mempengaruhi pikiran, emosi dan perilaku anak didiknya. Pada tingkat sekolah menengah atas, guru berhadapan dengan siswa pada rentang usia 15-17 tahun (remaja awal). Pada usia tersebut siswa mengalami perubahan psikis maupun fisik. Siswa masih belum matang dan sulit mengendalikan emosi. Untuk itu, guru sangat membutuhkan kepribadian yang tangguh untuk menghadapi siswa. Guru harus bisa menyesuaikan dirinya dengan tantangan dan beban kerja. Guru yang memiliki *hardiness* dapat mengelola stres dengan lebih baik sehingga dapat mencegah terjadinya *burnout*.

Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor situasional merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *burnout*. Salah satu dari faktor situasional tersebut adalah *social support* yang diperoleh dari lingkungan. Lu, dkk (2016) mengatakan *social support* merupakan dorongan dari lingkungan terhadap seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan masalah. Taylor (2018) mengatakan bahwa *social support* diperoleh dari hasil interaksi individu dengan orang lain dalam lingkungan sosialnya yaitu keluarga, pasangan (suami/istri), teman, maupun rekan kerja. Hamaideh (2014) mengatakan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh *social support* dimana individu yang mendapat *social support* yang tinggi merasa dirinya berharga sehingga mampu mengurangi *burnout*.

*Social support* dapat memberikan kepuasan secara emosional dan dapat meredakan efek stres, individu yang memiliki *social support* dapat mengurangi kemungkinan stres yang akan menyebabkan kesehatan yang buruk. *Social support* termasuk didalamnya bantuan nyata, informasi dan kenyamanan emosional membuat seseorang merasa dicintai, diperhatikan, dihargai dan menjadi bagian dari jaringan sosial. Memiliki *social support* dari pasangan atau teman dekat sangat bermanfaat, seperti dukungan dari keluarga dan rekan kerja. *Social support* sangat efektif jika diterima sesuai dengan kebutuhan seseorang dan berasal dari orang yang paling mampu memberikannya (Taylor, 2018). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Putra (2020) dikatakan bahwa individu dapat mengatasi *burnout* ketika mampu merasakan kepuasan terhadap *social support* yang diterima bukan terkait jumlah *social support* yang diterima.

Di lingkungan sekolah seorang guru diharapkan mendapat *social support* dari rekan kerja. Adanya *social support* dari lingkungan terdekatnya, dalam hal ini rekan kerja akan membuat guru merasa dihargai dan diperhatikan sehingga masalah dan beban kerja akan dihadapi dengan tenang. Mustikasari & Prakoso (2018) mengatakan *social support* dari rekan kerja dapat memperkecil kemungkinan munculnya *burnout*. Fenomenanya banyak rekan kerja yang tidak peduli satu sama lain. Mereka memiliki keinginan yang rendah untuk saling memperhatikan dan membantu karena merasa memiliki beban kerja, tanggung jawab, permasalahan yang juga sama beratnya terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian mengenai *burnout*, *hardiness* dan *social support*, guru disekolah memiliki tanggung jawab dan tuntutan yang besar dalam pekerjaannya

sehingga rentan terkena *burnout*. Untuk menghadapi *burnout* yang terjadi, diperlukan kemampuan untuk menjadi pribadi yang *hardiness*. *Social support* dari rekan kerja juga dapat membantu mengatasi stres secara lebih berhasil dibanding dengan mereka yang kurang memperoleh *social support*, sehingga dapat mencegah terjadinya *burnout*. Apabila stres sudah stabil maka guru dapat mengekspresikan emosi dengan lebih positif untuk menunjukkan kualitas kinerjanya. Berkaitan dengan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan *Hardiness* dan *Co-workers social support* dengan *Burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan ”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul dalam penelitian ini antara lain :

1. Adanya gejala yang mengarah pada indikasi *burnout* yang terjadi pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan yaitu mudah merasa kesal saat bekerja, merasa tertekan dengan pekerjaan, tidak suka saat orang lain memberi kritik atas pekerjaannya, tidak saling membantu dalam pekerjaan, merasa tidak tertarik dengan pekerjaan dan menganggap rekan guru lain bekerja lebih baik.
2. Kuat lemahnya kemampuan seseorang menghadapi tekanan tidak sama, salah satunya tergantung pada kepribadiannya. Guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) sangat membutuhkan *hardiness* untuk bisa

menyesuaikan diri dan menghadapi beban kerja dan tantangan yang berasal dari pekerjaan maupun siswa.

3. Banyak rekan kerja yang tidak peduli satu sama lain. Penyebabnya karena sifat cuek, tidak mau mencampuri urusan orang lain atau tidak menyukai kehadiran orang lain. Di lingkungan sekolah SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan seorang guru diharapkan mendapat *social support* dari rekan kerja. Adanya dukungan dari lingkungan terdekatnya dalam hal ini rekan kerja, guru dapat menghadapi masalah dan beban kerja dengan tenang.

### 1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan terhadap masalah yang diteliti, hal ini untuk menjaga masalah yang diteliti tidak terlepas dari pokok pembahasan yang telah ditentukan. *Burnout* adalah suatu keadaan individu mengalami kelelahan fisik, emosi dan mental yang disebabkan kewalahan oleh tekanan atau tuntutan pekerjaan dalam jangka yang panjang dan tidak mampu mengatasinya. *Hardiness* adalah kemampuan dari individu untuk menunjukkan kepribadian yang kuat, mengekspresikan komitmen, kontrol dan kemandirian. *Social support* adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional melalui hubungan formal dan informal dengan keluarga, teman, rekan kerja, masyarakat atau organisasi sehingga individu merasa nyaman. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah hanya menjelaskan keterkaitan antara *hardiness* dan *co-workers social support* dengan *burnout* pada guru.



Peneliti membatasi masalah *social support* yaitu hanya yang berasal dari rekan kerja.

#### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan *hardiness* dengan *burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan.
2. Apakah ada hubungan *co-workers social support* dengan *burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan.
3. Apakah ada hubungan *hardiness* dan *co-workers social support* dengan *burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan.

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan *hardiness* dengan *burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan *co-workers social support* dengan *burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan *hardiness* dan *co-workers social support* dengan *burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan.



## 1.6. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memberikan masukan terhadap perkembangan keilmuan Psikologi pada umumnya, Psikologi Industri dan Organisasi pada khususnya dalam hal mengkaji masalah *hardiness*, *social support* dan *burnout*.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada guru mengenai *burnout* serta gejala-gejalanya sehingga guru dapat melakukan pencegahan dan mencari solusi yang paling tepat untuk mencegah dan mengatasi *burnout*.

#### b. Bagi Pihak Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak sekolah mengenai *burnout* sehingga dapat melakukan pencegahan terjadinya *burnout* atau menyediakan psikolog agar guru dapat melakukan konseling atau melakukan pelatihan manajemen stres.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Uraian Teoritis

Secara etimologi, psikologi berasal dari bahasa Yunani yang terdiri atas dua kata yaitu *psyche* yang berarti jiwa dan *logos* yang berarti ilmu. Jadi secara harfiah, psikologi berarti ilmu jiwa atau ilmu yang mempelajari gejala-gejala kejiwaan (Alex Sobar, 2003).

Menurut Plato dan Aristoteles, psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari hakikat jiwa serta prosesnya sampai akhir. Menurut Wilhelm Wundt (tokoh eksperimental) psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari pengalaman-pengalaman yang timbul dalam diri manusia, seperti penggunaan pancaindra, pikiran, perasaan dan kehendaknya. Sebelum dianggap ilmu pengetahuan yang berdiri sendiri, sekitar tahun 1879 psikologi dipelajari dalam bidang filsafat dan ilmu faal. Rene Descartes (1596-1650) mendefinisikan psikologi sebagai ilmu tentang kesadaran pada generasi berikutnya. Adapun George Berkeley mendefinisikan psikologi sebagai ilmu tentang penginderaan (persepsi). Paul Mussen dan Mark R. Rosenzweig dalam buku mereka *Psychology and Introduction*, psikologi diartikan sebagai ilmu yang mempelajari *mind* (pikiran). Dalam perkembangannya kata *mind* berubah menjadi *behavior* (tingkah laku) sehingga psikologi didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia (dalam Rosleny Marliani, 2015).

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, psikologi sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan yang mandiri, juga mengalami perkembangan.

Ruang lingkup fungsi psikologi, antara lain sebagai berikut :

- a. Psikologi Pendidikan
- b. Psikologi Kepribadian
- c. Psikologi Sosial
- d. Psikologi Belajar
- e. Psikologi Perkembangan
- f. Psikologi Agama
- g. Psikologi Industri dan Organisasi
- h. Psikologi Konseling
- i. Psikologi klinis
- j. Psikologi Eksperimen
- k. Psikologi Psikopatologi
- l. Psikologi Parapsikologi
- m. Psikologi Komparatif

Psikologi Industri dan Organisasi yang peneliti pilih sebagai konsentrasi, dari berbagai definisi dapat dikatakan bahwa Psikologi Industri dan Organisasi merupakan suatu subdisiplin dari ilmu psikologi yang mempelajari perilaku manusia dalam suatu konteks organisasi, apakah organisasi industri atau organisasi nirlaba, serta pengaruh timbal balik antara individu dan organisasi tempatnya bekerja.

Dalam kenyataan praktis, Psikologi Industri dan Organisasi saling tumpang tindih dengan disiplin ilmu lain, yang menyebabkan definisi keilmuan menjadi beban.

Ino Yuwono, dkk. (2005) menjelaskan bidang-bidang yang terkait dengan Psikologi Industri dan Organisasi antara lain :

1. *Personal Psychology*
2. *Organizational Behavior*
3. *Ergonomics*
4. *Organizational development*
5. *Industrial Relation*
6. *Vocational and Career Counselling*

Disamping bidang-bidang diatas, ada dua bidang keilmuan yang sangat dekat dengan Psikologi Industri dan Organisasi yaitu :

1. Manajemen Sumber daya Manusia (*Human Resources Management*)
2. Teori Organisasi (*Organizational Theory*)

## **2.2. Burnout**

### **1. Pengertian *Burnout***

Maslach (2003) mengemukakan *burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi, yang dapat terjadi pada individu-individu yang bekerja dari beberapa jenis pekerjaan. Casserley dan Megginson (2009) mengatakan *burnout* adalah sebuah keadaan kelelahan ekstrem yang terjadi, terlepas dari budaya, dalam lingkungan kerja yang sangat menuntut

karyawan muda, sehingga karyawan muda tersebut menjadi kewalahan karena tekanan kerja yang lama, dan tidak mampu mengatasinya lagi.

Schaufeli (dalam Karwowski, 2006) mengartikan *burnout* sebagai suatu keadaan yang menggambarkan individu sedang dalam keadaan kelelahan mental atau kelelahan kerja. Pines dan Aronson (dalam Schabracq, dkk., 2003) menjelaskan *burnout* adalah suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik emosi dan mental yang disebabkan oleh tekanan atau tuntutan dalam jangka yang panjang.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian *burnout*, maka dapat disimpulkan pengertian *burnout* adalah suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang disebabkan kewalahan oleh tekanan pekerjaan dalam jangka panjang dan tidak mampu mengatasinya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout***

McCormack dan Cotter (2013) mengemukakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *burnout*, antara lain:

### **1. Faktor Individu dan Sosial Demografis**

#### **a. Usia atau Pengalaman**

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa usia secara signifikan berkorelasi dengan tiga dimensi *burnout*. Karyawan yang lebih muda lebih mungkin merasakan kelelahan emosional dan mengalami depersonalisasi dibanding rekan mereka yang usianya lebih tua. Namun, beberapa penelitian lain telah menemukan tidak ada perbedaan dalam tingkat *burnout* antara pekerja yang



berusia muda dan pekerja yang memiliki banyak pengalaman (Duffy, dkk., dalam McCormack & Cotter, 2013).

#### b. Kepribadian

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan *burnout* berhubungan dengan neurotisme. Neurotisme adalah istilah sifat kepribadian yang digunakan untuk menggambarkan orang yang mengekspresikan emosi negatif, ketidakstabilan emosi dan reaksi stres dan karena itu mereka menjadi lebih rentan terhadap *burnout* dan mayoritas gangguan psikopatologi. Individu neurotis cenderung khawatir, gugup dan merasa sedih. (García dkk., dalam McCormack & Cotter, 2013).

Selain kepribadian di atas, beberapa studi telah meneliti *hardiness* sebagai sifat psikologis dan sejauh mana individu *hardiness* cenderung mengalami *burnout*. *Hardiness* memiliki tiga dimensi yang telah diamati. Individu *hardiness* merasa mereka mampu mengendalikan situasi (Klag and Graham, dalam McCormack & Cotter, 2013).

#### c. *Locus of Control*

*Locus of control* adalah keyakinan individu tentang masa depan dan kekuatan untuk mengendalikan kejadian di masa depan. Individu dikatakan memiliki *internal locus of control* ketika mereka percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mengubah cara kerja dan lingkungan. Individu merasa bahwa apa yang terjadi pada mereka adalah hasil dari perilaku, tindakan atau sikap yang sebagian besar dalam kekuasaan mereka untuk membuat perubahan.

Individu dikatakan memiliki *locus of control eksternal* ketika mereka percaya bahwa kekuatan atau kekuasaan luar atau di luar diri mereka sendiri sebagian besar mengendalikan masa depan dan lingkungan mereka. Penelitian telah menunjukkan pekerja lebih rentan terhadap stres dan *burnout* ketika mereka memiliki *locus of control* yang buruk dan mereka lebih cenderung menganggap bahwa kekuatan *eksternal* memiliki kekuatan untuk mengarahkan masa depan (Khajeddin dkk., dalam McCormack & Cotter, 2013).

#### d. Status Pernikahan

Hidup lebih lama, kesehatan mental dan fisik yang lebih baik telah dikaitkan dengan pernikahan yang lama dan stabil. Penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai efek pernikahan pada *burnout*. Beberapa penelitian tidak menemukan hubungan apapun antara status pernikahan dengan *burnout*. Namun, beberapa penelitian lainnya menunjukkan bahwa individu yang menikah menunjukkan tingkat signifikan lebih rendah dari gejala *burnout* daripada rekan-rekan mereka yang belum menikah (Gulalp, dalam McCormack & Cotter, 2013).

#### e. Jenis Kelamin

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam tentang apakah jenis kelamin berperan penting dalam menentukan siapa saja yang beresiko untuk mengalami *burnout*. Satu studi menemukan stresor tertentu seperti atasan cenderung memiliki efek yang merugikan pada kesehatan wanita dan menjadi masalah bagi pria. Mereka mengatakan wanita lebih mungkin untuk mengalami kelelahan fisik dan kelelahan emosional. Di sisi lain, pria lebih mungkin untuk

mengalami depersonalisasi (Purvanova and Muros, dalam McCormack & Cotter, 2013).

*f. Work-Home Interference*

Gangguan *Work-Home Interference* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar-peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga memiliki domain yang saling bertentangan sehingga partisipasi dalam satu peran (rumah) dibuat lebih sulit oleh partisipasi dalam peran lain (kerja). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa *Work-Home Interference* dapat memberikan kontribusi untuk *burnout*. Sementara beberapa telah menemukan bahwa *Work-Home Interference* jauh lebih kuat terkait dengan *burnout* pada wanita (Peeters dkk., dalam McCormack & Cotter, 2013).

*g. Harapan*

Studi terdahulu telah menyimpulkan bahwa harapan yang tinggi cenderung menimbulkan kelelahan. Harapan didefinisikan seperti menginginkan hubungan positif kerja atau kepuasan kerja yang lebih besar, bukti kemajuan dalam kelompok klien yang dilayani, efektivitas pribadi yang lebih besar, pekerjaan yang lebih menantang atau kontrol atas pekerjaan seseorang (Browning dkk., dalam McCormack & Cotter, 2013).

## 2. Faktor Organisasi dan Lingkungan

### a. Beban Kerja

Beban kerja, beban berlebihan, tuntutan yang berlebihan dan tekanan waktu telah ditemukan berkontribusi terhadap *burnout*, dan sangat terkait dengan kelelahan emosional. Kelebihan beban kerja buruk bagi kedua pihak yaitu

individu dan organisasi. Kesetaraan kerja menurun, rekan kerja tidak punya waktu untuk kolegalitas atau untuk membangun hubungan dengan masyarakat serta semangat dan motivasi menjadi menurun. Beban kerja terdiri dari dua jenis yaitu kuantitatif (tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi terlalu sedikit waktu untuk melaksanakan tuntutan) dan kualitatif (pekerjaan dengan banyak kompleksitas dan karyawan tidak memiliki kesempatan untuk beristirahat) (Shinn, dalam McCormack & Cotter, 2013).

b. *Underwork*

*Underwork* adalah tidak ada tantangan pada pekerjaan, atau tidak memiliki cukup banyak pekerjaan yang harus dilakukan atau kurang minat pada tugas yang perlu dilakukan atau berusaha terlihat sibuk karena tidak ada cukup pekerjaan. Menariknya, selain *underwork* juga terdapat istilah *overwork* yaitu merupakan sumber utama stres di tempat kerja (Pines dan Aronson, dalam McCormack & Cotter, 2013). Ahli tertentu menyebutnya "*boreout*" gejalanya hampir sama dengan *burnout*. (Uchtmann, dalam McCormack & Cotter, 2013).

c. Jenis Pekerjaan

Penelitian *burnout* berasal dari studi individu dalam pekerjaan yang melibatkan "orang bekerja" secara khusus di mana orang-orang yang membutuhkan, dalam kesulitan dan membutuhkan empati (pasien, narapidana, pelajar, klien, dll) (Maslach, dalam McCormack & Cotter, 2013). Namun sebagian besar penelitian masih berlangsung di bidang pelayanan manusia (dokter, perawat dan guru). Pekerja di pelayanan sosial dan obat-obatan memiliki tingkat *burnout* menengah dan pekerja kesehatan mental dan pendidikan pasca-sekolah menengah

memiliki tingkat *burnout* terendah. Dokter dan polisi menempati beberapa tingkat tertinggi pada aspek depersonalisasi.

#### d. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik di tempat bekerja memainkan peran penting dalam *burnout*. Misalnya, lingkungan fisik tidak nyaman di mana para pekerja mengalami kebisingan, temperatur yang ekstrem, berdebu, zat beracun, pencahayaan yang buruk dan berdesakan membuat pekerja lebih cenderung beresiko *burnout* (Pines and Aronson, dalam McCormack & Cotter, 2013). Sumber lain dari stres dan *burnout* adalah terkena resiko fisik pekerjaan seperti kualitas udara yang buruk atau potensi insiden cedera atau keselamatan di tempat kerja yang tidak aman. Misalnya, perawat yang menderita luka tertusuk jarum suntik atau terkena pasien yang terinfeksi lebih mungkin untuk menderita kelelahan emosional, salah satu elemen kunci dari *burnout* (Leiter, dalam McCormack & Cotter, 2013).

#### e. Konflik

Meskipun dapat terjadi karena berbagai alasan, perasaan bahwa seseorang memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit sumber daya untuk melaksanakannya kemungkinan menjadi konflik interpersonal di tempat kerja (Maslach, dalam McCormack & Cotter, 2013). *Social support* terutama dari rekan-rekan kerja, telah terbukti untuk membantu karyawan lebih baik dalam menanggung tekanan di tempat kerja. Maka tidak mengherankan, konflik di tempat kerja telah terbukti menurunkan kepuasan kerja dan berhubungan dengan



tingkat yang lebih tinggi dari *burnout* (Abrahamson, dalam McCormack & Cotter, 2013).

f. Konflik Peran dan Ambiguitas Peran

Konflik peran dan ambiguitas peran keduanya telah dikaitkan dengan *burnout*. Ambiguitas peran adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kurangnya kejelasan dan kepastian yang mungkin dikaitkan dengan perilaku dalam pekerjaan (deskripsi pekerjaan yang tidak jelas atau ambigu dan tujuan organisasi tidak pasti). Sebaliknya, dalam konflik peran melibatkan kompetisi dan tuntutan yang tidak sesuai di tempatkan pada karyawan (Tunc and Kutanis, dalam McCormack & Cotter, 2013).

g. Kontrol

Kontrol di tempat kerja penting bagi kesejahteraan fisik dan mental. Penelitian lain telah menunjukkan bahwa peningkatan kontrol pekerjaan dapat menurunkan tingkat koroner penyakit jantung, depresi dan ketidakhadiran (Karasek, dalam McCormack & Cotter, 2013).

h. *Social support*

Beberapa penelitian tertarik dalam hubungan antara *social support*, manajemen stres dan *burnout*. *Social support* didefinisikan sebagai pertukaran sumber daya antara setidaknya dua individu yang dirasakan oleh penyedia atau penerima harus ditujukan untuk meningkatkan kesehatan dari penerima. Jenis dukungan emosional atau fisik dapat meliputi pemberian saran atau pemberian bantuan nyata maupun sumber informasi (Shumaker and Brownell, dalam McCormack & Cotter, 2013).

Beberapa penelitian tidak menemukan atau menemukan sedikit saja hubungan antara *burnout*, stres dan dukungan supervisi. Dari perspektif karyawan muda, dukungan supervisi terkait secara signifikan mengurangi stres kerja. Pekerja yang lebih tua, menyatakan *social support* membantu mereka mengatasi pemicu stres kerja. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa individu-individu yang memiliki tingkat *social support* dalam bentuk percakapan positif dengan rekan kerja cenderung tidak mengalami kelelahan emosional dan sinisme yaitu dua aspek *burnout* dengan tingkat yang lebih tinggi (Boyas, dalam McCormack & Cotter, 2013).

i. Hubungan Timbal Balik

Hubungan timbal balik melibatkan jumlah individu dalam hubungan tertentu dengan yang lain dan sejauh mana timbal balik yang dikembalikan. Pekerja yang merasa mereka menjalin banyak hubungan dengan klien, pelanggan, pasien, dll, ada peningkatan risiko *burnout*. Contohnya, perawat, guru, perwira polisi, pekerja sosial, dokter umum telah menegaskan bahwa ada hubungan positif antara profesional yang merasa kurangnya hubungan timbal balik dengan penerima pelayanan mereka dan tiga dimensi *burnout* yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization* dan *reduced personal accomplishment* (Schaufeli, dalam McCormack & Cotter, 2013).

j. Perbandingan Sosial

Beberapa penelitian telah menemukan hubungan antara perbandingan sosial dan kelelahan. Perbandingan sosial menyebabkan karyawan melakukan perbandingan antara mereka dengan rekan-rekan kerjanya. Penelitian terdahulu

telah membuktikan bahwa karyawan yang mengetahui orang lain melakukan hal yang lebih buruk daripada diri mereka sendiri atau membandingkan diri dengan orang lain yang melakukan hal yang lebih baik lebih mungkin mengalami risiko *burnout* (Carmona, dalam McCormack & Cotter, 2013).

#### k. Gaya Kepemimpinan

Beberapa penelitian mengatakan *supervisor* atau *manager* dapat menjadi sumber emosi negatif di tempat kerja. Ada hubungan antara jenis gaya kepemimpinan, emosi negatif, stres dan *burnout*. Satu penelitian yang melibatkan karyawan melaporkan emosi negatif dan positif di tempat kerja menemukan bahwa 7 persen dari peristiwa emosional positif disebabkan tindakan manajemen dan 22 persen dari peristiwa emosional yang negatif. Gaya kepemimpinan dalam hal kredibilitas berkaitan dengan sejauh mana pekerja merasa mereka bisa mempercayai orang yang bertanggung jawab (Basch and Fisher, dalam McCormack & Cotter, 2013).

Berdasarkan pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, antara lain usia atau pengalaman, kepribadian, *locus of control*, status pernikahan, jenis kelamin, *work-home interference*, harapan, beban kerja, *underwork*, jenis pekerjaan, lingkungan fisik, konflik, konflik peran dan ambiguitas peran, kontrol, *social support*, hubungan timbal balik, perbandingan sosial, dan gaya kepemimpinan.

### 3. Aspek-Aspek *Burnout*

Maslach (2003) mengemukakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga aspek yaitu:

a. *Emotional exhaustion* (kelelahan emosi)

Seseorang merasa energinya terkuras dan habis. Mereka tidak memiliki cukup energi untuk menghadapi masalah. Sumber daya emosional habis dan tidak ada sumber untuk mendapatkannya kembali. Seseorang yang mengalami kelelahan emosional cenderung mengurangi kontak dengan orang-orang di sekitarnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. *Depersonalization* (depersonalisasi)

Individu selalu berpendapat buruk tentang orang lain, mengharapkan yang terburuk dari orang lain dan secara aktif tidak menyukai orang lain. Individu mungkin menghina orang lain dan merendahkan mereka, menolak bersikap sopan, mengabaikan permintaan orang lain atau gagal untuk memberikan bantuan yang tepat seperti perawatan atau layanan. Individu merasa diperlakukan buruk oleh orang lain sehingga menjadi tipe orang yang sangat dingin dan tidak peduli.

c. *Reduced Personal Accomplishment* (penurunan prestasi individu)

Individu merasa tidak mampu melakukan pekerjaannya. Individu merasakan kegagalan dalam bekerja dan cenderung ingin mengubah atau bahkan meninggalkan pekerjaannya yang berhubungan dengan stres dan orang-orang.

Maslach dan Leiter (2016) menjelaskan ada tiga komponen pada *burnout*, antara lain:

a. *Exhaustion* (kelelahan)

Kelelahan mengacu pada perasaan yang berlebihan dan lelah secara emosional dan fisik. Individu merasa energi terkuras dan lelah. Individu merasa tidak mempunyai energi yang cukup untuk menghadapi masalah yang ada dan orang lain yang membutuhkan.

b. *Cynicism* (sinisme)

Sinisme mengacu pada penolakan terhadap pekerjaan atau ketidaksesuaian terhadap pekerjaan, yang sering kali juga termasuk hilangnya idealisme. Sinisme biasanya terjadi dalam menanggapi kelelahan emosional yang berlebihan.

c. *Ineffectiveness*

*Ineffectiveness* mengacu pada seseorang merasa tidak efektifnya dan tidak mampu melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan terasa sangat sulit. Apa yang mereka capai mungkin terlihat sedikit dan sepele. Seseorang merasa kehilangan kepercayaan diri.

Pines dan Aronson (dalam Hardiyanti, 2013) berpendapat bahwa ada tiga karakteristik *burnout*, yaitu:

a. *Physical exhaustion* (kelelahan fisik)

Kelelahan fisik dikarakteristikan sebagai individu memiliki tenaga yang rendah, kelelahan kronis, lemah dan berbagai keluhan psikosomatis.

b. *Emotional exhaustion* (kelelahan emosi)

Individu merasa tidak berdaya, putus asa dan merasa terjebak dalam suatu keadaan, dimana keadaan tersebut dapat menyebabkan gangguan emosional.



c. *Mental exhaustion* (kelelahan mental)

Kelelahan mental mengacu pada pengembangan sikap negatif pada diri sendiri.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai aspek-aspek *burnout*, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *burnout* adalah *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*.

#### 4. Tahapan *Burnout*

Schaufeli (dalam Karwowski, 2006) menyatakan bahwa ada tiga tahapan terjadinya *burnout*, yaitu:

- a. Ketidakseimbangan antara sumber daya dan tuntutan.
- b. Meningkatnya ketegangan emosional, kelelahan dan keletihan.
- c. Perubahan sikap dan perilaku, seperti kecenderungan untuk memperlakukan klien secara setengah-setengah dan kaku.

Edelwich dan Brodsky (dalam Andarini, 2018) berpendapat bahwa ada empat tahapan dari *burnout*, antara lain:

- a. Antusiasme, individu memiliki harapan yang tidak realistis terhadap pekerjaannya.
- b. Stagnasi, individu menjadi sadar adanya perbedaan antara pekerjaan yang ada di pikirannya terdahulu dengan kenyataan dari pekerjaan tersebut.
- c. Frustrasi, individu merasa kecewa terhadap pekerjaannya dan mulai mempertanyakan kecukupannya dan alasannya tetap untuk bertahan terhadap pekerjaannya.

d. Apatis, individu mulai menjadi apatis sebagai pertahanan terhadap frustrasi.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai tahapan *burnout*, maka dapat disimpulkan tahapan *burnout* antara lain ketidakseimbangan antara sumber daya dan tuntutan, kelelahan dan keletihan, perubahan sikap dan perilaku.

### 5. Gejala *Burnout*

Menurut Farber (dalam Pawlak, 2011), gejala *burnout* antara lain:

- a. Individu yang mengalami *emotional exhaustion* akan merasakan emosi negatif, kehilangan ketertarikan dengan pekerjaan, berkurangnya perhatian pada pekerjaan. Individu sering mengalami suasana hati yang buruk, cemas, merasa depresi, menunda dalam melakukan pekerjaan, ketidakhadiran dalam pekerjaan, atau kinerja yang buruk.
- b. Individu yang mengalami *depersonalization* akan bersikap dingin dengan individu lain, bersikap tidak peduli, dan merasa tidak memiliki keberdayaan.
- c. Individu yang mengalami *lack of personal accomplishment*, akan mengalami kehilangan *sense of efficacy* di tempat kerja, berperasaan dan berperilaku negatif terhadap orang lain, dan meragukan profesi yang telah diambil.

Schaufeli (dalam Karwowski, 2006) menjelaskan ada lima gejala *burnout*, antara lain:

- a. Gejala fisik, antara lain sakit kepala, otot tegang, kelelahan.
- b. Gejala afektif, antara lain depresi, cemas, kelelahan emosional.
- c. Gejala kognitif, antara lain pesimis, pelupa, sulit untuk berkonsentrasi.

- d. Gejala tingkah laku, antara lain hiperaktivitas, impulsifitas, menunda-nunda pekerjaan.
- e. Gejala motivasi, antara lain menurunnya kehilangan semangat, kekecewaan.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai gejala *burnout*, dapat disimpulkan bahwa gejala *burnout* antara lain kehilangan ketertarikan dengan pekerjaan, sering mengalami suasana hati yang buruk, cemas, menunda pekerjaan, kinerja yang buruk, bersikap tidak peduli, berperasaan dan berperilaku negatif pada orang lain dan meragukan profesi yang telah diambil.

#### **6. Dampak-Dampak *Burnout***

Casserley dan Megginson (2009) mengungkapkan empat dampak negatif *burnout* pada perusahaan, antara lain:

- a. Keterlibatan, komitmen dan retensi individu berkurang.
- b. Menurunnya produktivitas, kesehatan, dan kesejahteraan individu.
- c. Menyebabkan resiko yang kurang baik bagi merek, citra pasar dan reputasi perusahaan.
- d. Membahayakan jaringan dan tim sukses manajemen.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai dampak-dampak *burnout*, dapat disimpulkan bahwa dampak-dampak *burnout* yaitu keterlibatan, komitmen dan retensi individu berkurang, menurunnya produktivitas, kesehatan, dan kesejahteraan individu, menyebabkan resiko yang kurang baik bagi reputasi perusahaan dan membahayakan jaringan tim sukses manajemen.

## 7. Pencegahan *Burnout*

McCormack dan Cotter (2013) menjelaskan bahwa ada enam langkah pencegahan *burnout* dalam enam domain pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu, antara lain:

### A. Domain pekerjaan 1: Beban kerja

Menurut beberapa ahli (dalam McCormack & Cotter, 2013), ada beberapa saran yang direkomendasikan ketika berhadapan dengan beban kerja, antara lain:

#### 1. Membatasi jam kerja

Pekerja dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dengan membatasi jam kerja. Mengurangi jam kerja adalah langkah besar pertama yang harus dilakukan untuk mencegah *burnout syndrome*.

#### 2. Belajar untuk mengatakan tidak

Individu yang hampir mengalami *burnout*, sering enggan untuk menolak setiap tugas yang baru. Individu yang mengambil terlalu banyak pekerjaan, hasilnya tidak hanya kelelahan, tetapi juga perhatian terhadap pekerjaan menjadi berkurang.

#### 3. Delegasi

Individu merasa terbebani karena tidak mendelegasikan tugas-tugas yang kurang penting. Individu sebaiknya melakukan pekerjaan yang penting sehingga pekerjaan individu maksimal.

#### 4. Manajemen waktu dengan baik

Individu yang mengalami *burnout*, mengalami kesulitan mengelola waktu.

Berikut beberapa saran untuk manajemen waktu, antara lain:

a) Penyesuaian tugas

Individu hendaknya dapat mengatur jadwal dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

b) Meminimalkan gangguan dari perangkat elektronik

Memeriksa dan menanggapi *email* secara berkala merupakan stresor pada pekerjaan. Membatasi akses ke *email* atau mengecek *email* hanya pada waktu-waktu tertentu yang telah ditentukan, merupakan salah satu cara untuk mengurangi stres.

c) Jadwalkan waktu dengan keluarga

Mengatur jadwal antara pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat penting untuk dapat terhindar dari *burnout*. Individu sebaiknya mengatur jadwal makan bersama dengan keluarga setidaknya satu kali dalam satu hari.

d) Mengevaluasi kembali komitmen secara berkala

Baird dan Baird (dalam McCormack & Cotter, 2013) menyarankan sebaiknya individu mengevaluasi kembali dan memprioritaskan komitmen-komitmen yang telah dibuat.

5. Pergi berlibur

Menurut Etzion (dalam McCormack & Cotter, 2013), tingkat penurunan stres terjadi secara signifikan segera setelah individu kembali dari liburan. Individu yang pergi berlibur, cenderung mempunyai kualitas tidur yang lebih baik dan memiliki waktu untuk memulihkan mentalnya.



## 6. Memecah rutinitas

Kebosanan memiliki tingkat stres yang sama dengan pekerjaan yang terlalu banyak. Bangun pada waktu yang berbeda, mengambil cara yang berbeda untuk bekerja atau melakukan perjalanan waktu pulang dengan cara yang berbeda, dapat mengatasi kebosanan.

## 7. Meningkatkan resiliensi

Shawn dalam (dalam McCormack & Cotter, 2013) menjelaskan bahwa makan dengan bijak, mengkomsumsi suplemen makanan, cukup tidur, manajemen stres dan berolahraga yang cukup untuk meningkatkan ketahanan tubuh dan dapat memerangi stres dan *burnout*.

### B. Domain pekerjaan 2: Kontrol

Individu diharapkan untuk dapat mengontrol pekerjaan. Individu yang memiliki aspek kontrol yang tinggi kemungkinan dapat terhindar dari resiko terkena *burnout*.

### C. Domain pekerjaan 3: *Reward* (penghargaan)

Penghargaan tidak hanya berupa pemberian uang atau bonus, akan tetapi dapat juga berupa pengakuan status yang lebih besar, atau pekerjaan yang lebih memuaskan.

### D. Domain pekerjaan 4: Komunitas

Konflik yang terjadi di tempat kerja dapat menyebabkan individu rentan terkena *burnout*, baik konflik yang terjadi dengan atasan, maupun rekan kerja. Konflik berhubungan langsung dengan kelelahan emosi dan depersonalisasi.

Membangun komunitas lebih baik dimulai dengan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Individu perlu membangun kolegalitas dan semangat tim.

#### E. Domain pekerjaan 5: *Fairness* (Keadilan)

Keadilan di tempat kerja harus dilakukan tanpa diskriminasi dan tidak mendukung individu-individu tertentu. Menurut Naish (dalam McCormack & Cotter, 2013), individu yang merasa bahwa atasan individu tersebut adil, memiliki kesehatan badan yang lebih baik daripada individu yang merasa bahwa atasan individu tersebut kurang adil. Keadilan mencakup perlakuan yang adil dan juga rasa hormat.

#### F. Domain pekerjaan 6: Makna pekerjaan

Individu yang merasa memiliki pekerjaan yang sangat bermakna, memiliki kesehatan yang lebih baik, merasa lebih bahagia, dan memiliki hubungan sosial baik.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai pencegahan *burnout*, maka dapat disimpulkan bahwa pencegahan *burnout* adalah membatasi jam kerja, belajar untuk mengatakan tidak, delegasikan pekerjaan, manajemen waktu dengan baik, pergi berlibur, memecah rutinitas, dan meningkatkan resiliensi.

### 2.3. *Hardiness*

#### 1. Pengertian *Hardiness*

Maddi (2013) mengatakan *hardiness* adalah pola sikap dan strategi individu untuk mengubah keadaan stres menjadi sebuah peluang berkembang menjadi lebih baik. *Hardiness* adalah ciri kepribadian yang tahan terhadap efek

stres pada kesehatan (Sherbun, 2006). Fourie dan Potgieter (dalam Atkinson, 2013) mengartikan *hardiness* sebagai kemampuan dari individu untuk menunjukkan kepribadian yang kuat, emosi dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), untuk memimpin dan menunjukkan kemandirian. Kobasa (dalam Zulaima, 2017) menjelaskan *hardiness* merupakan serangkaian sifat yang memiliki fungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui suatu masalah.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai pengertian *hardiness*, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian *hardiness* adalah kemampuan dari individu untuk menunjukkan kepribadian yang kuat, mengekspresikan komitmen, kontrol dan kemandirian.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Hardiness*

Faktor yang mempengaruhi *hardiness* menurut Florian, Mikulincer, & Yaubman (dalam Sastri, 2014) antara lain:

- a. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, dengan kemampuan individu merencanakan hal yang realistis maka saat individu menemui suatu masalah maka individu akan tahu apa hal terbaik yang dapat individu lakukan dalam keadaan tersebut.
- b. Memiliki rasa percaya diri dan positif citra diri, individu akan lebih santai dan optimis jika individu memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan citra diri yang positif maka individu akan terhindar dari stres.
- c. Mengembangkan keterampilan komunikasi, dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan impuls.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai faktor-faktor *hardiness*, maka dapat disimpulkan faktor-faktor *hardiness* adalah kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, memiliki rasa percaya diri dan positif citra diri dan mengembangkan keterampilan komunikasi.

### 3. Komponen *Hardiness*

Maddi (2013) menjelaskan ada tiga komponen yang dimiliki oleh *hardiness*, antara lain:

a. *Commitment* (komitmen)

Sikap komitmen membantu individu untuk terlibat penuh dalam tugas-tugas pekerjaan dan kehidupan, yakin dapat melakukan yang terbaik tidak peduli seberapa stres keadaan. Individu yang memiliki komitmen yang kuat, akan terus bekerja dan berpartisipasi pada banyak hal.

b. *Control* (kontrol)

Sikap kontrol memungkinkan individu mengambil langsung tindakan untuk mengubah perubahan dan masalah yang didapatkan. Sikap ini membantu individu percaya bahwa perubahan stres yang penting dan cukup berharga untuk mendedikasikan diri untuk mempengaruhi individu lain dalam arah yang menguntungkan.

c. *Challenge* (tantangan)

Individu yang memiliki sikap tantangan yang tinggi akan melihat perubahan dan kesulitan sebagai kesempatan untuk perubahan menjadi lebih positif. Individu yang kuat dalam sikap tantangan akan tetap termotivasi meskipun adanya stres.

Hellriegel dan Slocum (2008) menyatakan ada empat karakteristik *hardiness*, antara lain:

- a. Individu mempunyai rasa ingin mengontrol yang tinggi
- b. Kecenderungan untuk menghubungkan perilaku internal yang bertentangan dengan keadaan eksternal
- c. Mempunyai komitmen yang kuat untuk bekerja dan berkomitmen dalam hubungan pribadi, tidak melepaskan diri ketika keadaan menjadi sulit
- d. Kemampuan untuk melihat perubahan yang tak terduga atau ancaman sebagai tantangan dan peluang untuk menjadi lebih baik

Berdasarkan pendapat ahli mengenai komponen *hardiness*, maka dapat disimpulkan bahwa komponen *hardiness* adalah mempunyai *commitment* (komitmen), *control* (kontrol), *challenge* (tantangan).

#### 4. Fungsi Hardiness

Menurut Kobasa, Dkk (dalam Sastri, 2014) *hardiness* dalam diri seseorang individu berfungsi sebagai:

- a. Membantu dalam proses adaptasi individu

*Hardiness* yang tinggi akan sangat membantu dalam melakukan proses adaptasi terhadap hal-hal yang baru, sehingga stres yang ditimbulkan tidak banyak.

- b. Toleransi terhadap frustrasi



Sebuah penelitian terhadap dua kelompok mahasiswa, yaitu kelompok yang memiliki *hardiness* yang tinggi dan yang rendah, menunjukkan bahwa mereka yang memiliki *hardiness* yang tinggi menunjukkan tingkat frustrasi yang lebih rendah dibandingkan mereka yang *hardiness*nya rendah. Senada dengan hasil penelitian itu, penelitian lain menyimpulkan bahwa *hardiness* dapat membantu mahasiswa untuk tidak berfikir akan melakukan bunuh diri ketika sedang stres dan putus asa.

c. Mengurangi akibat buruk dari stres

Kobasa yang banyak meneliti *hardiness* menyebutkan bahwa *hardiness* sangat efektif dan berperan ketika terjadi periode stres dalam kehidupan seseorang. Hal ini dapat terjadi karena mereka tidak terlalu menganggap stres sebagai suatu ancaman.

d. Mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout*

*Burnout* yaitu situasi kehilangan kontrol pribadi karena terlalu besarnya tekanan pekerjaan terhadap diri, sangat rentan di alami oleh pekerja-pekerja *emergency* yang memiliki beban kerja yang tinggi, *hardiness* sangat dibutuhkan untuk mengurangi *burnout* yang sangat mungkin muncul.

e. Mengurangi penilaian negatif terhadap suatu kejadian atau keadaan yang dirasa mengancam dan meningkatkan pengharapan untuk melakukan coping yang berhasil.

Coping adalah penyesuaian secara kognitif dari perilaku menuju keadaan yang lebih baik, bertoleransi terhadap tuntutan internal dan eksternal yang terdapat dalam situasi stres. *Hardiness* membuat individu dapat melakukan

koping yang cocok dengan masalah yang dihadapi. Individu dengan *hardiness* yang tinggi cenderung memandang situasi yang menyebabkan stres sebagai positif dan karena itu mereka dapat lebih dalam menentukan koping yang sesuai.

f. Meningkatkan ketahanan diri

*Hardiness* dapat menjaga individu untuk tetap sehat walaupun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stres. Karena lebih tahan terhadap stres, individu juga akan lebih sehat dan tidak mudah jatuh sakit karena caranya menghadapi stres lebih baik dibanding individu yang *hardiness* nya rendah.

g. Membantu individu untuk melihat kesempatan lebih jernih sebagai suatu latihan untuk mengambil keputusan.

*Hardiness* dapat membantu individu untuk dapat melihat kesempatan lebih jernih sebagai suatu latihan untuk mengambil keputusan baik dalam keadaan stres maupun tidak.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai fungsi *hardiness*, maka dapat disimpulkan fungsi *hardiness* adalah membantu dalam proses adaptasi individu, toleransi terhadap frustrasi, mengurangi akibat buruk dari stres, mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout*, meningkatkan ketahanan diri dan membantu individu untuk melihat kesempatan lebih jernih sebagai suatu latihan untuk mengambil keputusan.

## 5. Langkah-langkah Meningkatkan *Hardiness*

Maddi (2013) menjelaskan ada tiga langkah untuk meningkatkan *hardiness*, antara lain:

a. Rekonstruksi situasional

Pada tahap ini, ada 2 sesi yang dilakukan. Pada sesi pertama, individu akan membuat daftar stres yang sedang dialami oleh individu tersebut. Pada sesi kedua, individu akan mulai belajar tentang langkah mental yang pertama dalam coping *hardiness*, yang disebut rekonstruksi situasional. Kemudian individu akan membayangkan bagaimana stressor tersebut akan menjadi lebih buruk atau lebih baik. Langkah selanjutnya adalah individu membuat cerita apakah stressor tersebut menjadi lebih baik atau buruk. Selanjutnya, individu akan berpikir bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kemungkinan stressor menjadi parah, atau berpikir tentang bagaimana stressor tersebut akan menjadi lebih baik. Langkah ini adalah langkah pertama yang dapat dilakukan individu untuk mengubah stressor menjadi sebuah keuntungan.

b. *Focusing* (fokus)

Pada saat individu mengalami kebuntuan pada saat melakukan langkah pertama, individu tersebut akan mencoba langkah kedua, yaitu *focusing* (fokus). Pada saat mencoba langkah ini, individu mungkin akan menemukan cara berpikir yang baru tentang stres tersebut, yang disebut wawasan yang berbasis emosional. Wawasan tersebut adalah dibalik emosi yang dirasakan oleh individu, ada rasa takut yang luar biasa. Akan tetapi, ketika individu kembali lagi ke langkah pertama, rekonstruksi situasional, maka individu akan menyadari tindakan atas emosinya tersebut akan membuat keadaan menjadi

semakin buruk. Individu akan berusaha menemukan cara untuk mengatasi emosi dan stressor yang ada dengan cara berpikir yang lebih baik.

#### c. Pengembangan diri

Kadang-kadang, dalam upaya untuk mengatasi keadaan stres, peserta terjebak pada saat mencoba langkah rekonstruksi situasional dan tidak mendapatkan wawasan berbasis emosional ketika individu tersebut sedang fokus. Melalui upaya-upaya yang gagal, individu tersebut kemudian diizinkan untuk mengatasi dan bahwa menyimpulkan bahwa keadaan stres yang sedang dialami, tidak dapat diubah dengan kemampuan yang ada pada individu tersebut. Hal ini mengarahkan individu tersebut masuk ke langkah ketiga, yaitu pengembangan diri. Dalam hal ini, ketika individu menghadapi keadaan yang tidak dapat diatasi sama sekali, maka individu memutuskan untuk melakukan sesuatu yang lain. Individu dapat melakukan sesuatu yang tidak dapat dilakukan oleh individu tersebut untuk meningkatkan kemampuan pada dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa langkah untuk meningkatkan *hardiness* adalah rekonstruksi situasional, *focusing* (fokus), pengembangan diri.

## 2.4. Social support

### 1. Pengertian *Social support*

Uchino (dalam Sarafino & Smith, 2011) mengatakan istilah “*social support*” secara umum mengacu pada penerimaan rasa aman, peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok. Rietschlin (dalam Taylor, 2018) mengatakan *social support* didefinisikan sebagai informasi

dari orang yang dicintai dan dirawat, terhormat, dihargai dan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama dari orang tua, pasangan atau kekasih, kerabat lain, teman-teman, kontak sosial dan masyarakat (seperti gereja atau klub). Shumaker dan Brownell (dalam McCormack & Cotter, 2013) mendefinisikan *social support* sebagai pertukaran sumber daya antara setidaknya dua individu yang dirasakan oleh penyedia atau penerima harus ditujukan untuk meningkatkan kesehatan dari penerima.

Luthans (dalam, Nowinta 2018) rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Lebih lanjut, Mesmer Magnus & Viswesvaran (dalam, Nowinta 2018) mengatakan rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, dalam suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan. Rekan kerja juga dianggap sebagai individu yang paling memahami struktur dan tuntutan dari pekerjaan, sehingga dukungan rekan kerja dibutuhkan untuk membantu rekan lainnya menyeimbangkan konflik yang terjadi akibat tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai pengertian *social support*, maka dapat disimpulkan bahwa *social support* adalah penerimaan rasa aman, nyaman secara fisik dan psikologis, peduli, penghargaan dan bantuan yang diterima seseorang dari keluarga, teman, rekan kerja, masyarakat atau organisasi yang dapat meningkatkan kesehatan penerima.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Social support*



Sarafino dan Smith (2011) mengatakan tidak semua individu mendapatkan *social support* yang mereka butuhkan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang mendapatkan dukungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang mendapatkan *social support* yaitu:

1. Faktor penerima dukungan (*recipients*).

Seseorang tidak mungkin menerima *social support* jika mereka tidak ramah, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang mengetahui bahwa mereka membutuhkan bantuan. Beberapa orang tidak terlalu tegas untuk meminta bantuan pada orang lain atau adanya perasaan bahwa mereka harus mandiri tidak membebani orang lain atau perasaan tidak nyaman menceritakan pada orang lain atau tidak tahu akan bertanya kepada siapa.

2. Faktor penyedia dukungan (*providers*).

Seseorang yang harusnya menjadi penyedia dukungan mungkin saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain atau mungkin mengalami stres sehingga tidak memikirkan orang lain atau bisa saja tidak sadar akan kebutuhan orang lain.

3. Faktor usia

*Social support* kadang-kadang menurun saat usia tua. Orang tua kurang dapat saling bertukar dukungan karena kehilangan pasangan atau mereka mungkin merasa enggan untuk meminta bantuan karena merasa tidak mampu untuk membalas dukungan yang diberikan.

4. Faktor komposisi dan struktur jaringan sosial.

Hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan lingkungan. Hubungan ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang berhubungan dengan individu), frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut keluarga, teman, rekan kerja) dan intimasi (kedekatan hubungan individu dan kepercayaan satu sama lain).

Berdasarkan pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *social support*, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang mendapatkan *social support* adalah faktor penerima dukungan, faktor penyedia dukungan, faktor usia, dan faktor komposisi dan struktur jaringan sosial.

### 3. Aspek-Aspek *Social support*

Menurut Sarafino dan Smith (2011) *social support* terdiri dari empat dimensi yaitu:

#### 1. Dukungan emosional

Dukungan ini meliputi menyampaikan rasa empati, peduli, perhatian, hal positif dan dukungan kepada orang tersebut. Memberikan kenyamanan dan kepastian dengan rasa memiliki dan dicintai pada saat stres, seperti yang akan diterima dari keluarga dekat dan diberikan setelah menghadapi tekanan.

#### 2. Dukungan instrumental

Dukungan ini meliputi bantuan langsung, seperti ketika orang memberikan atau meminjamkan seseorang uang atau membantu mengerjakan tugas-tugas tertentu.

#### 3. Dukungan informasi

Dukungan ini termasuk memberikan nasihat, saran, pengarahan, atau umpan balik tentang bagaimana orang tersebut melakukan sesuatu. Misalnya orang yang sakit mungkin mendapatkan informasi dari keluarga atau dokter tentang cara mengobati penyakitnya.

#### 4. Dukungan persahabatan

Dukungan ini mengacu pada ketersediaan orang lain untuk meluangkan waktu dengan orang tersebut, sehingga memberikan perasaan keanggotaan dalam kelompok orang-orang yang berbagi minat dan kegiatan sosial.

Taylor (2018) mengemukakan empat bentuk *social support* antara lain:

##### 1. *Appraisal support*

*Appraisal support* termasuk membantu individu memahami peristiwa stres yang lebih baik, sumber daya dan strategi mengatasi apa yang mungkin mengerahkan untuk menghadapinya. Melalui pertukaran penilaian, individu yang menghadapi peristiwa stres dapat menentukan bagaimana mengatasi stres dan mendapat keuntungan dari saran tentang cara mengelola stres.

##### 2. Bantuan nyata

Melibatkan penyediaan dukungan material, seperti jasa, bantuan keuangan, atau barang. Misalnya, hadiah makanan yang sering tiba setelah kematian dalam keluarga berarti bahwa anggota keluarga yang ditinggalkan tidak perlu memasak sendiri dan mengunjungi kerabat pada saat energi dan antusiasme mereka untuk tugas tersebut rendah.

##### 3. Dukungan informasi

Keluarga dan teman-teman dapat memberikan dukungan tentang peristiwa yang menyebabkan stres. Misalnya jika seorang individu tidak nyaman menghadapi tes medis, seorang teman yang mengalami hal yang sama dapat memberikan informasi tentang prosedur yang tepat, berapa lama ketidaknyamanan akan bertahan dan sejenisnya. Seorang individu mengalami masalah pada pekerjaan dapat mendapatkan informasi dari rekan kerja tentang cara terbaik untuk mengelola waktu atau mendelegasikan tugas dengan tepat atau cara mendekati atasannya tentang mengubah aspek pekerjaan.

#### 4. Dukungan emosional

Dukungan teman dan keluarga dapat memberikan dukungan emosional dengan meyakinkan orang bahwa ia adalah individu yang berharga yang dirawat. Kehangatan dan pengasuhan yang diberikan oleh orang lain dapat memungkinkan seseorang mengalami stres yang rendah dengan jaminan yang lebih besar.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai aspek-aspek *social support*, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *social support* adalah dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan.

#### 5. Sumber-Sumber *Social support*

Sarafino dan Smith (2011) mengatakan bahwa dukungan bisa datang dari berbagai sumber. *Social support* bisa berasal dari pasangan atau kekasih, keluarga, teman, dokter, atau komunitas organisasi seseorang.

Sumber-sumber *social support* dikelompokkan oleh Gottlieb (dalam Maslihah, 2011) berdasarkan penelitian para ahli mengenai *social support*, yaitu *social support* dapat berasal dari:

- a. Hubungan profesional, yakni bersumber dari orang-orang yang ahli di bidangnya. Seperti konselor, psikiater, psikolog, dokter maupun pengacara.
- b. Hubungan non profesional, yakni *social support* yang bersumber dari orang-orang terdekat. Seperti teman, keluarga, dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai sumber-sumber *social support*, dapat disimpulkan sumber-sumber *social support* antara lain pasangan atau kekasih, keluarga, teman, rekan kerja konselor, psikiater, psikolog, dokter maupun pengacara.

## 2.5. Hubungan *Hardiness* dan *Co-workers social support* dengan *Burnout*

Beberapa peneliti telah lebih dulu melakukan penelitian mengenai hubungan antara *burnout syndrome* dengan *hardiness*. Salah satu penelitian mengenai *hardiness* dengan *burnout* adalah penelitian yang dilakukan oleh Indraswari (2014) menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar -0,766 dengan tingkat signifikan korelasi  $p= 0,000$  serta persamaan regresi  $y = 114,515$  yang artinya ada hubungan negatif dan signifikan antara *hardiness* dengan *burnout*. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kazemi dan Ziaddini (2014) yang menunjukkan bahwa *hardiness* berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *burnout* ( $r = -0,151$  dan  $p = 0,004$ ).

Kritner (dalam Asih, F & Trisni, L., 2015) menyebutkan bahwa *hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang atau secara perilaku untuk mengubah stresor yang negatif menjadi tantangan yang positif. Beberapa penelitian yang dilakukan Funk (dalam Indraswari, D & Ningrum, D.R., 2014)



mengatakan bahwa individu yang tangguh tidak rentan terhadap penyakit yang menyerang fisiknya, lebih optimis, tidak mudah stres, tidak rentan terhadap *burnout* dan lebih mudah menerima *social support*. Sejalan dengan pernyataan Schultz (dalam Indraswari, D & Ningrum, D.R., 2014) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu *hardiness*.

Hasil penelitian Zulaima (2017) menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara *hardiness* dengan *burnout* dengan koefisien  $r = -0,570$ ,  $R^2 = 0,325$  dan  $p = 0,000$  yang artinya semakin rendah *hardiness* maka semakin tinggi *burnout* dan sebaliknya. Holland, dkk. (2015) menyatakan bahwa *hardiness* merupakan salah satu jenis kepribadian yang mempengaruhi *burnout syndrome*. Holland, dkk. (2015) berpendapat bahwa semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah *burnout syndrome*.

Rasouli et al (2012) menyebutkan bahwa ada perbedaan yang bermakna antara *hardiness* pada staff dan anggota fakultas Universitas Islamic Azad. Orang-orang yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi disertai dengan penurunan tekanan psikologis dan memiliki evaluasi positive dalam lingkungan kerja akan memiliki waktu luang yang lebih sedikit ditempat kerja. Boylan (2013) menjelaskan bahwa *hardiness* merupakan salah satu jenis kepribadian yang dapat mencegah terjadinya *burnout syndrome*. Perawat yang memiliki karakteristik kepribadian *hardiness* dapat menerima keadaan stres sebagai hal positif.

*Social support* dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan. *Social support* membantu menghadapi masalah-masalah pekerjaan. *Social support* dapat berasal keluarga, atasan, maupun rekan kerja. *Social support* adalah keberadaan,

kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional melalui hubungan formal dan informal dengan keluarga, teman, rekan kerja, masyarakat atau organisasi sehingga individu merasa nyaman. Bentuk *social support* dapat berupa dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan.

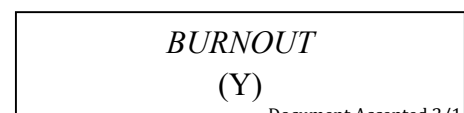
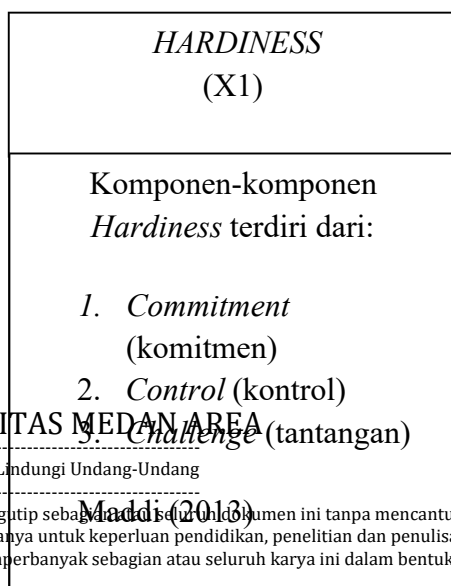
Penelitian yang dilakukan oleh Ramdan (2016) menyebutkan bahwa Dukungan keluarga berhubungan signifikan dengan *burnout* pada perawat. Hal ini dapat dipahami sebab dalam menghadapi peristiwa-peristiwa yang menekan, individu membutuhkan *social support*. Sejalan dengan hasil penelitian Tipadjan dan Sundaram (dalam Ramdan, 2016) yang menyimpulkan *social support* dari keluarga dan rekan kerja berhubungan signifikan dengan burnout pada perawat di Rumah Sakit Umum Puducherry India. Hasil penelitian yang dilakukan Putra (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara aspek kualitas *social support* dengan burnout ( $r = 0,397$  ; ( $p < 0,010$ ) yang mengindikasikan bahwa individu dapat mengatasi burnout ketika mampu merasakan kepuasan terhadap *social support* yang diterima bukan terkait jumlah *social support* yang diterima.

Buunk (dalam Lailani, 2012) mengatakan bahwa *social support* merupakan hal penting dalam upaya *coping* terhadap stres kerja dan dapat menetralkan *burnout*. Sejalan dengan pendapat Kalimo (dalam McCormack & Cotter, 2013) mengatakan *social support* dapat mengurangi tingkat stres dan kurangnya *social support* dapat menimbulkan *burnout*. Budiasih (2017) menerangkan bahwa dukungan sosial yang diterima membuat seseorang lebih

termotivasi, dihargai dan memiliki kepercayaan diri yang kuat sehingga mampu mengatasi stres dan mencegah *burnout*. Altinoz (2016) menambahkan bahwa bentuk *social support* yang dimiliki dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengatasi masalah sehingga kecil kemungkinan mengalami *burnout*.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melihat adanya keterkaitan antara *hardiness* dan *social support* dengan *burnout*. Semakin kuat *hardiness* yang dimiliki guru maka semakin rendah *burnout* yang dialami. Sebaliknya, Semakin lemah *hardiness* yang dimiliki guru semakin tinggi *burnout* yang dialami. Semakin tinggi *social support* yang diterima guru maka semakin rendah *burnout* yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah *social support* yang diterima guru maka akan semakin tinggi tingkat *burnout*.

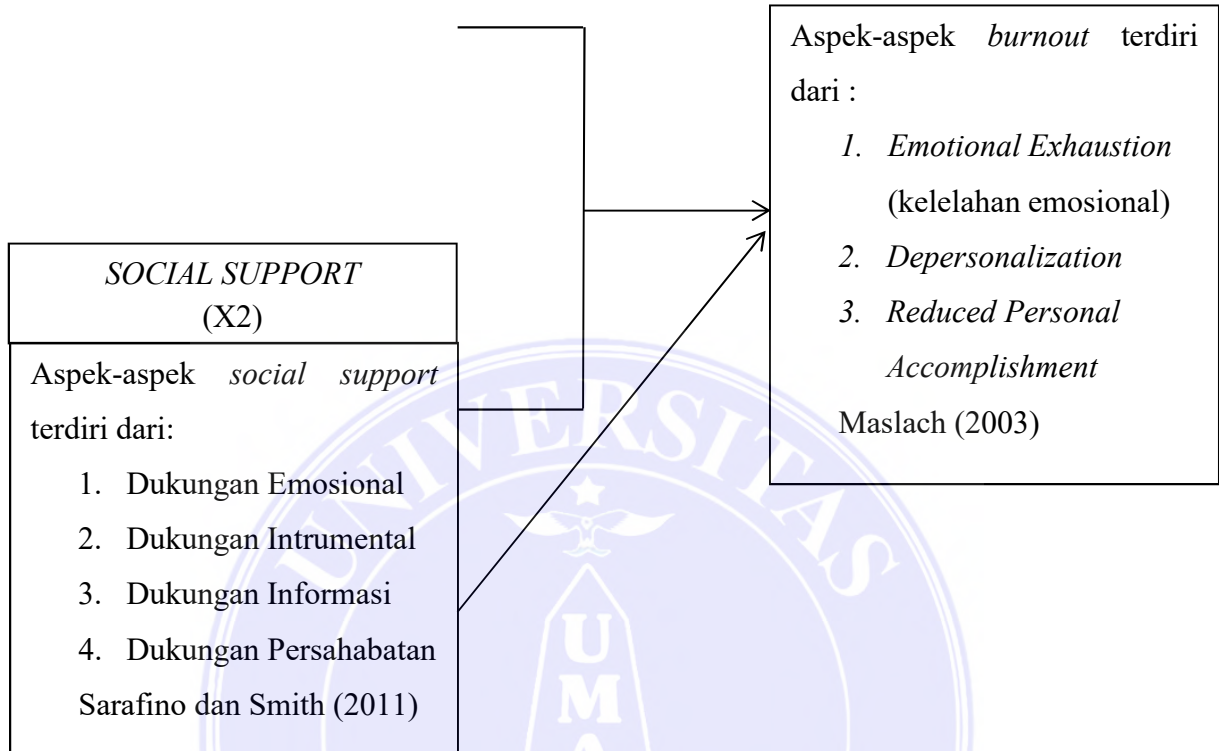
## 2.6. Kerangka Konseptual



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



Gambar 2.1 : Kerangka Koseptual

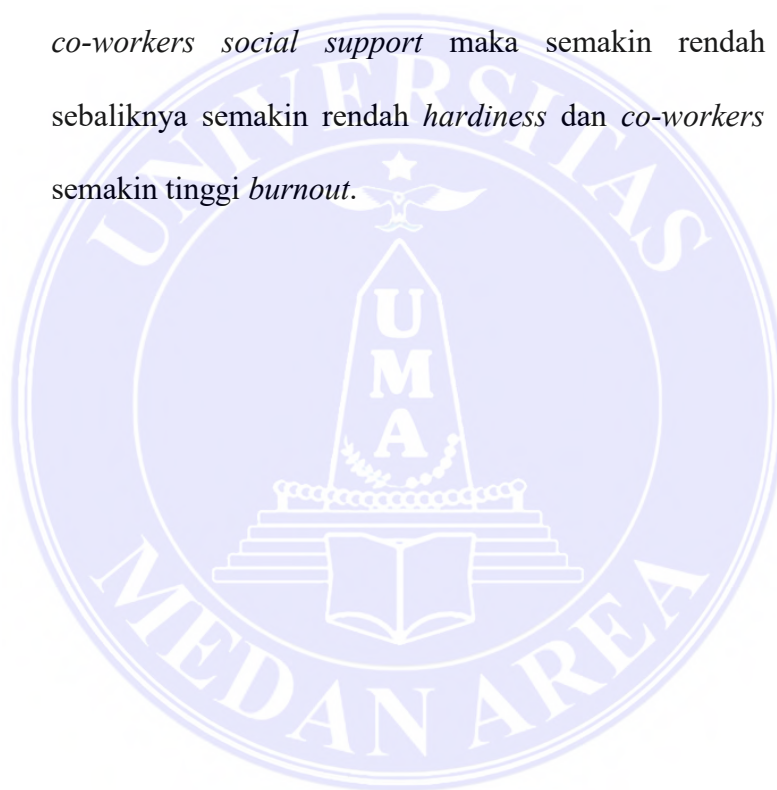
Sumber : Diolah Oleh Peneliti

## 2.7. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada hubungan negatif antara *hardiness* dengan *burnout*. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah *burnout* dan sebaliknya semakin rendah *hardiness* semakin tinggi *burnout*.

2. Ada hubungan negatif antara *co-workers social support* dengan *burnout*. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi *co-workers social support* maka semakin rendah *burnout* dan sebaliknya semakin rendah *co-workers social support* semakin tinggi *burnout*.
3. Ada hubungan negatif antara *hardiness* dan *co-workers social support* dengan *burnout*. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi *hardiness* dan *co-workers social support* maka semakin rendah *burnout* dan sebaliknya semakin rendah *hardiness* dan *co-workers social support* semakin tinggi *burnout*.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Filsafat *positivisme* memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis (Sugiyono, 2016).

#### 3.2. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan di Jalan Sakti Lubis Gg. Amal No.25 Kota Medan Sumatera Utara. Peneliti melakukan penelitian dimulai dari bulan September sampai dengan bulan Desember 2021.

### 3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu dilakukan untuk menentukan metode dan alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *Hardiness* ( $X_1$ ) dan *Co-workers social support* ( $X_2$ ).

#### 2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *Burnout*.

### 3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

#### 1. *Burnout*

*Burnout* adalah suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang disebabkan kewalahan oleh tekanan pekerjaan dalam jangka panjang dan tidak mampu mengatasinya. *Burnout* diukur menggunakan aspek-aspek *burnout* yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Tinggi rendahnya *burnout* direpresentasikan dari skor yang diperoleh dalam skala *burnout*, semakin

tinggi skor pada skala *burnout*, maka tingkat *burnout* semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala *burnout*, maka tingkat *burnout* semakin rendah..

## 2. *Hardiness*

*Hardiness* adalah kemampuan dari individu untuk menunjukkan kepribadian yang kuat, mengekspresikan komitmen, kontrol dan kemandirian. *Hardiness* diukur menggunakan komponen *hardiness* yaitu mempunyai *commitment* (komitmen), *control* (kontrol), *challenge* (tantangan). Tinggi rendahnya *hardiness* direpresentasikan dari skor yang diperoleh dalam skala *hardiness*, semakin tinggi skor pada *hardiness*, maka tingkat *hardiness* semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor pada *hardiness*, maka tingkat *hardiness* semakin rendah.

## 3. *Social support*

*Social support* adalah penerimaan rasa aman, nyaman secara fisik dan psikologis, peduli, penghargaan dan bantuan yang diterima seseorang dari keluarga, teman, rekan kerja, masyarakat atau organisasi yang dapat meningkatkan kesehatan penerima. *Social support* diukur menggunakan aspek-aspek *social support* yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan. Tinggi rendahnya *social support* direpresentasikan dari skor yang diperoleh dalam skala *social support*, semakin tinggi skor pada skala *social support*, maka tingkat *social support* semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala *social support*, maka tingkat *social support* semakin rendah

### 3.5. Populasi dan Sampel

## 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Asni, dkk., 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan yang berjumlah 40 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian subjek yang diambil dari populasi penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu dan memiliki karakteristik tertentu (Asni, dkk., 2012). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 orang.

### 3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2016). Alasan menggunakan *total sampling* karena menurut Sugiyono (2016) jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Pemilihan kuesioner sebagai alat pengumpulan data karena kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkap unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Adapun jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Kriteria penilaian aitem *favorable* berdasarkan skala *Likert* adalah nilai (1) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai (2) untuk jawaban Tidak Setuju (TS), nilai (3) untuk jawaban Setuju (S), dan nilai (4) untuk jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan kriteria penilaian untuk aitem *unfavorable* adalah nilai (1) untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai (2) untuk jawaban Setuju (S), nilai (3) untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai (4) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala, yaitu:



### 1. Skala *Burnout*

Skala *burnout* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek *burnout*, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*.

### 2. Skala *Hardiness*

Skala *hardiness* dalam penelitian ini disusun berdasarkan komponen-komponen *hardiness* yaitu mempunyai *commitment* (komitmen), *control* (kontrol), *challenge* (tantangan).

### 3. Skala *Social support*

Skala dukungan sosial dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek *social support* yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan persahabatan.

## 3.8. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2016). Jenis validitas yang dipakai dalam alat ukur *burnout*, *hardiness* dan *social support* adalah validitas internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Instrumen yang mempunyai validitas internal, bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur (Sugiyono, 2016).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah rumus *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut :

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

Sumber : Azwar (2016)

Keterangan:

$r_{xy}$	= koefisien korelasi antara x dan y $r_{xy}$
$N$	= jumlah subyek
$X$	= skor item
$Y$	= skor total
$\sum X$	= jumlah skor item
$\sum Y$	= jumlah skor total
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat skor item
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat skor total

Azwar (2015) menyatakan bahwa koefisien validitas aitem minimal mencapai 0,30. Teknik yang digunakan untuk menguji daya diskriminasi aitem adalah dengan menggunakan rumus *Corrected Item - Total Correlation* dengan bantuan program SPSS *for Windows*.

## 2. Uji Reliabilitas

Azwar (2016) menyatakan bahwa reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas menunjuk kepada taraf kepercayaan atau taraf konsistensi hasil ukur (Azwar, 2015). Reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Jika nilai alpha 0,70 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan program SPSS *for Windows*.

Adapun rumus alpha cronbach :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Sumber : Azwar (2016)

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

### 3.9. Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan berhubungan dengan variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam analisis regresi berganda terdapat Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) kriteria penentuannya jika nilai Sig < 0,05 atau T hitung > T table maka terdapat hubungan variabel X terhadap Y sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 atau T hitung < T Tabel maka tidak terdapat hubungan variabel X terhadap Y.

Berikutnya selain Uji T terdapat Uji F yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat  $Y$ . Selanjutnya untuk mengetahui besar persen yang diberikan variabel  $X$  secara simultan terhadap variabel  $Y$  adalah dengan melihat koefisien determinasi pada table *Model Summary R Square*.

Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2016)

Keterangan:

$Y$  = *Burnout*

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi pertama

$b_2$  = Koefisien Regresi kedua

$X_1$  = *Hardiness*

$X_2$  = *Co-workers social support*

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial

(uji t) dan penyajian secara simultan (uji F). Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan pengaruh variabel-variabel yaitu *hardiness* dan *Co-workers social support* terhadap pengungkapan *Burnout*.

a. Perumusan Hipotesis

Ho : Diduga variabel *hardiness* (X1), *Co-workers social support* (X2) secara bersama-sama tidak berhubungan terhadap *burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan.

H1 : Diduga variabel *hardiness* (X1), *Co-workers social support* (X2) secara bersama-sama berhubungan terhadap *burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan.

Perumusan Hipotesis :

$$H_0 = B_1 = 0 \quad H_a = B_1 \neq 0$$

$$H_0 = B_2 = 0 \quad H_a = B_2 \neq 0$$

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan persentase variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  : Koefisien determinasi  
 $R^2$  : Koefisien korelasi yang dikuadratkan



Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi maka penulis menggunakan pedoman sebagai berikut:

**Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20- 0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yang meliputi:

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2015). Korelasi *Product Moment* mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, dan dalam hal ini digunakan Kolmogorov Smirnov Z. Menurut Santoso (2015), adapun kriteria yang digunakan adalah apabila  $P > 0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika  $P < 0,05$  maka tidak berdistribusi normal.

#### 5. Uji Linearitas

Santoso (2015) menyatakan bahwa linearitas adalah keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linear (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis

statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Menurut Santoso (2015), jika  $P < 0,05$  maka hubungan antara kedua variabel dikatakan linear, dan sebaliknya jika  $P > 0,05$  maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak linear.



## BAB V

### Penutup

#### 5.1. Simpulan

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

1. Ada hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan *Burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan. Hubungan antara variabel *hardiness* dengan variabel *burnout* termasuk dalam kategori sedang. Secara umum *hardiness* yang dimiliki guru SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan tergolong rendah.
2. Ada hubungan negatif yang signifikan antara *co-workers social support* dengan *Burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan. Hubungan antara variabel *co-workers social support* dengan variabel *burnout* termasuk dalam kategori sedang. Secara umum *co-workers social support* yang dimiliki guru SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan tergolong rendah.
3. Ada hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dan *co-workers social support* dengan *Burnout* pada guru di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan. Antara variabel *hardiness* dan variabel *co-workers social support* secara bersama-sama atau secara simultan berhubungan dengan variabel *burnout*. Hubungan antara variabel *hardiness* dan variabel *co-workers social support* dengan variabel *burnout* termasuk

dalam kategori sedang. Secara umum *burnout* yang dialami guru SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan tergolong sedang.

## 5.2. Saran

Sejalan dengan simpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

### 1. Saran Kepada Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran kepada guru tentang pentingnya memiliki *hardiness* dan *co-workers social support* dalam menjalani pekerjaannya. Para guru diharapkan dapat meningkatkan *hardiness* dengan melakukan langkah-langkah yaitu rekonstruksi situasional yaitu dengan membuat daftar stres yang sedang dialami dan selanjutnya guru akan berpikir bagaimana cara untuk mengurangi stresor. *Focusing* yaitu guru berusaha menemukan cara berpikir baru untuk mengatasi emosi dan stresor. Pengembangan diri yaitu guru dapat melakukan sesuatu yang lain yang sebelumnya tidak dapat dilakukan di pekerjaan maupun didalam kehidupan sehari-hari. Dengan langkah-langkah tersebut guru menjadi lebih kuat, tahan, stabil dan optimis. Disarankan guru bisa saling terbuka dan menceritakan keluh kesah dan beban kerja kepada rekan kerjanya sehingga guru saling mengetahui dukungan apa yang dibutuhkan dan yang bisa diberikan.

## 2. Saran Kepada Pihak Sekolah

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak sekolah agar melatih setiap guru untuk meningkatkan komponen-komponen *hardiness*. Diharapkan sekolah bisa menciptakan suasana kerja yang baik dan memberikan dukungan seperti menyediakan psikolog untuk mengadakan konseling rutin kepada setiap guru agar guru merasa diperhatikan.

## 3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout* seperti faktor usia atau pengalaman, *locus of control*, status pernikahan, jenis kelamin, *work-home interference*, harapan, beban kerja, *underwork*, jenis pekerjaan, lingkungan fisik, konflik, konflik peran dan ambiguitas peran, kontrol, hubungan timbal balik, perbandingan sosial, dan gaya kepemimpinan. Diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan metode serta alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian sehingga akan mengungkapkan secara lebih detail mengenai gambaran tentang *burnout*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung : Pustaka Setia
- Andarini, E. 2018. Analisis Faktor Penyebab Burnout syndrome dan Job Satisfaction Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. IR – Perpustakaan Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/> Diakses pada tanggal 12 Februari 2021
- Asih, F. & Trisni, L. 2015. Hubungan antara Kepribadian Hardiness dengan Burnout pada Perawat Gawat Darurat di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum. *Psikodimensia*. Vol. 14 No.1 Januari-Juli. Hal 11-23.
- Asni, M. Sienly., Nur., Santy., & Dini. 2012. *Statistika II*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Atkinson, M. 2013. *Mental Toughness and Hardiness at Different Levels of Football*. Hamburg: Anchor Academic Publishing.
- Azeem, S. M. 2010. Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education* , 2(3), 36-40.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Azwar, S. 2016. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Bahrer, S. & Kohler. 2013. *Burnout for Experts*. New York: Springer.
- Boylan, L. N. 2013. *Nurses with Disabilities*. New York: Springer Publishing Company, LLC.
- Budiasih. 2017. Burnout Pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* 5(3), 1589–1600.
- Casserley, T. & Megginson, D. 2009. *Learning from Burnout*. Burlington: Elsevier Ltd.
- Daradjat, Zakiah. 2005. *Kepribadian Guru*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Fahmi, Z. A. 2019. Kebersyukuran dan Burnout pada Guru Sekolah Dasar di Yogyakarta. *Psikologika : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*. Volume 24 Nomor 2. Diakses pada tanggal 17 Agustus 2020.

- Hamaideh. (2014). Quality Of Life, Social Support, And Severity Of Psychiatric Symptoms In Jordanian Patients With Schizophrenia. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 21(21), 455-465.
- Hardiyanti, R. 2013. Burnout Ditinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*. Vol 01.No.02.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. 2008. *Organizational Behaviour*. Mason: South Western Cengage Learning.
- Holland, J. C., Breitbart, W. S., Butow, P. N., Jacobsen, P. B., Loscalzo, M. J. & Mccorkle, R. 2015. *Psycho-Oncology*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Huerta, C. G., & Maville, J. A. 2013. *Health Promotion in Nursing*. New York: Delmar.
- Indraswari, D. & Ningrum, DR. 2014. Hubungan antara Hardiness dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang. *Jurnal Empati*
- Ino, Y., dkk. 2005. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Karwowski, W. 2006. *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*. Boca Raton: CRC Press.
- Kazemi, A., & Ziaaddini, M. 2014. Relationship between Perfectionism, Psychological Hardiness, and Job Burnout of Employees at Executive Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Volume 4 No. 3. Diakses pada tanggal 12 Februari 2020.
- Kristiyanti, B. 2019. Hubungan antara Kepribadian Hardiness dengan Regulasi Emosi pada Penyandang Tunadaksa Di Balai Besar Rehabilitas Bina Daksa (BBRSBD) Prof. Dr. Soeharso Surakarta. *Jurnal Empati* Volume 8 Nomor 2 halaman 106-111. (Diunduh pada tanggal 2 Maret 2020)
- Lailani, F. 2012. Burnout Pada Perawat Ditinjau Dari Efikasi Diri dan Dukungan Sosial. *Talenta Psikologi* Volume 1 No. 1. Diakses dari <http://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/talenta/article/view/54>.
- Labib, A. 2013. Analisis Hubungan Dukungan Sosial dari Rekan Kerja dan Atasan dengan Tingkat Burnout pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. *Journal Kesehatan Masyarakat*. 2. (1). Fakultas Kesehatan Universitas Diponegoro.

- Lu, Frank, et all. 2016. Interaction Of Athletes "Resilience And Coaches" Social Support On The Stress-Burnout Relationship : A Conjunctive Moderation Perspective. *Journal Psychology of Sport & Exercise*, 2(2), 202–209.
- Maddi, S. R. 2013. *Hardiness Turning Stressful Circumstances Into Resilient Growth*. New York: Springer.
- Maslach, C. 2003. *Burnout : The Cost of Caring*. Los Altos: Malor Book.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. 2016. Understanding The Burnout Experience : Recent Research & Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry : Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15 (2), 103-111
- Maslihah, S. 2011. Studi Tentang hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Sosial Dilingkungan Sekolah dan Prestasi Akademi Siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol 10. No 2.
- McCormack & Cotter. 2013. *Managing Burnout in the Wokplace*. Oxford : Chandos Publishing.
- Mehmet, Altinoz, et all, 2016. The Influence of Organization Support Perceived in Enterprises on Burnout Feeling: A Field Research. *Journal Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 427– 434.
- Mustikasari Dan Prakoso. 2018. Hubungan Dukungan Social, Rekan Kerja Dengan Burnout Pada Perawat ICCU RSHS Bandung. *Jurnal Psikologi*. 1(2): 2460-6448.
- Nowinta, E. 2018. Hubungan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Burnout pada Karyawan U.D Naga Agung Surya Alam di Yogyakarta. Diakses pada tanggal 12 Maret 2020.
- Pawlak, M. 2011. *Extending the Boundaries of Research on Second Language Learning and Teaching*. New York: Springer.
- Procter, A. dan Procter, E. 2013. *Burnout*. Oxford: Lion Books.
- Putra, A. C. M. 2020. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia*. Vol. 9 No. 2 (82-87)
- Ramdan, I. M. 2016. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. Volume 4. No.2 (170-178)

- Rasouli, A., Hossenian, S., & Dokanee, F. (2012). Relationship between hardiness and job satisfaction & stress among staff and faculty members of Islamic Azad University of Mahabad. *Annals of Biological Research*, 3 (7), 3455-3460.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey. Pearson Education.
- Rosleny, M. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Salari, F. 2014. Investigation The Relationship Between Organizational Climate and Psychological Hardiness with Job Burnout of Personnel in University of Bandar Abbas. *A Journal of Economics and Management*. Volume 3 Issue 9. Diakses pada tanggal 13 september 2021 <http://prj.co.in/setup/business/paper302.pdf>.
- Santoso, S. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. 2011. *Health psychology : Biopsychosocial Interactions (7thed.)*. United States of America: John Willey & Sons Inc.
- Sastia, I. G. A. P. T. 2021. Peran Hardiness dan Kecerdasan Emosional terhadap Burnout pada Penyidik Direktorat Reserse Polda Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, [S.l.], v. 8, n. 1, p. 12-23
- Sastri, N. 2014. Perbedaan Hardiness pada Mahasiswa Psikologi dalam Menyelesaikan Tugas Akhir Ditinjau dari Jenis Kelamin. Skripsi UIN Suska Riau. Diakses pada tanggal 17 agustus 2020
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. 2003. *The Handbook of Work & Health Psychology*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Sherbun, M. A. 2006. *Caring for the Caregiver*. United States of America: Jones and Barlett Publishers, Inc.
- Soetrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, H. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta. Expert.
- Taylor, S. E. 2018. *Health Psychology (10thed)*. New York: McGraw-Hill.
- Warner, H. R. 2014. *Stress, Burnout and Addiction in the Nursing Profession*. United States of America: Imagery © Thinkstock.



Zulaima, H. 2017. Hubungan antara Kepribadian Hardiness dengan Burnout pada perawat Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum Wilayah Kota Samarinda. *Ejurnal Untag-smd.ac..id*







**Tabel Identifikasi Fenomena *Burnout* Pada Guru SMA**  
**Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan**

NO.	PERNYATAAN	TANGGAPAN	
		YA	TIDAK
1.	Akhir-akhir ini saya mudah merasa kesal saat bekerja.	16 (64%)	9 (36%)
2.	Pekerjaan saya membuat saya merasa tertekan.	17 (68%)	8 (32%)
3.	Saya tidak suka saat orang lain mengkritik cara saya bekerja.	14 (56%)	11 (44%)
4.	Dalam hal pekerjaan saya dan guru lainnya tidak saling membantu.	17 (68%)	8 (32%)
5.	Akhir-akhir ini saya tidak tertarik dengan pekerjaan.	19 (76%)	6 (24%)
6.	Guru lain bekerja lebih baik dari saya.	13 (52%)	12 (48%)
<b>RATA-RATA</b>		16 (64%)	9 (36%)

**Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2021 (Diolah Oleh Peneliti)**



**LAMPIRAN 2**  
**Skala *Burnout***

**IDENTITAS RESPONDEN**

(Mohon Diisi Lengkap)

Nama(Inisial) :  
 Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan  
 Lama bekerja : tahun  
 Usia : tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah dan pahami setiap pernyataan dengan teliti.
2. Silanglah salah satu jawaban yang paling mendekati / sesuai dengan kondisi Anda dengan jelas, yang terdapat pada kolom di sebelah kanan Anda.
3. Dalam pengisian pernyataan ini, tidak ada jawaban benar atau salah, semua jawaban adalah baik.

Adapun pilihan jawaban tersebut, antara lain:

**SS** : **Sangat Setuju**, jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan

**S** : **Setuju**, jika Anda **Setuju** dengan pernyataan

**TS** : **Tidak Setuju**, jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan

**STS** : **Sangat Tidak Setuju**, jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan.

Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering merasa cepat lelah dalam bekerja.	<del>SS</del>	S	TS	STS

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa lesu saat bangun dipagi hari.	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa pusing ketika mengajar siswa yang tidak mengikuti aturan.	SS	S	TS	STS
3.	Saya merasa cepat lelah saat bekerja.	SS	S	TS	STS
4.	Saat bangun pagi saya sangat bersemangat untuk mengajar siswa.	SS	S	TS	STS
5.	Saya bersedia mengajar siswa yang penurut maupun siswa yang sulit diatur.	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap prestasi siswa.	SS	S	TS	STS
7.	Saya merasa mudah marah saat berkomunikasi dengan siswa maupun orang lain.	SS	S	TS	STS
8.	Saya selalu bersedia membantu siswa yang tidak paham pelajaran yang saya ajarkan.	SS	S	TS	STS
9.	Saya selalu percaya diri bila ada evaluasi pekerjaan.	SS	S	TS	STS
10.	Saat bekerja saya tidak merasa lelah.	SS	S	TS	STS
11.	Saat berkomunikasi dengan orang lain, saya merasa mudah tersinggung.	SS	S	TS	STS
12.	Saya bersikap ramah kepada siswa maupun orang lain saat berkomunikasi.	SS	S	TS	STS
13.	Akhir-akhir ini saya merasa sakit kepala saat bekerja.	SS	S	TS	STS
14.	Saya peduli pada orang lain walaupun sibuk mengajar.	SS	S	TS	STS
15.	Saya tidak mudah tersinggung saat berkomunikasi dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa kurang puas dengan sistem belajar mengajar saat ini.	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak merasa pusing ketika mengajar siswa yang tidak mau mengikuti aturan.	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa prestasi saya sekarang menurun dibanding sebelumnya.	SS	S	TS	STS
19.	Saya mampu memenuhi tuntutan profesi.	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa puas dengan sistem belajar mengajar saat ini.	SS	S	TS	STS



21.	Saya merasa cara mengajar saya saat ini kurang efektif.	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak merasakan sakit kepala saat bekerja.	SS	S	TS	STS
23.	Saya bekerja lebih baik dari guru lain.	SS	S	TS	STS
24.	Saya ingin mencoba pekerjaan lain saat ini.	SS	S	TS	STS
25.	Saya tidak terima jika ada yang mengkritik cara saya bekerja.	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak mau mengajar siswa yang tidak bisa diatur.	SS	S	TS	STS
27.	Semua guru bekerja dengan baik.	SS	S	TS	STS
28.	Prestasi kerja saya sekarang meningkat dibanding sebelumnya.	SS	S	TS	STS
29.	Jika ada siswa yang kurang paham pelajaran, saya membiarkannya belajar sendiri.	SS	S	TS	STS
30.	Saya bersedia menerima kritik orang lain.	SS	S	TS	STS
31.	Saya merasa cemas bila ada evaluasi pekerjaan.	SS	S	TS	STS
32.	Prestasi siswa bukan tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
33.	Akhir-akhir ini saya bersemangat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
34.	Akhir-akhir ini saya merasa kinerja saya semakin menurun.	SS	S	TS	STS
35.	Karena sibuk mengajar saya menjadi cuek pada orang lain.	SS	S	TS	STS
36.	Saya merasa kinerja saya semakin meningkat.	SS	S	TS	STS
37.	Akhir-akhir ini saya tidak tertarik dengan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
38.	Beban kerja saya cukup ringan.	SS	S	TS	STS
39.	Saya merasa tidak mampu memenuhi tuntutan profesi.	SS	S	TS	STS
40.	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat.	SS	S	TS	STS
41.	Akhir-akhir ini saya sering merasa kehabisan tenaga untuk mengajar.	SS	S	TS	STS
42.	Saya kesulitan tidur di malam hari	SS	S	TS	STS
43.	Beban kerja yang berat membuat saya mudah sakit.	SS	S	TS	STS

44.	Saya merasa memiliki banyak tenaga untuk mengajar.	SS	S	TS	STS
45.	Saya merasa kualitas tidur saya sangat baik.	SS	S	TS	STS
46.	Saya jarang sekali sakit karena beban kerja.	SS	S	TS	STS
47.	Saya merasa disalahkan jika prestasi siswa buruk.	SS	S	TS	STS
48.	Saya memberi materi pelajaran yang singkat agar pekerjaan saya cepat selesai.	SS	S	TS	STS
49.	Saya merasa semakin kaku terhadap orang lain.	SS	S	TS	STS
50.	Semua masalah siswa adalah tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
51.	Saya rela bekerja dengan tekun walaupun waktu kerja saya menjadi lama.	SS	S	TS	STS
52.	Saya selalu tersenyum ramah kepada semua orang.	SS	S	TS	STS
53.	Saya merasa cara saya mengajar saat ini sangat efektif.	SS	S	TS	STS
54.	Saya merasa sangat cocok dengan pekerjaan saat ini.	SS	S	TS	STS



### LAMPIRAN 3

#### *Hardiness*

**IDENTITAS RESPONDEN**

(Mohon Diisi Lengkap)

Nama(Inisial) :  
 Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan  
 Lama bekerja : tahun  
 Usia : tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

4. Bacalah dan pahami setiap pernyataan dengan teliti.
5. Silanglah salah satu jawaban yang paling mendekati / sesuai dengan kondisi Anda dengan jelas, yang terdapat pada kolom di sebelah kanan Anda.
6. Dalam pengisian pernyataan ini, tidak ada jawaban benar atau salah, semua jawaban adalah baik.

Adapun pilihan jawaban tersebut, antara lain:

**SS** : **Sangat Setuju**, jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan

**S** : **Setuju**, jika Anda **Setuju** dengan pernyataan

**TS** : **Tidak Setuju**, jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan

**STS** : **Sangat Tidak Setuju**, jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan.

Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering merasa cepat lelah dalam bekerja.	<del>SS</del>	S	TS	STS

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya melakukan semua pekerjaan saya sendiri.	SS	S	TS	STS
2.	Saya tetap bekerja meskipun sedang dalam kondisi sakit.	SS	S	TS	STS
3.	Saat menghadapi masalah, saya akan menanyakan solusinya pada orang lain.	SS	S	TS	STS
4.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
5.	Saya tidak memiliki banyak waktu untuk istirahat dari pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
6.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	SS	S	TS	STS
7.	Saya selalu meminta bantuan orang lain dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
8.	Saya akan berusaha melakukan pekerjaan yang sulit sampai berhasil.	SS	S	TS	STS
9.	Masalah yang muncul dalam pekerjaan menjadi pembelajaran untuk saya agar bekerja lebih baik.	SS	S	TS	STS
10.	Saya merasa siswa tidak menyukai cara saya mengajar.	SS	S	TS	STS
11.	Saya hanya menyukai siswa yang mengikuti peraturan.	SS	S	TS	STS
12.	Saya akan langsung mengambil keputusan dan tindakan untuk menyelesaikan masalah.	SS	S	TS	STS
13.	Saat sakit saya meminta guru lain untuk menggantikan saya mengajar.	SS	S	TS	STS
14.	Masalah dalam pekerjaan membuat saya merasa tidak tertarik terhadap pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
15.	Saya merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya sendirian.	SS	S	TS	STS
16.	Saya selalu menanyakan pendapat orang lain sebelum mengambil keputusan dan tindakan.	SS	S	TS	STS
17.	Saat melakukan kesalahan saya mampu memperbaikinya.	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa siswa menyukai cara saya mengajar.	SS	S	TS	STS
20.	Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati.	SS	S	TS	STS
21.	Melakukan pekerjaan yang sulit membuat saya merasa putus asa.	SS	S	TS	STS



22.	Pekerjaan yang sulit membuat saya bekerja lebih keras.	SS	S	TS	STS
23.	Saat banyak masalah saya akan istirahat dari pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak mau mengerjakan pekerjaan yang bukan tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
25.	Saya lebih menyukai menghadapi siswa yang tidak mau diatur.	SS	S	TS	STS
26.	Pekerjaan tidak menjadi ringan walaupun saya bekerja keras.	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa skill saya cocok dengan pekerjaan saat ini	SS	S	TS	STS
28.	Saya mampu mengambil solusi saat menghadapi masalah.	SS	S	TS	STS
29.	Saya selalu memberi saran positif kepada rekan kerja yang menghadapi masalah.	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak mau melakukan pekerjaan yang sulit bagi saya.	SS	S	TS	STS
31.	Sebenarnya pekerjaan saya saat ini tidak cocok dengan skill saya.	SS	S	TS	STS
32.	Saya selalu memberikan arahan yang positif kepada siswa saya.	SS	S	TS	STS
33.	Kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja adalah hal yang wajar.	SS	S	TS	STS
34.	Saya bosan menghadapi perilaku-perilaku siswa.	SS	S	TS	STS
35.	Pekerjaan yang sulit tidak membuat saya putus asa.	SS	S	TS	STS
36.	Saya merasa tertantang menghadapi perilaku siswa yang beragam.	SS	S	TS	STS
37.	Saya tidak peduli dengan perilaku siswa saya.	SS	S	TS	STS
38.	Mencoba pekerjaan yang belum pernah saya lakukan adalah hal yang menantang.	SS	S	TS	STS
39.	Saya terpaksa melakukan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak mau tahu dengan masalah yang dihadapi rekan kerja saya.	SS	S	TS	STS
41.	Saya tetap optimis walaupun banyak masalah dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
42.	Saya hanya mengatakan hal positif kepada orang lain	SS	S	TS	STS

43.	Saya sering mengatakan kekurangan orang lain.	SS	S	TS	STS
44.	Saya takut jika masalah dalam pekerjaan membuat saya kesulitan.	SS	S	TS	STS
45.	Penilaian dari orang lain sangat penting dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
46.	Saya sering meminta bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
47.	Masalah dalam pekerjaan membuat saya frustrasi.	SS	S	TS	STS
48.	Saya selalu berfikir positif saat ada masalah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
49.	Saya mengerjakan sendiri semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
50.	Saya hanya bekerja dan tidak peduli dengan penilaian orang lain.	SS	S	TS	STS
51.	Saya menghindari pekerjaan yang sulit.	SS	S	TS	STS
52.	Saya merasa kemampuan saya sudah cukup baik.	SS	S	TS	STS
53.	Saya suka mengajar mata pelajaran yang beragam.	SS	S	TS	STS
54.	Saya suka mengikuti seminar/webinar untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS



**IDENTITAS RESPONDEN**

(Mohon Diisi Lengkap)

Nama(Inisial) :  
 Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan  
 Lama bekerja : tahun  
 Usia : tahun

**PETUNJUK PENGISIAN**

7. Bacalah dan pahami setiap pernyataan dengan teliti.
8. Silanglah salah satu jawaban yang paling mendekati / sesuai dengan kondisi Anda dengan jelas, yang terdapat pada kolom di sebelah kanan Anda.
9. Dalam pengisian pernyataan ini, tidak ada jawaban benar atau salah, semua jawaban adalah baik.

Adapun pilihan jawaban tersebut, antara lain:

**SS** : **Sangat Setuju**, jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan

**S** : **Setuju**, jika Anda **Setuju** dengan pernyataan

**TS** : **Tidak Setuju**, jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan

**STS** : **Sangat Tidak Setuju**, jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan.

Contoh:

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering merasa cepat lelah dalam bekerja.	<del>SS</del>	S	TS	STS

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saat saya merasa sedih rekan kerja bersikap biasa saja.	SS	S	TS	STS
2.	Rekan kerja bersedia memberikan saran bagaimana bekerja dengan baik.	SS	S	TS	STS
3.	Tidak ada kekompakkan di antara guru	SS	S	TS	STS
4.	Rekan kerja tidak mau ikut campur saat ada siswa yang bermasalah.	SS	S	TS	STS
5.	Saat saya ada masalah dengan pekerjaan, saya bercerita pada rekan kerja.	SS	S	TS	STS
6.	Rekan kerja menolak saat saya ingin menceritakan keluh kesah.	SS	S	TS	STS
7.	Saat ada masalah, saya hanya memendamnya saja.	SS	S	TS	STS
8.	Saat saya tidak bisa mengajar, rekan kerja saya bersedia menggantikan.	SS	S	TS	STS
9.	Saat saya sakit rekan kerja akan memberikan obat.	SS	S	TS	STS
10.	Saat saya kesulitan dalam bekerja rekan kerja tidak cuek.	SS	S	TS	STS
11.	Rekan kerja tidak memberi saran bagaimana bekerja dengan baik.	SS	S	TS	STS
12.	Saat saya merasa sedih maka rekan kerja saya juga ikut merasa sedih.	SS	S	TS	STS
13.	Rekan kerja ikut merasa senang saat saya mendapat pujian dari atasan	SS	S	TS	STS
14.	Saat saya ada masalah, rekan kerja terlihat cuek.	SS	S	TS	STS
15.	Rekan kerja selalu bersedia mendengarkan keluh kesah saya.	SS	S	TS	STS
16.	Rekan kerja tidak membantu saya dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).	SS	S	TS	STS
17.	Saya dan rekan kerja tidak saling membantu saat bekerja.	SS	S	TS	STS
18.	Rekan kerja merasa iri saat saya mendapat pujian.	SS	S	TS	STS
19.	Rekan kerja membantu jika saya kesulitan saat bekerja.	SS	S	TS	STS
20.	Rekan kerja selalu menjaga kekompakkan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
21.	Saat saya berhalangan untuk mengajar, rekan kerja tidak bersedia menggantikan.	SS	S	TS	STS



22.	Rekan kerja bersedia meminjamkan uangnya pada saya.	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak mendapat saran dari rekan kerja tentang mengajar yang baik.	SS	S	TS	STS
24.	Saat sedang santai rekan kerja dan saya berkumpul bersama.	SS	S	TS	STS
25.	Rekan kerja tidak bersedia meminjamkan uangnya pada saya.	SS	S	TS	STS
26.	Rekan kerja tidak peduli saat saya melakukan kesalahan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
27.	Saat saya mengeluh tentang pekerjaan rekan kerja tidak menanggapi.	SS	S	TS	STS
28.	Saat saya ulang tahun, rekan kerja tidak memberikan ucapan.	SS	S	TS	STS
29.	Saat bekerja saya dan rekan kerja lain selalu saling membantu.	SS	S	TS	STS
30.	Saat siswa bermasalah, rekan kerja mengarahkan tindakan apa yang harus saya lakukan.	SS	S	TS	STS
31.	Rekan kerja saya memberikan saran mengajar dengan baik	SS	S	TS	STS
32.	Rekan kerja memberitahu saya bagaimana cara mengatasi masalah dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
33.	Saya merasa rekan kerja menjaga jarak dengan saya.	SS	S	TS	STS
34.	Rekan kerja senang meminjamkan barang barangnya pada saya.	SS	S	TS	STS
35.	Rekan kerja tidak peduli saat saya ada masalah dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
36.	Rekan kerja melarang saya menggunakan barang-barangnya.	SS	S	TS	STS
37.	Saat saya ada masalah, rekan kerja memberikan nasihat.	SS	S	TS	STS
38.	Rekan kerja membantu saya dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).	SS	S	TS	STS
39.	Saat saya berulang tahun rekan kerja memberikan ucapan.	SS	S	TS	STS
40.	Rekan kerja menjauh saat saya sakit.	SS	S	TS	STS
41.	Rekan kerja memberi hadiah saat saya ulang tahun.	SS	S	TS	STS
42.	Rekan kerja selalu mengatakan hal positif tentang saya kepada orang lain.	SS	S	TS	STS
43.	Rekan kerja sering memuji saya.	SS	S	TS	STS

44.	Tidak ada pengarahan apapun dalam pekerjaan dari rekan kerja.	SS	S	TS	STS
45.	Saya dan rekan kerja tidak pernah bertemu di luar kegiatan sekolah.	SS	S	TS	STS
46.	Rekan kerja tidak pernah mengajak saya untuk berdiskusi tentang kegiatan sekolah.	SS	S	TS	STS
47.	Rekan kerja sering membagi makanan kepada saya.	SS	S	TS	STS
48.	Rekan kerja bersedia meluangkan waktu untuk berbagi pengalaman kerja.	SS	S	TS	STS
49.	Rekan kerja yang lebih tua sering memberi saya nasihat.	SS	S	TS	STS
50.	Rekan kerja memberi pengarahan tentang cara mengajar yang tepat.	SS	S	TS	STS
51.	Diluar kegiatan sekolah rekan kerja meluangkan waktunya untuk saya.	SS	S	TS	STS
52.	Rekan kerja mengajak saya berdiskusi tentang kegiatan sekolah	SS	S	TS	STS
53.	Tidak ada pujian dari rekan kerja.	SS	S	TS	STS
54.	Rekan kerja tidak suka berbagi makanan kepada saya.	SS	S	TS	STS
55.	Rekan kerja tidak pernah berbagi pengalaman.	SS	S	TS	STS
56.	Saat saya mengeluh tentang pekerjaan, rekan kerja selalu memberi saran.	SS	S	TS	STS
57.	Rekan kerja memberikan nasihat saat saya melakukan kesalahan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
58.	Saat berulang tahun tidak hadiah dari rekan kerja.	SS	S	TS	STS
59.	Rekan kerja sering membicarakan kejelekan saya kepada orang lain.	SS	S	TS	STS
60.	Tidak ada nasihat dari rekan kerja.	SS	S	TS	STS



## LAMPIRAN 5

### Data Mentah



NO	KEPRIBADIAN TANGGUH (HARDINESS)																																																						JUMLAH		
	ITEM																																																								
	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54			
1	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	4	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	118		
2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	120			
3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	116				
4	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	120				
5	1	2	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	1	2	2	3	2	4	3	3	2	1	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	126				
6	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	3	2	3	3	2	3	1	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	122				
7	3	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	126			
8	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	129			
9	3	1	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	122		
10	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	119			
11	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	123		
12	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	125
13	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	127	
14	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	124
15	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	128		
16	1	1	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	125		
17	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	1	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	122		
18	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	123		
19	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	4	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	3	122			
20	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	124		
21	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	124	
22	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	125	
23	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	4	1	1	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	122	
24	2	2	2	3	2	3	1	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	4	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	122
25	2	2	1	3	3	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	124		
26	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	122		
27	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	4	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	122	
28	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	117	
29	2	1	2	3	2	2	1	1	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	114	
30	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	116	
31	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	117		
32	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	3	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	121	
33	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	119	
34	1	2	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	121	
35	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3																																													



NO	DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA																																																												JUMLAH		
	ITEM																																																														
	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60			
1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2	127	
2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	139			
3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	129				
4	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	126				
5	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	141	
6	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	132			
7	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	141			
8	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	134		
9	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	142				
10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	149				
11	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	138				
12	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	134			
13	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	132		
14	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	133			
15	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	138		
16	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	128			
17	2	3	3	2	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	124			
18	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	152		
19	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	153		
20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	137			
21	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	146		
22	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	146		
23	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	129		
24	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	139	
25	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	140			
26	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	136	
27	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	140
28	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	132	
29	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2	135			
30	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	136		
31	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	143			
32	3	3	3	4	2	3	1	2	3																																																						



NO	BURNOUT																																																						JUMLAH		
	ITEM																																																								
	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	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54			
1	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	172	
2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	169	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	168		
4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	167		
5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	167		
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	1	163		
7	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	1	160				
8	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	163				
9	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	1	2	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	165			
10	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	1	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	157				
11	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	4	4	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	156				
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	2	161			
13	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	156	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	155			
15	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	4	1	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	159			
16	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	162		
17	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	158		
18	3	2	3	2	2	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	2	2	4	1	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	151			
19	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	158	
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	155		
21	1	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	151	
22	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	151
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	160	
24	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	1	4	3	2	3	2	156	
25	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	158		
26	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	157		
27	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	159		
28	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	156
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	2	3	3	4	3	2	2	2	158		
30	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	162
31	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	171	
32	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	157
33	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	152	
34	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	152
35	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	2</																																												



**LAMPIRAN 6**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Skala *Hardiness***

## Reliability

### Scale: Skala hardiness

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
,802	54

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KT1	2,08	,656	40
KT2	1,73	,554	40
KT3	1,98	,577	40
KT4	2,80	,464	40
KT5	2,38	,628	40
KT6	2,35	,483	40
KT7	1,98	,698	40
KT8	2,08	,526	40
KT9	3,08	,350	40
KT10	2,38	,490	40
KT11	1,55	,504	40
KT12	2,30	,564	40
KT13	1,68	,526	40
KT14	1,50	,555	40
KT15	1,90	,632	40
KT16	1,70	,564	40
KT17	2,68	,474	40
KT18	2,20	,723	40
KT19	2,63	,540	40
KT20	2,80	,405	40



KT21	1,78	,768	40
KT22	2,38	,667	40
KT23	1,58	,501	40
KT24	1,55	,504	40
KT25	3,20	,405	40
KT26	1,63	,490	40
KT27	3,18	,385	40
KT28	2,45	,504	40
KT29	2,58	,501	40
KT30	1,85	,362	40
KT31	2,95	,221	40
KT32	3,00	,000	40
KT33	1,93	,267	40
KT34	2,13	,335	40
KT35	2,05	,221	40
KT36	2,18	,385	40
KT37	2,83	,385	40
KT38	2,15	,362	40
KT39	3,00	,000	40
KT40	1,73	,452	40
KT41	2,80	,405	40
KT42	2,15	,362	40
KT43	2,93	,267	40
KT44	1,80	,405	40
KT45	1,75	,543	40
KT46	2,15	,362	40
KT47	2,38	,490	40
KT48	2,33	,474	40
KT49	2,65	,483	40
KT50	2,25	,439	40
KT51	1,88	,335	40
KT52	1,98	,357	40
KT53	2,00	,320	40
KT54	3,00	,000	40

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT1	119,75	11,321	,315	,817
KT2	120,10	11,938	,346	,726
KT3	119,85	10,541	,417	,804
KT4	119,02	11,871	,325	,812
KT5	119,45	11,433	,433	,810
KT6	119,48	11,589	,341	,811
KT7	119,85	11,823	,330	,831
KT8	119,75	10,808	,374	,781
KT9	118,75	12,397	,338	,847
KT10	119,45	10,869	,378	,778
KT11	120,27	12,102	,391	,835
KT12	119,52	10,358	,378	,825
KT13	120,15	12,028	,369	,831
KT14	120,32	12,020	,367	,833
KT15	119,92	12,943	,364	,810
<b>KT16</b>	<b>120,12</b>	<b>11,753</b>	<b>,099</b>	<b>,811</b>
KT17	119,15	12,182	,318	,839
KT18	119,62	10,907	,354	,848
KT19	119,20	11,446	,414	,818
KT20	119,02	11,717	,370	,805
KT21	120,05	12,100	,388	,763
KT22	119,45	12,100	,385	,751
KT23	120,25	12,244	,331	,846
KT24	120,27	11,692	,375	,800
KT25	118,62	11,984	,365	,817
KT26	120,20	10,882	,374	,777
KT27	118,65	11,310	,388	,844
KT28	119,37	11,215	,365	,843
KT29	119,25	11,064	,412	,758
KT30	119,98	11,769	,386	,804
KT31	118,87	11,856	,343	,803
KT32	118,82	11,687	,400	,822
KT33	119,90	11,682	,337	,817
KT34	119,70	11,600	,411	,820
KT35	119,77	11,563	,350	,829
KT36	119,65	12,541	,368	,761
KT37	119,00	11,641	,339	,814



KT38	119,67	10,994	,334	,776
KT39	118,82	11,687	,310	,822
KT40	120,10	10,759	,344	,793
KT41	119,02	11,358	,360	,838
KT42	119,67	11,251	,326	,751
KT43	118,90	10,862	,429	,795
KT44	120,02	11,563	,415	,819
KT45	120,07	11,456	,417	,817
KT46	119,67	10,994	,334	,776
<b>KT47</b>	<b>119,45</b>	<b>11,382</b>	<b>,019</b>	<b>,829</b>
KT48	119,50	10,462	,326	,823
KT49	119,17	9,379	,701	,753
<b>KT50</b>	<b>119,57</b>	<b>10,712</b>	<b>,272</b>	<b>,799</b>
<b>KT51</b>	<b>119,95</b>	<b>11,741</b>	<b>,073</b>	<b>,808</b>
<b>KT52</b>	<b>119,85</b>	<b>11,259</b>	<b>,125</b>	<b>,850</b>
<b>KT53</b>	<b>119,82</b>	<b>11,122</b>	<b>,216</b>	<b>,766</b>
<b>KT54</b>	<b>118,82</b>	<b>11,687</b>	<b>,000</b>	<b>,822</b>

mean hipotetik :  $(47 \times 1) + (47 \times 4) : 2 = 117,5$



## Reliability

### Scale: Skala *Social support*

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	60

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DS1	2,40	,496	40
DS2	3,10	,304	40
DS3	2,83	,385	40
DS4	2,08	,572	40
DS5	2,28	,452	40
DS6	2,80	,648	40
DS7	1,73	,716	40
DS8	2,18	,385	40
DS9	2,25	,439	40
DS10	2,80	,405	40
DS11	2,43	,501	40
DS12	2,40	,591	40
DS13	2,38	,490	40
DS14	2,05	,639	40
DS15	2,38	,490	40
DS16	1,65	,483	40
DS17	2,28	,452	40
DS18	2,90	,304	40
DS19	2,35	,483	40
DS20	2,45	,504	40

DS21	2,63	,490	40
DS22	1,60	,496	40
DS23	2,60	,496	40
DS24	2,40	,496	40
DS25	1,63	,490	40
DS26	2,40	,496	40
DS27	2,53	,506	40
DS28	2,50	,599	40
DS29	2,63	,628	40
DS30	2,55	,504	40
DS31	1,80	,648	40
DS32	2,28	,452	40
DS33	2,40	,496	40
DS34	1,85	,483	40
DS35	2,38	,490	40
DS36	1,65	,483	40
DS37	2,45	,504	40
DS38	1,50	,506	40
DS39	2,58	,501	40
DS40	2,38	,490	40
DS41	2,35	,483	40
DS42	2,35	,483	40
DS43	1,60	,496	40
DS44	2,05	,221	40
DS45	2,05	,450	40
DS46	2,18	,549	40
DS47	2,43	,501	40
DS48	2,40	,496	40
DS49	2,40	,496	40
DS50	2,08	,267	40
DS51	1,80	,608	40
DS52	2,23	,480	40
DS53	1,60	,496	40
DS54	2,43	,501	40
DS55	2,40	,496	40
DS56	2,43	,501	40
DS57	2,40	,496	40
DS58	2,35	,483	40
DS59	3,00	,000	40
DS60	2,40	,496	40

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DS1	134,87	47,292	,340	,707
<b>DS2</b>	<b>134,17</b>	<b>49,943</b>	<b>-,199</b>	<b>,720</b>
<b>DS3</b>	<b>134,45</b>	<b>49,074</b>	<b>-,008</b>	<b>,716</b>
DS4	135,20	51,087	,373	,732
DS5	135,00	50,974	,310	,729
DS6	134,47	49,897	,324	,727
DS7	135,55	46,613	,310	,708
DS8	135,10	48,554	,389	,713
DS9	135,02	49,307	,352	,719
DS10	134,47	50,307	,425	,724
DS11	134,85	48,285	,393	,714
DS12	134,87	48,215	,375	,715
DS13	134,90	49,323	,356	,720
DS14	135,22	45,563	,372	,699
DS15	134,90	47,067	,378	,705
DS16	135,62	46,907	,308	,704
DS17	135,00	46,308	,433	,700
DS18	134,37	48,548	,327	,712
DS19	134,92	47,610	,400	,709
<b>DS20</b>	<b>134,83</b>	<b>48,507</b>	<b>,060</b>	<b>,715</b>
<b>DS21</b>	<b>134,65</b>	<b>49,003</b>	<b>-,009</b>	<b>,718</b>
<b>DS22</b>	<b>135,67</b>	<b>49,404</b>	<b>-,068</b>	<b>,720</b>
DS23	134,67	48,276	,395	,713
DS24	134,87	47,394	,325	,708
DS25	135,65	48,028	,434	,712
DS26	134,87	47,035	,379	,705
DS27	134,75	48,808	,416	,717
DS28	134,77	48,076	,389	,714
DS29	134,65	47,413	,359	,711
DS30	134,72	46,871	,398	,704
DS31	135,47	49,435	,374	,724
DS32	135,00	47,436	,347	,707
<b>DS33</b>	<b>134,87</b>	<b>49,702</b>	<b>-,110</b>	<b>,722</b>
<b>DS34</b>	<b>135,42</b>	<b>48,456</b>	<b>,073</b>	<b>,714</b>
<b>DS35</b>	<b>134,90</b>	<b>49,477</b>	<b>-,078</b>	<b>,721</b>
DS36	135,62	46,702	,340	,703
DS37	134,83	47,328	,330	,707



DS38	135,77	47,102	,362	,706
DS39	134,70	47,856	,355	,711
DS40	134,90	47,887	,355	,711
DS41	134,92	46,122	,430	,699
DS42	134,92	45,661	,503	,696
DS43	135,67	45,610	,496	,696
DS44	135,22	47,666	,480	,705
DS45	135,22	47,204	,386	,706
DS46	135,10	45,067	,516	,693
DS47	134,85	46,644	,334	,703
DS48	134,87	47,651	,387	,709
DS49	134,87	47,087	,371	,706
DS50	135,20	47,497	,438	,705
DS51	135,47	46,512	,377	,705
DS52	135,05	46,203	,421	,699
DS53	135,67	45,610	,496	,696
DS54	134,85	46,644	,334	,703
DS55	134,87	47,651	,387	,709
DS56	134,85	48,285	,393	,714
DS57	134,87	46,471	,364	,702
DS58	134,92	46,122	,430	,699
<b>DS59</b>	<b>134,27</b>	<b>49,179</b>	<b>,000</b>	<b>,714</b>
DS60	134,87	47,087	,371	,706

mean hipotetik :  $(51 \times 1) + (51 \times 4) : 2 = 127,5$



## Reliability

### Scale: Skala *Burnout*

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	54

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	2,98	,698	40
B2	3,15	,483	40
B3	2,93	,350	40
B4	3,05	,504	40
B5	2,83	,594	40
B6	3,18	,501	40
B7	2,90	,778	40
B8	2,95	,783	40
B9	3,35	,580	40
B10	3,40	,496	40
B11	2,80	,608	40
B12	2,58	,636	40
B13	3,15	,622	40
B14	2,45	,639	40
B15	2,50	,599	40
B16	3,53	,506	40
B17	3,50	,506	40
B18	2,68	,572	40
B19	2,60	,545	40

B20	3,50	,506	40
B21	2,88	,686	40
B22	3,15	,483	40
B23	3,05	,677	40
B24	2,38	,705	40
B25	3,23	,530	40
B26	3,23	,620	40
B27	2,53	,640	40
B28	3,15	,427	40
B29	3,10	,672	40
B30	2,65	,483	40
B31	3,23	,530	40
B32	3,20	,516	40
B33	2,68	,572	40
B34	2,58	,636	40
B35	2,98	,698	40
B36	2,85	,427	40
B37	2,35	,700	40
B38	3,28	,452	40
B39	2,75	,439	40
B40	2,93	,616	40
B41	3,15	,622	40
B42	3,30	,516	40
B43	3,20	,464	40
B44	2,93	,474	40
B45	2,85	,533	40
B46	2,80	,564	40
B47	3,23	,530	40
B48	2,95	,221	40
B49	2,28	,679	40
B50	3,28	,452	40
B51	3,23	,423	40
B52	2,60	,496	40
B53	2,90	,304	40
B54	2,08	,616	40

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	155,87	29,394	,342	,739
B2	155,70	30,626	,417	,754
B3	155,92	29,917	,338	,737
B4	155,80	29,754	,372	,738
B5	156,02	29,769	,328	,742
<b>B6</b>	<b>155,67</b>	<b>30,994</b>	<b>-,053</b>	<b>,761</b>
<b>B7</b>	<b>155,95</b>	<b>30,510</b>	<b>-,019</b>	<b>,764</b>
B8	155,90	29,374	,314	,743
B9	155,50	27,897	,444	,702
B10	155,45	29,023	,315	,723
<b>B11</b>	<b>156,05</b>	<b>31,177</b>	<b>-,088</b>	<b>,768</b>
B12	156,27	29,999	,379	,748
B13	155,70	28,472	,315	,716
<b>B14</b>	<b>156,40</b>	<b>31,836</b>	<b>-,179</b>	<b>,781</b>
<b>B15</b>	<b>156,35</b>	<b>33,105</b>	<b>-,364</b>	<b>,700</b>
B16	155,32	28,789	,351	,718
B17	155,35	29,823	,358	,739
B18	156,17	29,738	,342	,740
B19	156,25	30,551	,317	,754
B20	155,35	29,259	,362	,728
B21	155,97	30,692	,328	,763
<b>B22</b>	<b>155,70</b>	<b>30,985</b>	<b>,050</b>	<b>,760</b>
B23	155,80	27,959	,354	,708
B24	156,47	29,948	,366	,750
B25	155,62	29,728	,363	,738
B26	155,62	29,522	,355	,738
B27	156,32	30,020	,374	,748
B28	155,70	30,677	,320	,753
B29	155,75	31,013	,369	,768
B30	156,20	32,215	,373	,782
B31	155,62	28,856	,318	,721
B32	155,65	31,105	,373	,764
B33	156,17	29,122	,343	,728
B34	156,27	28,871	,345	,725
B35	155,87	28,163	,311	,713
B36	156,00	29,949	,376	,739
B37	156,50	29,231	,363	,736



B38	155,57	30,866	,324	,757
B39	156,10	30,554	,342	,751
B40	155,92	30,225	,351	,751
B41	155,70	28,882	,352	,725
B42	155,55	28,664	,365	,716
B43	155,65	29,977	,349	,741
B44	155,92	30,789	,312	,756
B45	156,00	31,077	,369	,764
<b>B46</b>	<b>156,05</b>	<b>32,408</b>	<b>-,276</b>	<b>,787</b>
<b>B47</b>	<b>155,62</b>	<b>30,702</b>	<b>-,005</b>	<b>,757</b>
<b>B48</b>	<b>155,90</b>	<b>31,015</b>	<b>-,046</b>	<b>,755</b>
B49	156,57	29,584	,323	,742
B50	155,57	29,789	,394	,737
B51	155,62	32,138	,385	,779
B52	156,25	30,192	,394	,746
B53	155,95	30,818	,312	,753
B54	156,77	30,948	,355	,764

mean hipotetik :  $(45 \times 1) + (45 \times 4) : 2 = 112,5$



## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KepribadianTanggung	DukunganSosial	Burnout
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	105,83	110,10	113,20
	Std. Deviation	10,419	12,246	10,575
Most Extreme Differences	Absolute	,145	,100	,129
	Positive	,080	,100	,129
	Negative	-,145	-,066	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,920	,630	,815
Asymp. Sig. (2-tailed)		,366	,822	,520

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Burnout *	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
KepribadianTanggung	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Burnout * DukunganSosial	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

**Burnout \* Hardiness****Report**

Burnout

KepribadianTangguh	Mean	N	Std. Deviation
114	157,00	1	.
116	163,00	2	2,828
117	158,00	3	8,660
118	169,00	1	.
119	153,33	3	4,041
120	165,00	2	1,414
121	152,00	3	2,646
122	155,67	9	3,808
123	150,33	3	2,517
124	152,40	5	2,702
125	155,00	3	6,083
126	160,50	2	4,950
127	152,00	1	.
128	156,00	1	.
129	160,00	1	.
Total	156,00	40	5,575

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			748,967	14	53,498	12,888	,010
Burnout * KepribadianTangguh	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity	80,882	1	80,882	24,367	,000
	Within Groups		668,085	13	51,391	12,775	,014
	Total		463,033	25	18,521		
Total			1212,000	39			

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout * KepribadianTangguh	-,458	,209	,786	,618

## Burnout \* Social Support

## Report

Burnout

DukunganSosial	Mean	N	Std. Deviation
119	155,00	1	.
120	164,00	1	.
121	169,00	1	.
122	159,00	1	.
123	158,33	3	6,110
126	155,50	4	3,697
127	156,67	3	3,512
128	154,25	4	6,185
129	152,00	1	.
130	154,00	1	.
131	154,50	2	2,121
132	155,50	4	7,326
133	162,00	1	.
134	157,20	5	3,962
135	160,50	2	10,607
138	148,00	1	.
140	151,00	2	4,243
141	150,00	1	.
143	148,00	1	.
144	155,00	1	.
Total	156,00	40	5,575



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * DukunganSosial		(Combined)	598,117	19	31,480	16,026	,076
	Between Groups	Linearity	168,933	1	168,933	27,504	,000
		Deviation from Linearity	429,183	18	23,844	13,777	,003
		Within Groups	613,883	20	30,694		
		Total	1212,000	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout * DukunganSosial	-,473	,223	,702	,493

## Hipotesis 1

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Burnout	113,20	10,575	40
KepribadianTangguh	105,83	10,419	40

#### Correlations

		Burnout	KepribadianTangguh
Pearson Correlation	Burnout	1,000	-,458
	KepribadianTangguh	-,458	1,000
Sig. (1-tailed)	Burnout	.	,000
	KepribadianTangguh	,000	.
N	Burnout	40	40
	KepribadianTangguh	40	40

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepribadianTangguh <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Burnout  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,458 <sup>a</sup>	,209	,202	5,456	,209	24,717	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), KepribadianTangguh

b. Dependent Variable: Burnout

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,882	1	80,882	24,717	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1131,118	38	29,766		
	Total	1212,000	39			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), KepribadianTangguh

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	207,320	31,145		6,657	,000			
	KepribadianTangguh	-,421	,256	-,458	-1,648	,000	-,458	-,458	-,458

a. Dependent Variable: Burnout

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		KepribadianTangguh
1	Correlations	KepribadianTangguh
	Covariances	KepribadianTangguh
		1,000
		,000

a. Dependent Variable: Burnout



## Hipotesis 2

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Burnout	113,20	10,575	40
DukunganSosial	110,10	12,246	40

#### Correlations

		Burnout	DukunganSosial
Pearson Correlation	Burnout	1,000	-,473
	DukunganSosial	-,473	1,000
Sig. (1-tailed)	Burnout	.	,000
	DukunganSosial	,000	.
N	Burnout	40	40
	DukunganSosial	40	40

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DukunganSosial <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Burnout

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,473 <sup>a</sup>	,223	,417	5,239	,223	27,154	1	38	,000

a. Predictors: (Constant), DukunganSosial

b. Dependent Variable: Burnout



ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168,933	1	168,933	27,154	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1043,067	38	27,449		
	Total	1212,000	39			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), DukunganSosial

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	199,450	17,534		11,375	,000			
	<i>Social support</i>	-,333	,134	-,473	-2,481	,000	-,473	-,473	-,473

a. Dependent Variable: Burnout

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		DukunganSosial
1	Correlations	DukunganSosial
	Covariances	DukunganSosial

a. Dependent Variable: Burnout

### Hipotesis 3

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Burnout	113,20	10,575	40
KepribadianTangguh	105,83	10,419	40
DukunganSosial	110,10	12,246	40

#### Correlations

		Burnout	KepribadianTangguh	DukunganSosial
Pearson Correlation	Burnout	1,000	-,458	-,473
	KepribadianTangguh	-,458	1,000	-,574
	DukunganSosial	-,473	-,574	1,000
Sig. (1-tailed)	Burnout	.	,000	,000
	KepribadianTangguh	,000	.	,000
	DukunganSosial	,000	,000	.
N	Burnout	40	40	40
	KepribadianTangguh	40	40	40
	DukunganSosial	40	40	40

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DukunganSosial , KepribadianTangguh <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Burnout

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	-,442 <sup>a</sup>	,195	,134	5,189	,195	25,935	2	37	,000

a. Predictors: (Constant), DukunganSosial, KepribadianTangguh

b. Dependent Variable: Burnout

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,687	2	107,843	25,935	,000 <sup>b</sup>
	Residual	996,313	37	26,927		
	Total	1212,000	39			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), DukunganSosial, KepribadianTangguh

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	235,035	32,108		7,320	,000			
	KepribadianTangguh	-,325	,247	-,199	-1,318	,196	-,458	-,212	-,196
	DukunganSosial	-,302	,135	-,339	-2,237	,031	-,473	-,345	-,334

a. Dependent Variable: Burnout



## LAMPIRAN 10

### Tabel Distribusi Frekuensi

**BURNOUT**

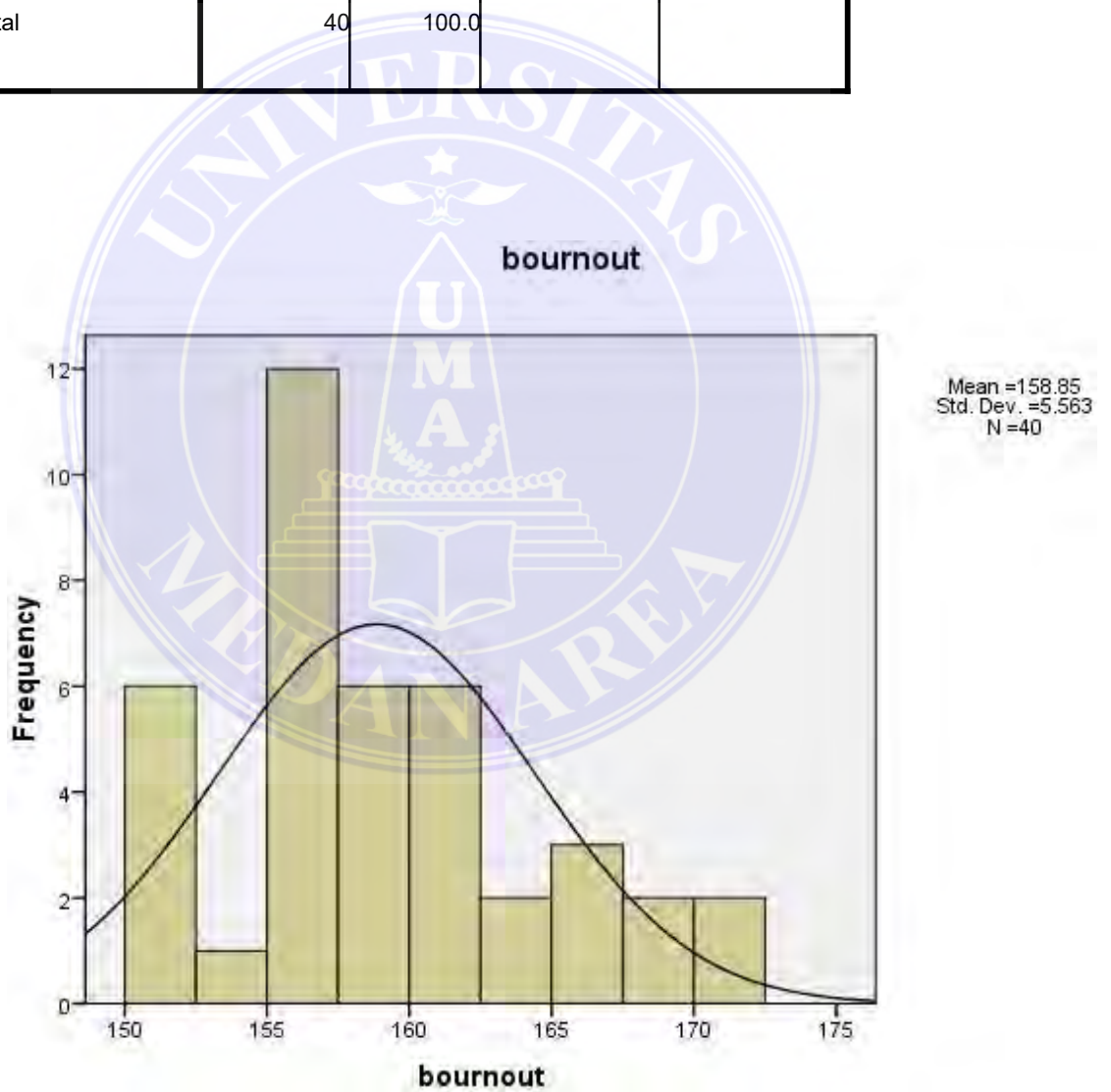
*burnout*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	151	3	7.3	7.5	7.5
	152	3	7.3	7.5	15.0
	153	1	2.4	2.5	17.5
	155	3	7.3	7.5	25.0
	156	6	14.6	15.0	40.0
	157	3	7.3	7.5	47.5
	158	4	9.8	10.0	57.5
	159	2	4.9	5.0	62.5
	160	3	7.3	7.5	70.0
	161	1	2.4	2.5	72.5
	162	2	4.9	5.0	77.5
	163	2	4.9	5.0	82.5
	165	1	2.4	2.5	85.0
	167	2	4.9	5.0	90.0
	168	2	2.4	2.5	92.5
	169	1	2.4	2.5	95.0
	171	1	2.4	2.5	97.5
	172	1	2.4	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
Total		40	100.0		



**KATEGORI BURNOUT**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	11	24.4	25.6	25.6
	cukup	19	46.3	48.7	74.4
	tinggi	10	24.4	25.6	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
Total		40	100.0		



# HARDINESS

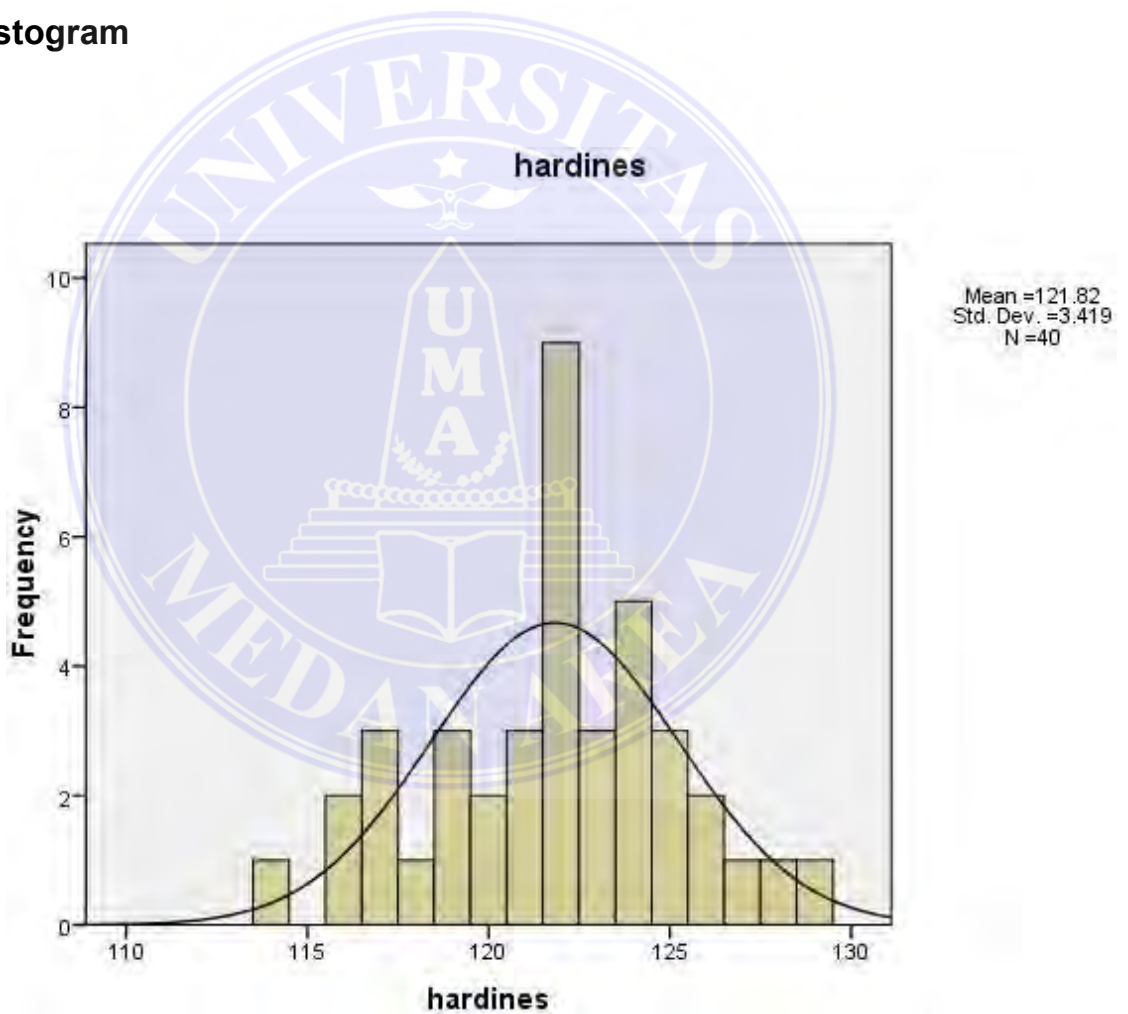
## Frequency Table

		<i>Hardiness</i>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	114	1	2.5	2.5	2.5
	116	2	5.0	5.0	7.5
	117	3	7.5	7.5	15.0
	118	1	2.5	2.5	17.5
	119	3	7.5	7.5	25.0
	120	2	5.0	5.0	30.0
	121	3	7.5	7.5	37.5
	122	9	22.5	22.5	60.0
	123	3	7.5	7.5	67.5
	124	5	12.5	12.5	80.0
	125	3	7.5	7.5	87.5
	126	2	5.0	5.0	92.5
	127	1	2.5	2.5	95.0
	128	1	2.5	2.5	97.5
	129	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**KATEGORI HARDINESS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	8	20.0	20.0	20.0
cukup	24	60.0	60.0	80.0
tinggi	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Histogram**



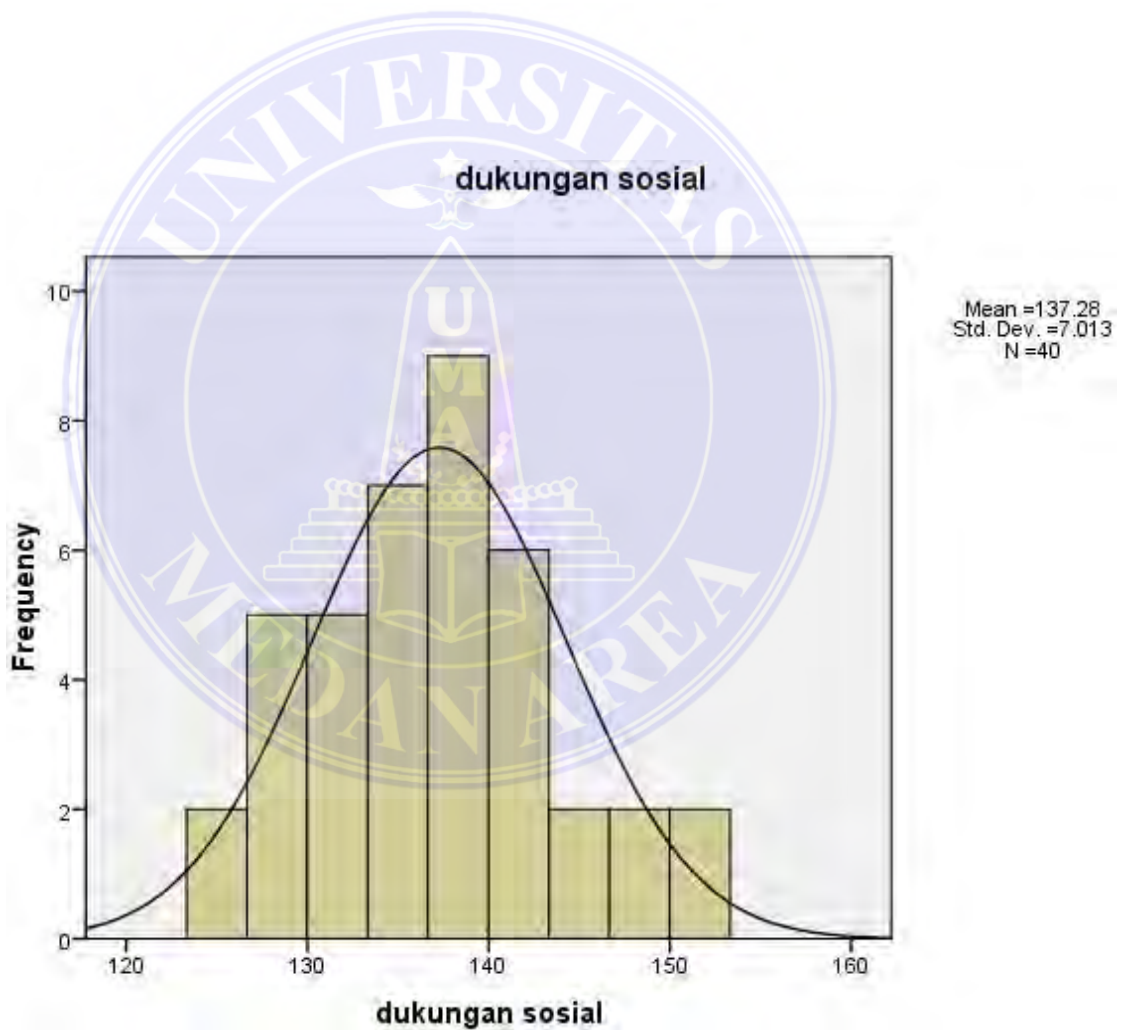
## SOCIAL SUPPORT

**Social support**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	124	1	2.5	2.5	2.5
	126	1	2.5	2.5	5.0
	127	1	2.5	2.5	7.5
	128	1	2.5	2.5	10.0
	129	3	7.5	7.5	17.5
	132	4	10.0	10.0	27.5
	133	1	2.5	2.5	30.0
	134	4	10.0	10.0	40.0
	135	1	2.5	2.5	42.5
	136	2	5.0	5.0	47.5
	137	1	2.5	2.5	50.0
	138	3	7.5	7.5	57.5
	139	2	5.0	5.0	62.5
	140	3	7.5	7.5	70.0
	141	2	5.0	5.0	75.0
	142	2	5.0	5.0	80.0
	143	2	5.0	5.0	85.0
	146	2	5.0	5.0	90.0
	148	1	2.5	2.5	92.5
	149	1	2.5	2.5	95.0
	152	1	2.5	2.5	97.5
	153	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

### Dukungan sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	8	19.5	20.0	20.0
	cukup	22	53.7	55.0	75.0
	tinggi	10	24.4	25.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	







## LAMPIRAN 11

### Surat Keterangan Izin Penelitian



## UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM PASCASARJANA

*Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi  
Program Doktor : Ilmu Pertanian*

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia  
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 1023 /PPS-UMA/WDI/01/XI/2021  
Hal : Izin Penelitian

Nopember 2021

Kepada Yth. :

**SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan**  
**Jalan Sakti Lubis Gg. Amal No.25 Kota Medan Sumatera Utara**  
Di -  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Putri Rinantha Ristiani  
NPM : 181804006  
Program Studi : Magister Psikologi  
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **“Hubungan Kepribadian Hardiness dan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Burnout pada Guru Di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan”**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

An. Direktur,

Bidang Akademik



Putri Rinantha Ristiani, SH, M.Hum

Tembusan :

UNIVERSITAS MEDAN AREA Program Studi – M.Psi

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/1/23

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



## UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi

Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia  
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 1023 /PPS-UMA/WDI/01/XI/2021

November 2021

Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. :

**SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan**

**Jalan Sakti Lubis Gg. Amal No.25 Kota Medan Sumatera Utara**

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Putri Rinantha Ristiani

NPM : 181804006

Program Studi : Magister Psikologi

Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Hubungan Kepribadian Hardiness dan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Burnout pada Guru Di SMA Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan"**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

An. Direktur,

Wakil Bidang Akademik



**Dr. Ismaili, SH, M.Hum**

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/1/23

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

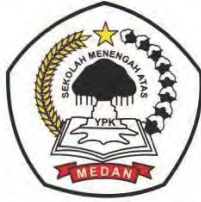
Access From (repository.uma.ac.id)2/1/23





## LAMPIRAN 12

### Surat Keterangan Selesai Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN KELUARGA MEDAN  
**SMA YPK MEDAN**  
 STATUS TERAKREDITASI "A"

Sekretariat : Jl. Sakti Lubis Gg. Pegawai No. 8 Telp. (061) 7879712 Medan - 20219  
 Fax. (061) 7873292 - E-mail : smaypkmedan@yahoo.com - Website : smaypkmedan.sch.id  
 NSS : 304076001050 NDS : G. 3007120017 NPSN : 10210868

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 915/SMA/YPK/E.7/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Yayasan Pendidikan Keluarga (YPK) Medan, Kecamatan Medan Kota, Kabupaten/Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara, sesuai dengan surat permohonan izin riset dari Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area nomor : 1023/PPS-UMA/WDI/01/XI/2021 tanggal 29 Nopember 2021, menerangkan bahwa :

N a m a : **PUTRI RINANTHA RISTIANI**  
 NPM : 181804006  
 Program Studi : Magister Psikologi  
 Judul Penelitian : **"HUBUNGAN KEPERIBADIAN HARDINESS DAN DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DENGAN BURNOUT PADA GURU DI SMA YAYASAN PENDIDIKAN KELUARGA (YPK) MEDAN"**

Adalah benar telah melaksanakan Penelitian/ Riset di SMA YPK Medan pada tanggal 29 NOPEMBER s/d 13 DESEMBER 2021.

Untuk kelangsungan kegiatan Penelitian Mahasiswa, kiranya saudara dapat memberikan kepada kami 1 (satu) eks. Tesis .

Demikian Surat Keterangan ini di buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 Desember 2021  
 Kepala Sekolah,  
  
**WAHIDNAN, S.Pd**