

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN
BURNOUT PADA SUPIR BUS PT INDAH HALMAHERA
NUSANTARA (IHN) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

RINETTY ULI SIRINGORINGO

18.860.0496



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/3/23

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)24/3/23

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*
DENGAN *BURNOUT* PADA SUPIR BUS PT
INDAH HALMAHERA NUSANTARA (IHN)
MEDAN

NAMA MAHASISWA : RINETTY ULI SIRINGORINGO

NO. STAMBUK : 18.860.0496

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing
Pembimbing



(Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI:

Kepala Bagian



Dekan



Tanggal Sidang:

12 Januari 2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/3/23

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

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana Sarjana (S1) Psikologi

Pada tanggal
12 Januari 2023

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
2. Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
4. M.Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/3/23

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)24/3/23

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rinetty Uli Siringoringo
NPM : 188600496
Tahun Terdaftar : 2018
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

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

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

Medan , 12 Januari 2023



Rinetty Uli Siringoringo

18.860.0496

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Rinetty Uli Siringoringo
NPM : 188600496
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING DENGAN BURNOUT PADA SUPIR BUS PT INDAH HALMAHERA MEDAN NUSANTARA (IHN) MEDAN .**

Dengan hak bebas *royalty non-eksklusif* ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 12 Januari 2023

Yang Menyatakan



(Rinetty Uli Siringoringo)

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 24/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/23

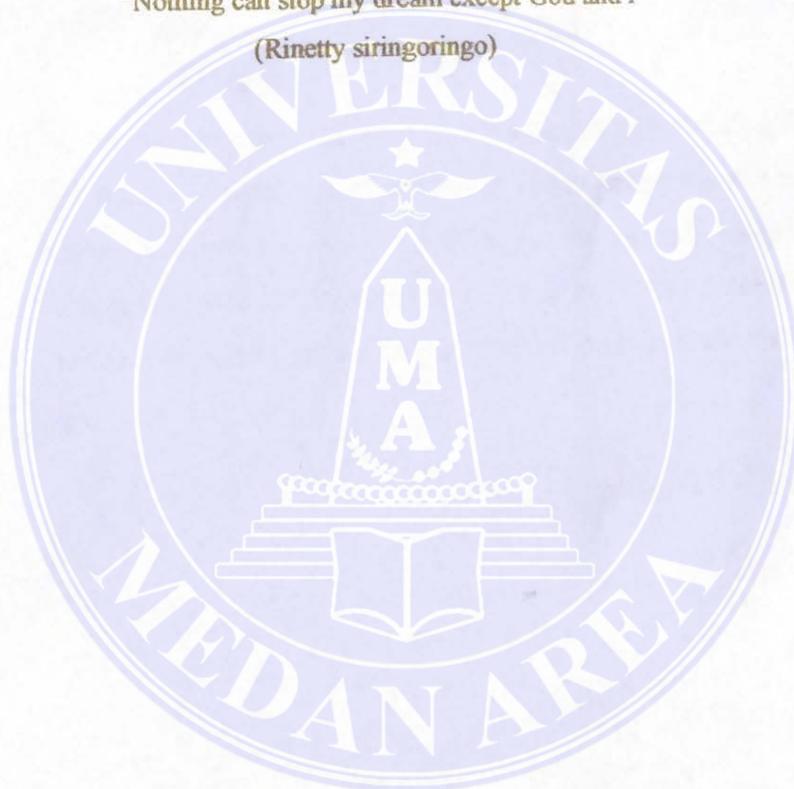
MOTTO

“Tuhan adalah kekuatanku dan perisaiku; kepada-Nya hatiku percaya. Aku tertolong sebab itu beria-ria hatiku, dan dengan nyanyianku aku bersyukur kepadanya-Nya.”

(Mazmur 28:7)

“Nothing can stop my dream except God and I”

(Rinetty siringoringo)



PERSEMBAHAN

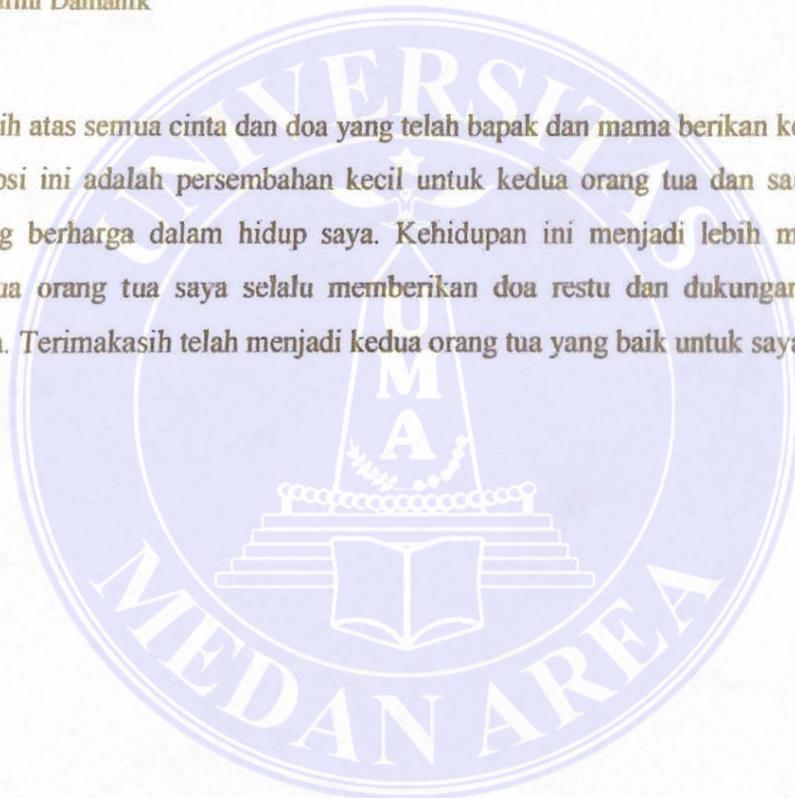
Puji Tuhan bersyukur atas kemurahan Tuhan Yesus dalam hidup saya yang menyertai setiap langkah dan perjalanan saya sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini.

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya untuk orang tua tercinta :

Bapak : Benget Siringoringo

Mama : Nurmi Damanik

Terimakasih atas semua cinta dan doa yang telah bapak dan mama berikan kepada saya. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk kedua orang tua dan saudara yang paling berharga dalam hidup saya. Kehidupan ini menjadi lebih mudah ketika kedua orang tua saya selalu memberikan doa restu dan dukungannya kepada saya. Terimakasih telah menjadi kedua orang tua yang baik untuk saya.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rinetty Uli Siringoringo
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Pematangsiantar, 22 Juli 2000
Alamat : Jln Setia, Tanjung Rejo, Medan Sunggal
Kode Pos : 20122
Nomor Ponsel : 082281605207
Email : rinettsiringoringo22@gmail.com
Pendidikan Formal :
a. TK Swasta Kelurahan
b. SD N 096776 Dolok Panribuan
c. SMP N 1 Nolak Panribuan
d. SMA Swasta RK BINTANG TIMUR
Pematangsiantar

Medan,2023

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul penelitian ini adalah “Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Burnout* pada Supir Bus PT Indah Halmahera Nusantara (IHN) Kota Medan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan orang lain, oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng. M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri Organisasi Universitas Medan Area.
6. Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan masukan serta saran dalam mengerjakan skripsi ini.

7. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji dalam pelaksanaan sidang skripsi peneliti.
8. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA selaku ketua yang telah meluangkan waktunya serta memberikan saran yang membangun kepada peneliti.
9. Bapak M.Fadil Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam pelaksanaan sidang skripsi peneliti.
10. Terima Kasih kepada Bapak/ Ibu Dosen fakultas psikologi yang telah mendidik peneliti semasa kuliah serta para staf tata usaha Program Studi Fakultas Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi.
11. Terima Kasih untuk pihak PT Indah Halmahera Nusantara Medan yang telah memberi peneliti kesempatan melakukan penelitian dalam menyelesaikan skripsi.
12. Untuk Bapak tercinta Benget Siringoringo dan Mama Nurmi Damanik terimakasih untuk kasih sayang dan perjuangannya yang telah mendidik, mendukung serta memberikan banyak pengalaman hidup yang berharga sehingga peneliti sampai pada titik ini.
13. Untuk saudara-saudara peneliti, Abang terhebat Dodi Siringoringo, Adik-adik terkasih Joel Siringoringo, Samuel Siringoringo, Daniel Siringoringo terimakasih segala dukungannya sampai saat ini.
14. Untuk teman-teman seperjuangan peneliti, Anggi Theresia Sirait, Yohanna Mutiara sari, Meylani Sembiring, Chris Gurusinga, Elita Siallagan, Roma Simanjuntak, Anggi P, Sabam E, Juliardi, Jeremy, Sony, Feby, Leni, Tiara dan Steven, terimakasih atas pengertian dan dukungannya selama tinggal di

Medan. Terimakasih telah memberi banyak warna dan pelajaran selama perkuliahan ini.

15. Untuk teman terkasih peneliti Febiola Pandiangan, Widya Ambarita, Ruth Simarmata, Debora Galingging, Jesika Simanjuntak, Ratna sari Siallagan, terimakasih atas perhatian dan dukungannya yang selalu menemani dan membantu serta memberi semangat

16. Untuk Keluarga Tiga Dolok, terimakasih atas dukungan yang sangat berharga selama ini.

17. Untuk kakak-kakak senior, teman-teman kelas B-2 Psikologi stambuk 2018, teman-teman KMKP-UMA dan teman-teman yang lain yang tidak bisa saya ucapkan satu per satu yang telah banyak membantu serta memberikan semangat selama perkuliahan hingga selesainya penelitian skripsi ini.

18. Kepada diri sendiri, terimakasih sudah menjadi pribadi yang kuat dan mandiri sehingga mampu berjuang dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu segala bentuk kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat serta dapat memberikan informasi bagi pembaca.

Medan , 12 Januari 2023

RINETTY U SIRINGORINGO

NPM 18.860.0496

ABSTRAK

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *BURNOUT* PADA SUPIR BUS PT INDAH HALMAHERA NUSANTARA (IHN) MEDAN

Oleh:

RINETTY ULI SIRINGORINGO

NPM: 18.860.0496

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *Psychological well being* dengan *Burnout* di PT Indah Hamahera Nusantara. Hipotesis hubungan adalah adanya hubungan negatif antara *Psychological well being* dengan *burnout*. Subjek penelitian ini adalah supir bus di PT Indah Halmahera Nusantara di Kota Medan sebanyak 50 orang dan pengambilan data dilakukan Teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data adalah skala yang terdiri dari skala *psychological well being* dan skala *burnout*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji korelasional menggunakan *Pearson Product Moment*. Dan hasil, diketahui bahwa hipotesis diterima (r_{xy}) = - .369 dan koefisien (r^2) = 0,462 dengan $p = 0,000 < 0,05$. Hasil menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan negatif antara *psychological well being* dengan *burnout*. *Psychological well being* berkontribusi terhadap *burnout* 46,2 % sehingga masih terdapat 53,8% yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari *burnout* yang tidak diteliti oleh peneliti. Bahwa supir bus memiliki nilai rata-rata empirik *psychological well being* = 102,94 dan nilai rata-rata hipotektiknya = 102,5, dan nilai SD nya = 21,95. Untuk nilai rata-rata empirik yang didapat dari *burnout* = 75,02 sedangkan nilai rata-rata hipotektiknya = 62,5 dan nilai SD nya = 12,43

Kata Kunci : *Psychological Well Being, Burnout, Supir Bus*

ABSTRACT

**THE CORRELATIONAL OF PSYCHOLOGICAL WELL BEING WITH
BURNOUT ON BUS DRIVER PT INDAH HALMAHERA NUSANTARA
(IHN) MEDAN**

By:

RINETTY ULI SIRINGORINGO

NPM: 18.860.0496

The purpose of this reaserch was to examine the correlation between Psychological well being and Burnout at PT Indah Hamahera Nusantara. The hypothesis of the correlational is that there is a negative correlationbetween burnout. The subjects of this study were bus drivers at PT Indah Halmahera Nusantara in Medan City is 50 people and data collection was carried out by total sampling technique. The data collection method is a scale consisting of a psychological well being scale and a burnout scale. The data analysis method used is correlational test using Pearson Product Moment. And the results, it is known that the hypothesis is accepted (r_{xy}) = - .369 and the coefficient (r^2) = 0.462 with $p = 0.000 < 0.05$. The results show that the hypothesis proposed in this reaserh is accepted, that is, there is a negative correlation between psychological well being and burnout. Psychological well being contributes to burnout 46.2% so that there are still 53.8% that can be influenced by other factors of burnout that were not examined by researchers. That the bus driver has an empirical psychological well being mean = 102.94 and a hypothetical average value = 102.5, and the SD value = 21.95. For the empirical average value obtained from burnout = 75.02 while the hypothetical average value = 62.5 and the SD value = 12.43

Keywords: *Psychological Well Being , Burnout, Bus Drivers*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS

AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

MOTTO

PERSEMBAHAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... i

KATA PENGANTAR..... ii

ABSTRACv

ABSTRAK.....vi

DAFTAR ISIvii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR..... x

DAFTAR LAMPIRANxi

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Batasan Masalah 8

D. Rumusan Masalah 8

E. Tujuan penelitian..... 8

F. Manfaat Penelitian..... 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10

A. *Burnout* 10

1. Pengertian *Burnout*..... 10

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*..... 11

3. Aspek-aspek *Burnout* 12

4. Gejala-gejala *Burnout*..... 14

B. *Psychological Well Being*..... 15

1. Pengertian *Psychological Well Being*..... 15

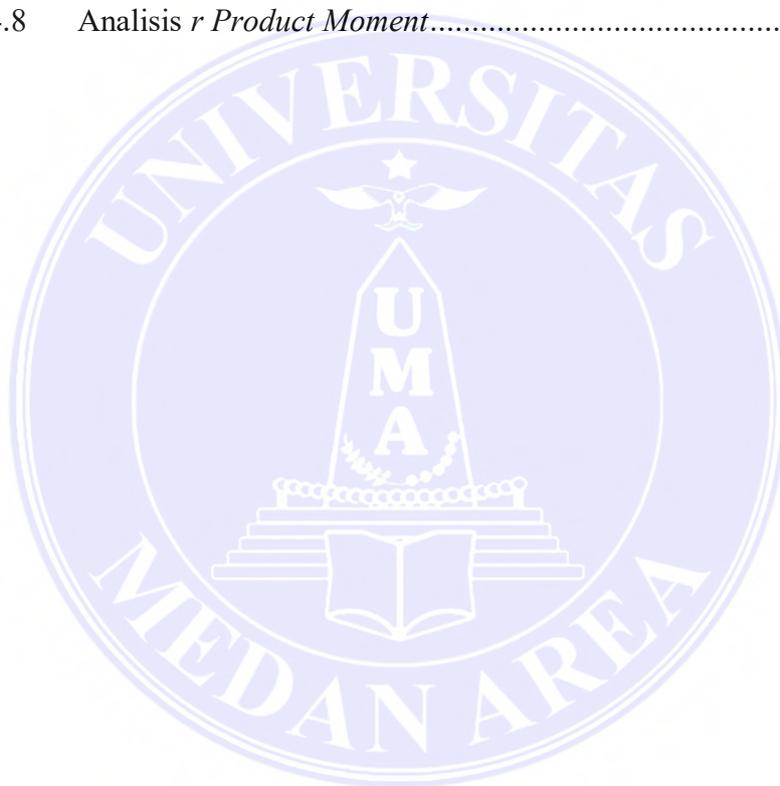
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well Being*..... 16

3. Aspek- aspek *Psychological well being* 17

C. Hubungan <i>Psychological Well Being</i> dengan <i>Burnout</i>	19
D. Kerangka Konseptual	20
E. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Tipe Penelitian	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian	22
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	23
D. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel	23
E. Metode Pengumpulan Data	24
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data	27
G. Metode Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Orientasi Kancan Penelitian	29
B. Persiapan Penelitian	31
1. Persiapan Administrasi	31
2. Persiapan Alat Ukur.....	31
C. Pelaksanaan Penelitian.....	35
1. Uji Validitas dan Riliabilitas	36
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	39
1. Uji Asumsi.....	40
2. Hasil Analisis Korelasi <i>r Product Moment</i>	42
3. Hasil perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	43
E. Pembahasan.....	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Penyebaran Skala <i>Burnout</i> sebelum di uji	Error! Bookmark not de
Tabel 4.2	Penyebaran Skala <i>Psychological well being</i> sebelum diuji....	Error! Bookmark not de
Tabel 4.3	Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala	36
Tabel 4.4	Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala	37
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.6	Uji Normalitas.....	40
Tabel 4.7	Uji Linearitas	41
Tabel 4.8	Analisis <i>r Product Moment</i>	42



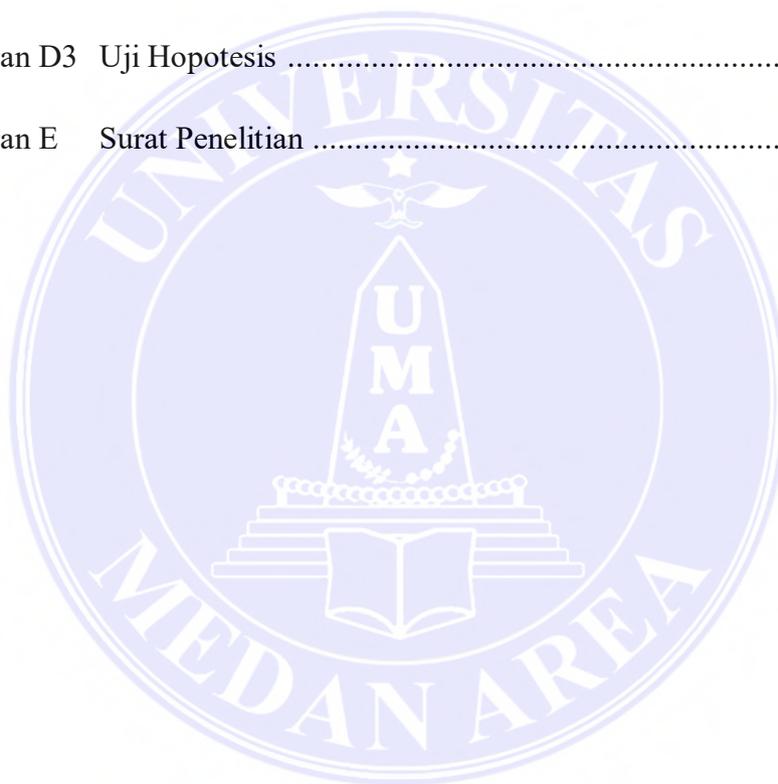
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Kurva Distribusi Normal Skala <i>Psychological well being</i>	44
Gambar 4.2	Kurva Distribusi Normal Skala <i>Burnout</i>	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Skala Penelitian	54
Lampiran B	Skor Jawaban	63
Lampiran C	Uji Validitas dan Reliabilitas	67
Lampiran D1	Uji Normalitas	74
Lampiran D2	Uji Linearitas	76
Lampiran D3	Uji Hopotesis	78
Lampiran E	Surat Penelitian	81



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu organisasi pada dasarnya SDM mempunyai peran penting yang mempengaruhi pergerakan kemunduran ataupun kemajuan suatu organisasi. Peran penting sumber daya manusia (SDM) inilah yang seharusnya diperhatikan baik secara eksternal maupun internal agar dalam sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang bersatu berasal dari pikiran dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individu serta semua manusia yang terlibat pada suatu perusahaan dan organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Dalam pengertian secara garis kecil, SDM adalah manusia yang memiliki pekerjaan atau menjadi bagian dalam suatu organisasi disebut yaitu pegawai, personil, tenaga kerja, karyawan dan lain sebagainya.

Unit sosial yang dikoordinasikan bersama yang terdiri dari banyak orang yang bekerja terus menerus atas dasar tujuan bersama atau serangkaian tujuan adalah pengertian dari Organisasi. Di dalam organisasi terdapat banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, dari spesifikasi pekerjaan yang menguraikan tentang tugas dan tanggung jawab sehingga membuat orang yang bekerja dalam sebuah organisasi harus bertanggung jawab sebagai pekerja, untuk mencapai target organisasi atau perusahaan. Termasuk bekerja dalam berbagai hal salah satunya yaitu transportasi.

Transportasi jalur darat adalah termasuk salah satu pusat perkembangan perekonomian Indonesia. Banyak berbagai macam jenis transportasi darat salah satunya termasuk bus, baik antar daerah, kota ataupun provinsi. Semakin banyak masyarakat yang menggunakan bus, semakin banyak pula Perusahaan Otobus (PO) Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) di berbagai kota di Indonesia. Bus Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) adalah sarana transportasi bus untuk mengangkut penumpang dari suatu kota di suatu provinsi ke kota lain di provinsi lain, sehingga pengoperasiannya tidak menarik penumpang dari kota atau daerah yang dilalui sebelum kota atau daerah tersebut. Destinasi bus Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) dilengkapi dengan 3 (tiga) fasilitas tambahan di dalam bus yaitu AC, *recleaning seat*, dan toilet (Prasetya, 2016).

Dalam sistem transportasi terdapat berbagai pihak dan orang yang terlibat didalamnya, termasuk penumpang dan pengemudi. Dalam hal ini para petugas bus, baik pengemudi, asisten maupun pegawai lainnya, memiliki beban kerja tertentu untuk mencapai kondisi yang diinginkan. Namun, pengemudi memiliki beban kerja paling tinggi jika dilihat dari pekerjaan yang monoton.

Mengemudi merupakan jenis pekerjaan yang melelahkan, karena aktivitas yang monoton dan tugas yang berulang-ulang. Kondisi pada saat mengemudi membuat anggota tubuh menjadi sangat lelah terutama pada mata, badan serta pikiran karena harus selalu konsentrasi dan fokus dalam waktu yang cukup lama. (Kristanto, 2013). Durasi waktu berkerja seorang pengemudi bus, ditentukan oleh berapa kali rute yang telah diselesaikan bukan pada jam kerja.

Semua pengemudi wajib memperoleh waktu istirahat yang cukup, membuat batasan waktu mengemudi terutama pada larut malam dan subuh, serta

mengatur waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Lalu Lintas Jalan No. 22 ayat 3 pasal 90 Tahun 2009 menyatakan bahwa setelah berkendara selama 4 jam berturut-turut, semua pengemudi angkutan umum harus istirahat minimal 30 menit.

Sangat banyak kelelahan yang terjadi pada pengemudi, secara sederhana ada tiga tingkat kelelahan yang terjadi yaitu pada tahap pertama penurunan kewaspadaan, berikutnya pengemudi akan merasakan awal adanya penurunan kewaspadaan yang mengantuk, dan biasanya pada tingkat ini terjadi penurunan fokus sehingga mengemudikan kendaraan tidak dapat terkontrol yang menyebabkan lelahnya kondisi fisik dan psikis pengemudi.

Setiap organisasi yang bergerak maju pastinya membuat perusahaan itu sendiri bergerak aktif dan juga menuntut karyawan untuk mendapatkan *output* yang tinggi. Semakin tinggi tuntutan perusahaan akan semakin tinggi tingkat pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini juga akan menyebabkan munculnya tingkat *turnover* yang cukup tinggi serta dapat menimbulkan stres. Stres yang dirasakan karyawan jika terjadi terus menerus dan dengan intensitas yang tinggi tanpa penanganan yang tepat akan terus menimbulkan *burnout*, Sihotang (dalam Ardilla, 2020).

Orang yang mengalami dan menderita *burnout* adalah orang yang telah mengalami stres berulang kali. Menurut Wahjono (2015) bahwa *burnout* yaitu sebagai pengurangan total dari mental dan sumber daya fisik yang diakibatkan oleh perjuangan yang berlebihan untuk mendapatkan suatu tujuan dalam pekerjaan. Adnyaswari dan Adnyani (2017) mengatakan bahwa *burnout* semakin tingginya tingkat *burnout* maka semakin menurunnya kinerja individu.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan salah satu dimensi *burnout* adalah *exhaustion* yang dijumpai dengan kelelahan yang berlanjut baik secara fisik, mental, ataupun emosional. Saat mengemudi juga kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu sehingga kesejahteraan psikologi yang dimiliki supir kurang.

Adapun dampak *burnout* bagi kondisi fisik dan mental yaitu dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja dalam bekerja, kehilangan antusias atau keinginan dalam bekerja, dan akhirnya memberikan dampak negatif pada pekerjaan itu sendiri (dalam Leiter & Maslach, 2005).

PT Indah Halmahera Nusantara (IHN) Medan bergerak dibidang transportasi darat dengan rute perjalanan antar kota dan jam perjalanan yang telah ditentukan. Ada sekitar 16 sampai 20 bus yang jalan setiap perjalanan dari tujuan Medan ke berbagai daerah seperti Pernap, Duri, Segati, Pekanbaru, Dumai, Bangkinang dan lainnya. Bus ini sendiri juga memiliki pilihan antara kelas Ekonomi dan VIP. Kategori kelas bus ekonomi yang tidak menyediakan AC dan kamar mandi sedangkan VIP terdapat AC dan kamar mandi. Pada bus yang berbeda juga terdapat ongkos yang berbeda .

Kondisi tugas pada supir PT Indah Halmahera Nusantara (IHN) menjadi sumber kelelahan, karena rute perjalanan yang jauh pada armada yang sama, perjalanan yang sama dan beban semakin bertambah karena supir yang berkurang sejak masa pandemi Covid-19. Jadi dari 14 jam perjalanan menuju provinsi lain dikerjakan pada seorang supir bus dan ditemani kernek dalam satu kali istirahat dan memulai pekerjaan kembali serta keadaan yang dialami merasa lelah di pagi hari. Dampaknya, pengemudi mengalami waktu istirahat yang kurang. Rasa

ketertarikan berinteraksi dengan sesama supir juga menurun, ketika selesai bekerja supir akan langsung istirahat dikarenakan kondisi fisik yang sangat lelah.

Pada saat kondisi jalanan yang macet, jam kerja cenderung jauh lebih lama dari pada dalam kondisi sebaliknya. Ketidakseimbangan kondisi kerja pada suasana bus dan jalanan yang panas, cahaya lampu yang membuat silau mata, dan kondisi kerja yang tidak mengenakan membuat timbulnya keengganan dalam bekerja. Akibatnya, pengemudi juga bisa mengalami kekurangan waktu istirahat yang dibutuhkan untuk pemulihan.

Berikut ini adalah kutipan wawancara dengan bapak S. Simatupang (40) salah seorang supir bus PT Indah Halmahera Nusantara menunjukkan ciri-ciri *burnout*:

“Saya melakukan perjalanan yang jauh dan harus memiliki stamina yang kuat saat akan kerja karena saya membawa penumpang, dalam waktu lama juga duduk sepanjang perjalanan, belum lagi macet di jalanan yang membuat panas dan stres, jalanan yang rusak dan terkadang sempit, dan mengulang pekerjaan ini selama saya bekerja dan membuat saya sangat lelah”. (Komunikasi personal, 27 september 2021)

Hasil wawancara lainnya dengan bapak J. Sitohang (45) salah seorang supir bus PT Indah Halmahera Nusantara :

“Terkadang saat saya bekerja dari pagi hingga malam dan saat dalam perjalanan jauh saya kehilangan semangat dan sangat lelah namun harus tetap saya bekerja”. (Komunikasi Personal, 27 september 2021).

Selain wawancara peneliti juga menyebarkan kuisioner singkat mengenai aspek dan ciri-ciri *burnout* menurut Maslach (2003) kepada 20 orang supir bus PT Indah Halmahera Nusantara yang lain. Dari hasil kuisioner tersebut diketahui bahwa terdapat 17 orang (85 %) supir bus menunjukkan aspek dan ciri-ciri yang mengalami *burnout* dalam pekerjaannya seperti sakit kepala, tegang otot,

kehilangan semangat, stres berkepanjangan pada saat selesai bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan kuisisioner singkat yang telah peneliti lakukan diketahui bahwa terdapat aspek dan ciri-ciri *burnout* pada supir di PT Indah Halmahera Nusantara.

Dalam menggapai kesejahteraan psikologis yang baik seseorang harus mampu mengontrol lingkungan eksternalnya, salah satunya diperlukan kondisi mental yang sehat.

Dalam Dorman, dkk (dalam Lumongga, 2009) beberapa faktor yang memengaruhi *burnout* yaitu tuntutan pekerjaan baik secara emosional ataupun beban kerja yang tinggi. Menurut Supriati (2016) mengatakan ada faktor internal yang mempengaruhi *burnout*. Faktor internal yang mempengaruhi *burnout* salah satunya yaitu kesejahteraan psikologi (*Psychological well-being*) dan aspek-aspek yang mempengaruhi *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosi dan kelelahan mental.

Psychological well being atau Kesejahteraan Psikologi adalah suatu kondisi yang baik dari kebahagiaan serta adanya penyesuaian yang baik dengan lingkungan bersifat dalam waktu jangka panjang salah satunya diperlukan keadaan mental yang sehat dan positif. Menurut Ryff, 1989 (Lakoy, 2009) memiliki kesejahteraan psikologi yang baik yaitu otonomi, penerimaan diri, kemampuan mengendalikan lingkungan, hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan dan makna hidup, serta pengembangan diri yang berkesinambungan dan rasa pertumbuhan. Berdasarkan kuisisioner singkat dan wawancara yang peneliti lakukan bahwasanya supir yang sehabis pulang bekerja

langsung istirahat dan enggan untuk berinteraksi satu sama lain, dikarenakan sudah lelah.

Dalam organisasi juga apabila seorang karyawan mampu dalam menjalankan kehidupan sosialnya dalam pekerjaan dan membangun hubungan harmonis bersama orang lain, memiliki tujuan dalam hidupnya, mampu dalam penerimaan diri, kemampuan untuk terus menyalurkan potensi diri termasuk dalam jenjang karir dan pekerjaan, serta mampu mengontrol lingkungan eksternalnya hal ini berarti karyawan telah mencapai kesejahteraan psikologis yang baik. Merasakan kebahagiaan, kepuasan hidup adalah tanda bahwa memperoleh *Psychological well-being*. Ryff, Bradburn, dkk, 2007 (dalam Joaquín, 2015) tujuan tertinggi yang hendak dicapai oleh setiap orang untuk mendapatkan hasil dari kesejahteraan psikologis salah satunya merasakan kebahagiaan (*happiness*).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dilihat bahwa kesejahteraan psikologis menjadi hal penting bagi pengemudi agar dapat terhindar dari *burnout*. Hal ini pun membuat peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara bagaimana kesejahteraan psikologis mempengaruhi tingkat *burnout* yang dialami oleh supir bus PT Indah Halmahera Nusantara.

B. Identifikasi Masalah

Dalam bekerja tentunya menginginkan kondisi supir yang sehat, baik secara fisik ataupun emosional dan tentunya tidak mengalami *burnout*. Supir yang mengalami *burnout* berdampak negatif baik dari supir sendiri maupun perusahaan. Supir bus yang mengemudi dalam perjalanan jauh tentunya mengalami kelelahan dalam bekerja baik secara fisik, emosional dan mengalami

stres yang dialami secara terus-menerus akan memicu terjadinya *burnout*. Untuk tetap menjaga tingkat kesejahteraan para supir dan performansi dalam perusahaan tetap maksimal, maka perlunya usaha dalam pencegahan atau pengurangan terjadinya *burnout*. Dalam menghindari peran negatif yang berkembang ke arah *burnout* maka diperlukan peran yang sangat penting untuk mengidentifikasi bahwa pentingnya kesejahteraan psikologi pada pekerja atau menghindari terjadinya *burnout* yang akan menimpa karyawan.

Dari uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mencari tahu tentang hubungan *Psychological Well Being* dengan *Burnout* dalam organisasi dan termasuk pada supir bus PT Indah Halmahera Nusantara.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian yang akan dilakukan pada supir bus di PT Indah Halmahera Nusantara dalam melihat hubungan antara *Psychological Well Being* dengan *Burnout*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah akan dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *Psychological Well Being* dengan *Burnout* pada supir bus PT Indah Halmahera Nusantara ?

E. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Psychological Well Being* dengan *Burnout* pada supir bus PT Indah Halmahera Nusantara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi serta pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi Industri. Penelitian ini juga diharapkan memberikan pengetahuan apa itu *psychological well being* dan *burnout* dan juga melihat apakah ada hubungan antara *psychological well being* dengan *burnout* pada pekerjaan, serta memberikan wawasan luas lainnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan pemahaman bagi supir, perusahaan dan karyawan kerja lainnya, memberi pengetahuan apa itu *psychological well being* dan *burnout*. Penelitian ini membantu melihat hubungan *psychological well being* dengan *burnout* pada supir bus PT Indah Halmahera Nusantara, melihat manfaatnya dan dampaknya terutama bagi kesejahteraan psikologi bagi supir bus dan karyawan kerja dalam sebuah perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Burnout

1. Pengertian *Burnout*

Dessler (2016) mendefinisikan *burnout* yaitu terkurasnya sumber daya fisik dan mental secara total yang disebabkan oleh usaha yang berlebihan untuk menjangkau sasaran terkait pekerjaan yang tidak realistis. Kelelahan biasanya muncul karena aspirasi yang tinggi serta motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi tertentu. Kemudian pekerja rentan ketika sebuah organisasi membatasi inisiatif dan menekan secara konstan untuk melayani tujuan organisasi sendiri. Lavrora dan Levin (2006) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom yang berkembang karena *Stress* permanen dan menyebabkan kelelahan sumber daya emosional dan personal, kehilangan *energy* pada seseorang yang bekerja.

Wajono (2015) mengatakan bahwa *burnout* adalah sebagai penurunan total dari sumber daya fisik dan mental yang diakibatkan oleh perjuangan yang berlebihan untuk memperoleh sesuatu tujuan dalam pekerjaan. Proses yang dialami seorang anggota organisasi yang sebelumnya sangat *committed* terhadap organisasi tersisih dari pekerjaannya sebagai respon atas stres yang dialami dalam pekerjaan defenisi *burnout*.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *burnout* yaitu kelelahan yang dialami seseorang secara fisik, emosional dan mental yang diakibatkan oleh pekerjaan ataupun kegiatan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Dalam penelitian Kholifah, Soeharto dan Supriati (2016) menemukan bahwa terdapat faktor internal yang mempengaruhi *burnout*. Faktor internal yang mempengaruhi *burnout* ini diantaranya yaitu.

- a. Kematangan Emosi, yaitu suatu keadaan atau kondisi mencapai tingkat kedewasaan dari perkembangan emosional.
- b. Penyesuaian diri, kemampuan seseorang untuk untuk hidup dan bergaul secara wajar terhadap lingkungannya , sehingga orang merasa puas terhadap individu dan lingkungannya.
- c. Kesejahteraan Psikologi (*Psychological Well Being*), suatu kondisi tertinggi yang dapat dicapai diri yang mencakup evaluasi dan penerimaan diri pada berbagai aspek kehidupan serta merasa puas dalam kehidupan.

Menurut Hsieh dan Wang (dalam Togi Fitri, 2020) menyebutkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal, adapun faktor internal yang mempengaruhi *burnout* yaitu, kematangan emosi, penyesuaian diri dan kualitas kesejahteraan psikologi atau *psychological well being*.

Berdasarkan beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* dari faktor internal yaitu kematangan emosi, penyesuaian diri, kesejahteraan psikologi atau *psychological well being*.

3. Aspek-aspek *Burnout*

Menurut Pines dan Aronson (dalam Rahmati,2015) *burnout* memiliki tiga aspek, yaitu :

- a. Kelelahan fisik, yaitu suatu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rasa ngilu, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi yang rendah, rasa letih yang kronis, dan lemah.
- b. Kelelahan emosional, yaitu suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosi ini dicirikan antara lain rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, tidak dapat dikontrol, suka marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli dengan peserta didik orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya.
- c. Kelelahan mental, yaitu suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi. Kelelahan mental ini dicirikan antara lain, merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung masa bodoh dengan dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih

kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap orang yang ditolong, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Menurut Maslach (Harnida, 2015) *burnout* terdiri dari tiga aspek, yaitu kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan perasaan tidak berkemampuan (*low of personal accomplishment*), diuraikan sebagai berikut:

- a. Kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) adalah suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumber daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan individu lain.
- b. Depersonalisasi (*depersonalization*) depersonalisasi yaitu suatu usaha untuk membuat jarak antara diri sendiri dengan orang lain dan memiliki perasaan negatif kepada orang-orang disekitar.
- c. Perasaan tidak berkemampuan (*low of personal accomplishment*) Perasaan tidak berkemampuan yaitu perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan sendiri dan penilaian negatif terhadap diri sendiri, lebih merasa tidak puas dengan hasil pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan aspek-aspek *burnout* adalah kelelahan fisik yang bersifat sakit fisik, kelelahan emosional seperti perasaan emosional yang berlebihan dan kelelahan mental.

4. Gejala-gejala *burnout*

Gejala *burnout* ditandai dengan mudah marah, kekurangan semangat, kelelahan, sinisme, perasaan yang terjebak, dan kebencian. Ivancevich (2006) menyatakan gejala *burnout* antara lain:

- a. Kelelahan emosi individu merasa terkuras oleh pekerjaan, merasa lelah dipagi hari, frustrasi, serta tidak ingin berkerja dengan orang lain.
- b. Perubahan kepribadian Individu menjadi keras atau tidak sensitive karena pekerjaan, memperlakukan orang seperti objek, tidak peduli apa yang terjadi kepada orang lain, serta merasa orang lain menyalahkan dirinya.
- c. Pencapaian pribadi yang rendah, seperti tidak dapat berhadapan dengan masalah secara efektif, tidak dapat memahami masalah orang lain serta tidak bersemangat dalam bekerja.

Menurut King (2010) mengatakan ada beberapa gejala *burnout* yaitu :

- a. Fisik
Keletihan, sakit kepala, masalah perut, fungsi kekebalan tubuh yang menurun, dan gangguan tidur.
- b. Perilaku
Seperti absensi dan menarik diri secara social.
- c. Emosional
Meningkatnya sinisme dan perasaan negatif, ketidakberdayaan, mudah tersinggung, menarik diri secara emosional, depresi dan kecemasan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gejala *burnout* yaitu perasaan mudah lelah, perubahan individu pada fisiknya, perilaku, emosional serta pencapaian pribadi yang rendah tidak bersemangat dalam pekerjaan.

B. Psychological Well Being

1. Pengertian Psychological Well Being

Menurut Opree, Buijzen dan Reijmersdal (2018) mengemukakan bahwa *Psychological well being* adalah kemampuan dari diri seseorang serta wujud nyata dari potensi yang dimiliki individu tersebut yang bersifat jangka panjang. Menurut Keyes, Ryff dan Shmotkin (2002) menjelaskan kesejahteraan psikologis sebagai penilaian individu mampu menghadapi tantangan di kehidupan seperti mencapai tujuan hidup, menjadi pribadi yang lebih baik serta memiliki kualitas hubungan yang baik dengan orang lain.

Kesejahteraan psikologi merupakan terjemahan dari *Psychological Well-Being*. Kata *well-being* adalah kondisi yang baik dari kebahagiaan (*happines*), karena lebih bersifat jangka panjang, terdiri atas kebahagiaan dan menunjukkan adanya penyesuaian yang baik dengan lingkungannya (sumber). Menurut Ryff & Keyes (1995) Kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan individu dalam menjalani kehidupan sosial dan membangun hubungan hangat dengan orang lain, memiliki tujuan dalam menjalani hidup, mampu menerima diri, kemampuan untuk terus menyalurkan potensi diri, mandiri jika dihadapkan dengan tekanan sosial, serta mampu mengontrol lingkungan eksternalnya untuk mencapai kesejahteraan psikologis yang baik, salah satunya diperlukan kondisi mental yang sehat.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa *Psychological well being* (Kesejahteraan Psikologi) kemampuan individu untuk dapat memenuhi kesejtahteran psikologi seperti memiliki tujuan dalam menjalani

hidup, mampu menerima diri, kemampuan untuk terus menyalurkan potensi diri dalam mencapai tujuan hidup pada dirinya sehingga apabila itu terpenuhi maka individu akan merasakan kebahagiaan dalam hidupnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well Being*

Menurut Ryff dalam Malika (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi PWB, yaitu:

a. Usia

Adanya perbedaan tingkat *Psychological wellbeing* pada orang dari berbagai kelompok usia. Dalam dimensi penugasan lingkungan terlihat profil meningkat seiring dengan penambahan usia. Semakin bertambah usia seseorang maka semakin mengetahui kondisi yang terbaik bagi dirinya.

b. Jenis kelamin

Dimensi yang menunjukkan perbedaan signifikan antara laki-laki dengan perempuan adalah dimensi hubungan positif dengan orang lain. Stereotipe gender telah tertanam dalam diri pada anak laki-laki dan perempuan. Tidaklah heran bahwa stereotipe ini akhirnya terbawa oleh individu dari kecil hingga dewasa.

c. Stres

Menurut Rathi dan Raatogi (2007), stres merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *Psychological well being* pada diri seseorang.

Menurut Schumutte dan Ryff (dalam Nona 2022) faktor-faktor mempengaruhi *psychological well being* antara lain :

a. Kepribadian

Individu yang memiliki kepribadian yang baik, maka individu tersebut lebih bahagia dan sejahtera karena mampu melewati tantangan dalam kehiduannya.

a. Pekerjaan

Pekerjaan yang sifatnya rentan korupsi iklim organisasi yang tidak mendukung dan pekerjaan yang tidak disenangi akan menyebabkan terbentuknya keadaan *psychological well being* yang rendah, begitu juga sebaliknya.

b. Kesehatan dan Fungsi Fisik

Individu yang mengalami gangguan fisik dan kesehatan yang tidak optimal maka menyebabkan gangguan *psychological well being*.

Berdasarkan beberapa tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well being* adalah usia, jenis kelamin, stres, kepribadian, pekerjaan, kesehatan dan fungsi fisik.

3. Aspek- aspek *Psychological well being*

Aspek-aspek kesejahteraan psikologi menurut Ryff dan Singer (2008), antara lain:

- a. Penerimaan diri (*self acceptance*), penerimaan diri ini merupakan sebuah penilaian diri yang melibatkan kesadaran. Individu dengan penerimaan diri yang baik mampu bersikap positif terhadap dirinya ataupun kehidupannya, dan mampu menerima kelebihan ataupun kekurangan diri.

- b. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*) aspek ini meliputi bagaimana individu mampu membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain, memiliki rasa empati, percaya dan peduli akan kesejahteraan orang lain.
- c. Pengembangan diri (*personal growth*) aspek ini menggambarkan adanya keterbukaan individu untuk terus berkembang dan terbuka pada pengalaman baru. Individu pun memiliki kesadaran terhadap potensi dirinya, peningkatan diri serta perilaku dengan menunjukkan pengetahuan diri yang lebih banyak.
- d. Tujuan dalam hidup (*purpose in life*) aspek tujuan dalam hidup menggambarkan ada tidaknya tujuan yang terarah di kehidupan individu. Kemudian perasaan bermakna menjalani kehidupan saat ini atau pun masa lalu.
- e. Penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*) aspek ini menunjukkan kemampuan individu dalam menentukan atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya, menggunakan kesempatan disekitarnya dengan efektif dan kemampuan individu dalam mengendalikan kegiatan eksternal yang rumit.
- f. Otonomi (*autonomy*) aspek ini menekankan pada kemandirian individu untu menentukan nasib sendiri dan mampu melakukan regulasi diri dengan baik dalam menghadapi tekanan sosial.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 aspek-aspek kesejahteraan psikologis yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), pengembangan diri

(*personal growth*), tujuan dalam hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*), dan otonomi (*autonomy*).

C. Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Burnout*

Psychological well being (kesejahteraan psikologi) dapat mempengaruhi *burnout*. Hal ini dapat dilihat dari aspek antara variabel yang saling berkaitan satu sama lain. Berdasarkan hasil penelitian Kholifah, Soeharto, dan Supriati (2016) yang menunjukkan bahwa individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi mempunyai tingkat *burnout* rendah. Artinya, ciri-ciri mengalami *burnout* tidak akan terlihat dari individu tersebut. Pada aspek kesejahteraan psikologi yaitu penerimaan diri akan menggambarkan kemampuan dalam menerima kelebihan dan kekurangan diri dan menunjukkan sikap positif terhadap diri serta kehidupan sehari-harinya.

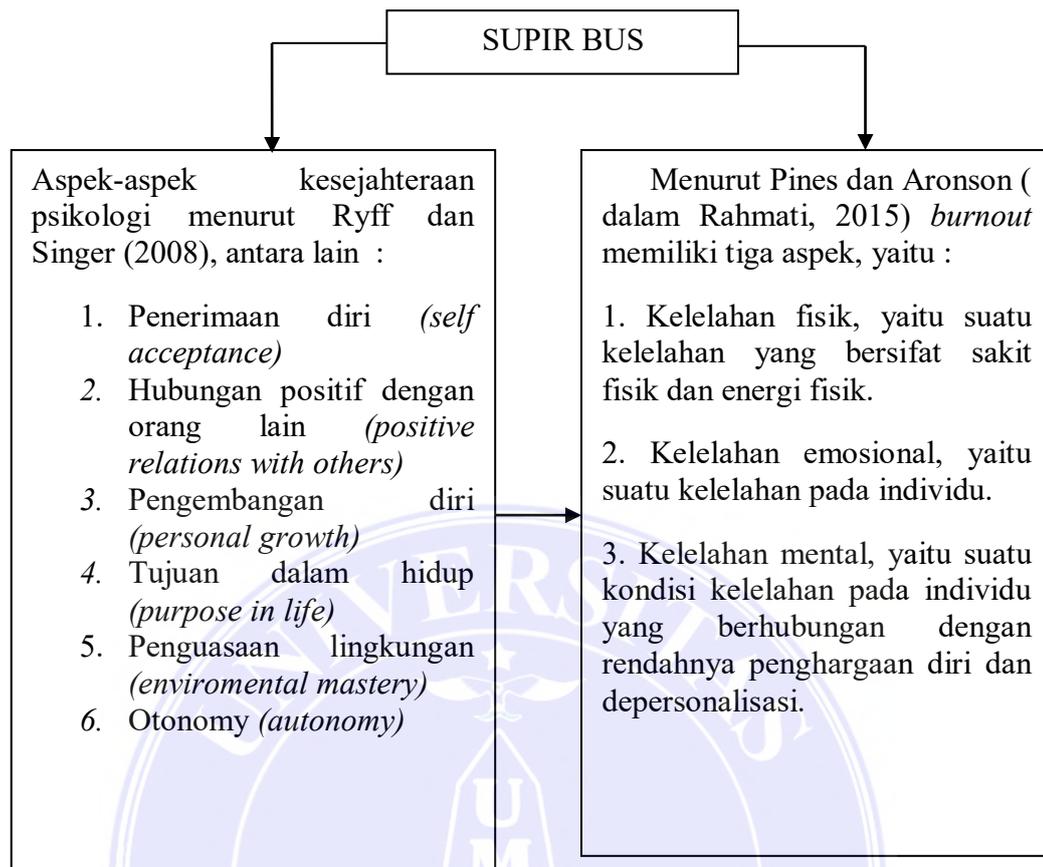
Hasil penelitian (Fahmawati, 2019) yang berjudul tentang “Hubungan *psychological well-being* dan *burnout* pada perawat” menemukan bahwa adanya hubungan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologi maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami perawat. Penelitian Prabowo (2016) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang berada dalam kategori sedang menggambarkan kemampuan individu menerima bagaimanapun keadaan diri. Menurut hasil penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh (Ardilla, 2020) yang berjudul “Hubungan *psychological well-being* dengan *burnout* pada karyawan di salah satu pabrik rokok di malang” terdapat hubungan negatif antara kesejahteraan psikologi dengan *burnout* karyawan pabrik rokok di Malang hal ini dilihat dari aspek kesejahteraan psikologi karyawan yang rendah.

Jadi dapat dilihat bahwa hubungan *psychological well being* dengan *burnout* dilihat dari variabel yang terhubung salah satu aspeknya yaitu, kemampuan untuk mencapai kebahagiaan, merupakan komponen utama dalam kesehatan mental. Kemampuan untuk merasa senang dan mencapai integritas emosi yang baik.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologi maka semakin rendah *burnout* yang dialami seseorang begitu juga sebaliknya semakin rendah kesejahteraan psikologi maka semakin tinggi tingkat *burnout*.

D. Kerangka Konseptual

Mengacu pada tinjauan pustaka yang telah dijelaskan di atas bahwa penelitian ini ditujukan untuk melihat hubungan negatif antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada supir bus. Hal ini dituangkan dalam kerangka konseptual oleh peneliti. Kerangka konseptual merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan keterkaitan antar variabel yaitu *psychological well-being* dengan *burnout*.



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti, dimana masih perlu diadakan pembuktian untuk mengetahui kebenarannya. Oleh karena itu, bertitik tolak dari masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi hipotesis peneliti dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *psychological well-being* dengan *burnout* dengan asumsi semakin tinggi kesejahteraan psikologi maka semakin rendah *burnout* yang dialami seseorang begitu juga sebaliknya semakin rendah kesejahteraan psikologi maka semakin tinggi tingkat *burnout*.

BAB III

METODE PENELITIAN

Unsur penting dalam sebuah penelitian ilmiah adalah dalam suatu metode yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam sebuah penelitian yang sedang dihadapi. Menurut Darmadi (2013), metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Pada bab ini akan menguraikan mengenai: (a) tipe penelitian, (b) identifikasi variabel (c) definisi operasional, (d) subjek penelitian, (e) teknik pengumpulan data, (f) metode analisis data.

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif, karena didalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan variabel bebas (*psychological well being*) dengan satu variabel terikat (*burnout*).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam peneliti ini antara lain:

1. Variabel Bebas : *Psychological Well Being*
2. Variabel Terikat : *Burnout*

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional dimaksud agar pengukuran variabel dalam penelitian lebih terarah dan dapat diukur dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional dari variabel-variabel penelitian tersebut dirumuskan :

1. *Psychological well being*

Psychological well being adalah kemampuan individu untuk dapat memenuhi kesejahteraan psikologi seperti memiliki tujuan dalam menjalani hidup mampu menerima diri, kemampuan untuk terus menyalurkan potensi diri dalam mencapai tujuan hidup pada dirinya sehingga apabila itu terpenuhi maka individu akan merasakan kebahagiaan dalam hidupnya.

2. *Burnout*

Burnout yaitu kelelahan yang dialami seseorang secara fisik maupun emosional yang diakibatkan oleh pekerjaan ataupun kegiatan.

D. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah seluruh subjek penelitian. Dimana wilayah generelasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini yaitu supir bus yang bekerja di PT Indah Halmahera Nusantara Medan, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel dari penelitian ini yaitu supir bus yang bekerja di PT Halmahera Medan, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang supir.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Alasan peneliti menggunakan *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis. Teknik skala sering digunakan dalam pengumpulan data. Teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berarti kalau peneliti dapat memilih tipe yang tepat sesuai dengan jenis data yang akan dikumpulkan serta tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

Metode pengambilan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala *psychological well being* untuk mengukur *psychological well being* kesejahteraan psikologi terhadap subjek dan *burnout* untuk mengukur kelelahan

diri subjek penelitian. Menurut Azwar (2012), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi yaitu:

1. Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.
3. Respon subjek tidak diklasifikasi sebagai jawaban benar atau salah
4. Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
5. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala yaitu skala *psychological well being* dan skala *burnout*.

1. Skala *Psychological well being*

Skala yang digunakan dalam mengukur *Psychological well being* pada subjek penelitian yaitu skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Ryff dan Singer (2008), menyatakan aspek-aspek kesejahteraan psikologi yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), pengembangan diri (*personal growth*), tujuan dalam hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*), dan otonomy (*autonomy*.)

Skala *psychological well being* ini juga disusun menggunakan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavorable*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). 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.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala *Burnout*

Skala yang digunakan untuk mengukur *burnout* pada subjek penelitian adalah skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan menurut Baron dan Greenberg (1990) yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental dalam pekerjaan, dan rendahnya penghargaan terhadap diri.

Skala *burnout* ini disusun menggunakan model skala Likert, yang merupakan suatu series butir (butir soal). Responden hanya memberikan persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap butir soal tersebut. Skala ini

dimaksudkan untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dari butir soal.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data

A. Validitas Dan Reabilitas

Sebelum dilakukannya penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas masing-masing dari setiap variabel.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Sugiyono, 2017). Uji validitas pada instrumen penelitian yang berupa angket dengan skala Likert dapat menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan alat ukur adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem korelasi antara skor aitem dengan skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem korelasi antara skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan

ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Sugiyono,2017). Uji reliabilitas pada instrument penelitian angket dengan skala Likert dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses yang digunakan untuk mencari hasil dengan menyusun secara sistematis data yang sudah diperoleh pada saat melakukan pengumpulan data dengan mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkannya dalam berbagai unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga akan mudah untuk dipahami oleh diri sendiri dan juga orang lain (Suginono, 2017).

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dan penelitiannya, yaitu meliputi :

1. Uji normalitas, digunakan untuk menentukan apakah distribusi data suatu variabel terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk setiap hopotesis yang dibangun oleh peneliti.
2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif antara *Psychological well being* dengan *Burnout* pada supir bus PT Indah Halmahera Nusantara ($r_{xy} = -.369$). Dengan $p < 0,05$, dan $\text{sig } 0,008 \leq 0,05$ dengan demikian diketahui bahwa *psychological well being* dengan *burnout* memiliki hubungan negatif yang signifikan pada supir bus dengan hasil semakin tinggi *psychological well being* maka semakin rendah pula tingkat *burnout*, begitu pula sebaliknya semakin rendah *psychological well being* maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* orang tersebut.
2. Dari hasil penelitian ini mengatakan jika *psychological well being* tergolong sedang dan *burnout* tergolong tinggi. Hal ini di dukung oleh nilai rata-rata empirik *psychological well being* = 102,94 dan nilai rata-rata hipotetiknya = 102,5, dan nilai SD nya = 21,95. Untuk nilai rata-rata empirik yang didapat dari *burnout* = 75,02 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 62,5 dan nilai SD nya = 12,43

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Kepada subjek penelitian

Berpedoman pada hasil penelitian diatas yang menyatakan supir bus PT. Indah Halmahera Nusantara Medan , memiliki tingkat kelelahan kerja yang tinggi. Dengan ini diharapkan agar subjek memperhatikan dan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologi yang dimiliki, sehingga dapat tetap stabil dalam pekerjaan. Cara yang dapat dilakukan oleh subjek yaitu dengan menyadari bahwa kesejahteraan psikologi sangat berpengaruh bagi kesehatan fisik, mental dan emosional, kemampuan menghadapi tekanan sosial, mampu dalam mengendalikan situasi yang rumit dalam pekerjaan dan adanya penerimaan diri terhadap pekerjaan yang dijalani.

2. Kepada pihak PT Indah Halmahera Nusantara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diharapkan PT Indah Halmehera Nusantara agar lebih memperhatikan pentingnya kesejahteraan psikologi bagi karyawan terutama bagi supir bus yang membawa banyak penumpang agar terhindar dari *burnout*. Memperhatikan kesejahteraan psikologi dapat mengoptimalkan potensi bagi karyawan terutama supir bus.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya agar mempertimbangkan faktor lainnya yang belum diteliti seperti kematangan emosional dan penyesuaian diri, dan stress kerja. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk membuat aitem dengan menggunakan kata-kata atau istilah yang familiar bagi subjek.



DAFTAR PUSTAKA

- A, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia group.
- Alia, M. (2008). *Psychological Well-Being pada Wanita Dewasa yang Menjadi Istri Kedua*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Ardilla, A. S. (2020). *Hubungan Psychological Well-Being dengan Burnout pada Karyawan di salah satu Pabrik Rokok di Malang*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Baron, R., & Greenberg, F. (1990). *Behavior in Organizational*. Boston, MA: Allyn & Bacon (A Division of Simon & Schuster, Inc.)
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Desika, S. A. (2018). Daulay, Siti Amalia Desika, and Dwi Septiawati. Analisis Faktor Risiko Kelelahan Supir Bus Antar Kota Antar Provinsi (Akap) Di Perusahaan Otobus (PO) Antar Lintas Sumatera (Als) Kota Palembang Tahun 2018. *Diss*, 1.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Fahmawati, A. (2019). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Burnout pada Perawat*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Gusti Yuli Asih S.Psi., M.si . (2018). *Stress Kerja*. Semarang : Semarang University Press.
- Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J., Donnelly, J., & Gibson, J. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Keyes, C., Ryff, C., & Shmotkin, D. (2002). Optimizing Well Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1007-1022.
- Kholifah, S., Soeharto, S., & Supriati, L. (2016). Hubungan faktor-faktor internal dengan kejadian kelelahan mental (burnout) pada perawat. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 251-259.
- Kholifah, Soeharto, & Supriati . (2019). *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Burnout pada Perawat*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

- Lavrora, A., & Levin, A. (2006). *Burnout Syndrome: Prevention and management. Handbook for Workers of Harm Reduction Programs*. Central and Eastren European Harm Reduction Network .
- Levy, P. (2010). *Industrial Organizational Psychology*. New York: Worth Publishers.
- Maslach. (2003). *Burnout The Cost of Caring*. Cambridge: Molor Books.
- Prasetya, A. (2016). *Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Supir Bus Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) Di Perusahaan Otobus (PO) Kota Palembang* . Indralaya: [Skripsi]. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya.
- Rathi, N., & Rastogi, R. (2007). Meaning in Life and Psychological Well-Being in Pre-Adolescents and Adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 31-38.
- Rusmalia, D. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The Structure Of Psychological Well-Being Revisited . *Journal Of Personality and Social Psychology*, 719-727.
- Ryff, C., & Singer, B. (2008). Know Thyself and Becoming What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 13-39.
- Sihotang, I. (2004). Burnout pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin. *Jurnal PSYCHE*, 1, 13-14.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.



IDENTITAS DIRI

INISIAL	
UMUR	
LAMA BEKERJA	

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas diri Anda dengan benar pada kolom yang telah disediakan di atas (identitas ini akan dijaga kerahasiaannya).
2. Jawablah semua pertanyaan dalam skala ini (jangan sampai ada nomor yang terlewatkan).
3. Skala I ini terdiri dari 36 aitem. Saudara diminta untuk memilih salah satu jawaban yang ada di samping pernyataan dengan cara menceklis (✓) jawaban yang saudara pilih. Pilihan jawabannya adalah:

SS : Jika pernyataan **Sangat Setuju** dengan diri Anda

S : Jika pernyataan **Setuju** dengan diri Anda

TS : Jika pernyataan **Tidak Setuju** dengan diri Anda

STS : Jika pernyataan **Sangat Tidak Setuju** dengan diri Anda

Contoh Pengisian :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya peduli terhadap diri saya		✓		

SKALA BURNOUT**- Selamat Mengerjakan-**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya sering merasa acuh tak acuh dengan pekerjaan saya				
2	Saya merasa puas atas pekerjaansaya				
3	Saya peduli dengan pekerjaan saya				
4	Saya sering merasa diri saya tidak berharga				
5	Badan saya mudah terserang penyakit sehabis pulang bekerja				
6	Saya merasa nafsu makan meningkat belakangan ini				
7	Badan saya terasa segar sehabis pulang bekerja				
8	Saya merasa, sering tegang pada otot leher dan bahu				
9	Saya merasa mudah lelah saat menyetir jarak jauh belakangan ini				
10	Saya sering merasa malas ketika harus berangkat kerja				
11	Saya merasa otot leher dan bahu saya baik-baik saja sehabis bekerja				
12	Belakangan ini saya selalu merasa gembira				
13	Belakangan ini saya merasa suasana hati saya buruk				

NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
14	Saya sering merasa tidak mampu menyelesaikan rute perjalanan yang harus saya kerjakan				
15	Saya dapat menerima semua pendapat orang tentang saya				
16	Saya dapat menerima kesalahan orang lain				
17	Saya mengalami perubahan makan belakangan ini				
18	Saya merasa segar saat menyetir jarak jauh				
19	Saya merasa mudah mengantuk saat sedang bekerja				
20	Saya merasa bersemangat ketika harus berangkat kerja				
21	Saya biasanya terjaga saat sedang menyetir				
22	Belakangan ini saya merasa mudah marah saat menyetir jarak jauh				
23	Saya merasa bisa mengendalikan emosi saya saat menyetir				
24	Saya mudah tersinggung saat berbicara dengan orang lain				
25	Saya mampu menyelesaikan rute perjalanan jarak jauh				
26	Saya merasakan perasaan yang mudah sedih setelah menyelesaikan rute perjalanan yang jauh				
27	Saya merasa diri saya sangat berharga				
28	Saya selalu optimis dalam melakukan pekerjaan				

NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
29	Saya cenderung menyalahkan orang lain				
30	Saya adalah seorang supir yang baik				
31	Saya sering merasa gagal sebagai supir yang baik				
32	Saya merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaan saya				
33	Perasaan saya sangat gembira saat menyelesaikan rute perjalanan yang jauh				
34	Saya sering merasa putus asa dalam melaksanakan pekerjaan				
35	Terkadang saya tidak peduli dengan diri saya sendiri				
36	Saya sangat peduli dengan diri saya sendiri				

SKALA PSYCHOLOGICAL WELLBEING**-Selamat Mengerjakan-**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya terkadang mengabaikan hidup saya				
2	Saya mampu bersyukur atas diri saya				
3	Saya memandang diri saya				
4	Saya mampu bersikap positif terhadap diri saya				
5	Saya sering kali menyalahkan diri				
6	Saya mampu menerima diri sendiri apa adanya				
7	Saya sering mengeluh atas diri saya				
8	Saya puas dengan diri saya sendiri				
9	Saya bangga pada diri saya				
10	Saya tau bagaimana untuk menikmati hidup				
11	Saya sedih dengan diri saya sendiri				
12	Saya lebih suka menyendiri				
13	Saya membangun komunikasi dengan orang lain dan sesama supir				
14	Saya mampu memahami dan menghargai orang lain				
15	Saya sulit bersosialisai dengan orang				
16	Saya acuh atas kebahagiaan orang				
17	Saya membantu supir lain yang sedang menghadapi masalah				
18	Saya kurang menghargai orang lain				
19	Saya mampu meluangkan waktu bersama				
NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
20	Saya membiarkan teman saya yang				

	sedang berduka				
21	Saya turut gembira dengan kesenangan orang lain				
22	Saya sering menghindari dari teman yang meminta bantuan				
23	Saya mau menghibur teman saya yang sedang berduka				
24	Saya mengabaikan orang lain yang membutuhkan bantuan				
25	Saya memberikan bantuan ketika ada bencana				
26	Saya memberikan suka menolong orang				
27	Saya memberikan bantuan tanpa mengharapkan imbalan				
28	Saya mengharapkan imbalan ketika memberikan bantuan				
29	Saya membiarkan orang yang terkena bencana				
30	Saya mengabaikan potensi atas diri saya				
31	Saya mampu memperbaiki kesalahan saya				
32	Saya mengetahui potensi diri saya				
33	Saya mengetahui minat dan bakat saya				
34	Saya mempunyai target yang ingin saya capai				
35	Saya menejalni hidup apa adanya				
36	Saya memperhatikan kemajuan yang saya raih				
37	Saya mampu memaknai tujuan hidup saya				
38	Saya sulit menentukan tujuan hidup saya				
NO	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS

39	Terkadang saya mengabaikan apapun yang saya capai				
40	Saya bekerja karena kebutuhan				
41	Saya merasa berharga bagi orang lain				
42	Saya sulit menghargai hidup saya				
43	Saya merasa hidup saya berharga				
44	Saya merasa sia-sia bagi orang lain				
45	Saya bekerja untuk menjalani hidup yang baik				
46	Saya mampu mengembangkan diri secara kreatif melalui aktivitas mental.				
47	Saya tidak punya target hidup				
48	Saya mudah mengatur kegiatan saya sehari-hari				
49	Saya sering kali hanya berdiam diri				
50	saya sulit membagi waktu				
51	Saya mempunyai banyak target dalam hidup				
52	Saya mampu menangani kegiatan yang berlebihan diluar jam kerja				
53	Saya lemah dalam menghadapi masalah yang rumit				
54	Saya mampu mengatasi masalah yang berat				
55	Saya mengabaikan kegiatan yang berat diluar jam kerja				
56	Saya sering mengabaikan tanggung jawab				
57	Saya mampu mempertanggungjawabkan setiap kegiatan				
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS

58	Saya sering kali ragu dalam mengambil keputusan				
59	Saya mempunyai pendirian yang tetap				
60	Saya bergantung pada orang lain				
61	Saya orang yang fleksibel				
62	Saya mampu mandiri				
63	Saya mempunyai prinsip dalam hidup				
64	Saya mengabaikan masukan dari orang saat saya terkenan tekanan				
65	Saya akan mencari pengalihan yang baik saat sedang ada tekanan				
66	Saya mampu mengontrol emosi saat sedang terkena tekanan				
67	Saya sulit mencari pengalihan saat ada tekanan				
68	Saya menerima motivasi dari orang saat ada tekanan				
69	Saya mudah emosi saat terkena tekanan				
70	Saya menghindari masalah				
71	Saya kurang sadar atas minat bakat yang saya miliki				
72	Saya Memandang diri saya tidak baik				

Kuisisioner Singkat Pra Penelitian

Nama Supir :

Usia :

1. Saya merasa energi saya habis ketika seharian bekerja
 - a. Ya
 - b. Tidak
2. Saya mudah merasa marah dan mudah tersinggung ketika energi saya sudah habis
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Saya merasa jenuh akan pekerjaan yang saya lakukan setiap hari
 - a. Ya
 - b. Tidak
4. Saya merasa lelah dan sakit kepala setelah seharian bekerja
 - a. Ya
 - b. Tidak
5. Terkadang saya tidak nafsu makan ketika sudah lelah bekerja
 - a. Ya
 - b. Tidak
6. Saya tidak puas akan kemampuan saya dalam bekerja
 - a. Ya
 - b. Tidak



LAMPIRAN B
SKOR JAWABAN

Psychological well being

NO	INISIAL	USIA	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35		
1	A.S	54 tahun	4	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3		
2	B.N	35 tahun	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3		
3	B.S	47 tahun	1	3	3	1	2	1	4	2	4	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3		
4	B.S	53 tahun	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2		
5	C.S	50 tahun	1	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3		
6	C.S	52 tahun	2	2	3	2	3	4	2	1	2	3	1	3	3	2	3	1	2	3	4	1	4	2	2	3	1	4	4	3	1	2	2	2	2	4	3		
7	C.T	56 tahun	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	4	2	1	3	4	3	3	2	1	2	3		
8	D.L	37 tahun	3	3	1	3	1	2	1	3	4	4	2	2	3	4	2	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
9	D.S	62 tahun	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	4	1	4	2	2	3	1	4	4	3	1	2	2	2	2	2	4	3		
10	E.K	35 tahun	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3		
11	E.L	57 tahun	4	4	2	3	2	3	1	1	3	4	2	2	3	1	1	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
12	F.S	35 tahun	4	4	1	3	1	2	2	1	3	3	1	1	3	4	1	2	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1		
13	G.T	57 tahun	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	1	2	4	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4		
14	H.M	43 tahun	3	3	3	3	1	4	1	3	3	1	1	1	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	1	3	3	3	1	1	3	2	2	3	4			
15	L.S	35 tahun	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	
16	J.A	39 tahun	4	4	1	3	2	1	1	2	4	3	1	1	3	4	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	J.B	65 tahun	1	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	1	2	3	1	3	
18	J.T	60 tahun	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	4	2	2	4	2	1	2	3	3	1	3	4	1	3		
19	J.L	63 tahun	1	3	3	3	1	2	1	3	2	2	3	1	2	3	1	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	1	3	1		
20	K.A	62 tahun	2	2	2	3	2	3	2	1	4	3	2	2	4	3	1	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
21	K.A	35 tahun	3	4	2	4	1	4	2	4	3	2	1	1	1	3	3	1	2	3	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	
22	K.S	35 tahun	1	3	3	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3		
23	L.B	40 tahun	1	3	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	
24	L.L	61 tahun	1	3	3	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	
25	L.N	60 tahun	3	2	2	3	2	1	1	4	4	3	2	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	1	1	4	1	3	2	2	4	3	2	2	1	4	4		
26	M.K	38 tahun	3	4	1	4	2	2	1	2	4	4	1	1	3	4	2	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	2	
27	M.P	62 tahun	2	3	2	3	1	2	1	2	4	1	3	1	4	3	1	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2
28	M.S	45 tahun	1	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	4	1	2	3	3	3	4	1	1	4	4	1	1	3	2	4	2	4	1	3	3	
29	M.S	39 tahun	3	4	1	4	1	3	1	1	4	4	2	2	4	3	1	1	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
30	N.T	29 tahun	4	4	1	4	2	3	1	2	4	4	1	2	3	4	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
31	O.G	60 tahun	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	
32	O.M	62 tahun	3	3	2	3	1	2	1	3	4	3	2	2	4	4	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	4
33	O.P	55 tahun	4	3	3	1	2	2	3	1	2	4	2	2	2	3	1	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	4	1	3	2	2	2	3	2	2	
34	P.B	62 tahun	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	
35	P.H	28 tahun	3	1	1	4	1	2	1	2	4	4	1	1	3	4	2	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	1	2	2	4	
36	P.P	30 tahun	1	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
37	P.S	49 tahun	1	3	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	1	2	2	2	
38	R.J	59 tahun	3	2	1	4	2	2	1	2	4	3	2	1	3	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	1	3	3	4	3	4	1	
39	R.L	41 tahun	3	4	2	4	2	1	1	2	4	3	1	2	1	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
40	R.R	48 tahun	2	3	2	3	2	3	4	2	4	1	2	3	3	2	1	2	3	3	4	1	2	4	3	3	2	4	4	1	2	1	3	4	3	3	4	4	
41	R.S	35 tahun	4	4	2	4	1	1	2	1	3	4	1	2	4	3	1	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
42	S.G	61 tahun	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
43	S.J	40 tahun	4	3	1	4	2	2	1	2	4	4	1	2	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
44	S.L	56 tahun	1	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	
45	S.L	41 tahun	1	3	3	3	1	2	1	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	3	
46	S.M	38 tahun	1	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	
47	S.T	65 tahun	1	3	3	3	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	2	1	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	1	3	1	
48	S.T	54 tahun	3	3	1	4	2	2	1	1	4	4	2	2	3	4	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
49	V.S	30 tahun	4	4	4	2	3	2	4	4	2	2	2	2	4	4	3	1	4	1	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	
50	Y.S	35 tahun	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	4	1	1	4	2	2	1	4	1</																	

A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60	A61	A62	A63	A64	A65	A66	A67	A68	A69	A70	A71	A72	JUMLAH
3	1	1	3	2	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	3	1	2	3	2	1	3	1	3	1	3	158
3	1	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	4	3	4	3	2	3	3	2	1	2	1	3	1	3	165
3	1	1	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	3	1	4	2	4	1	3	2	2	2	3	1	1	3	1	3	1	3	163	
4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	2	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	234
3	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	4	3	1	4	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	158
3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	1	2	2	1	4	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	1	2	169
3	1	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	1	3	1	3	174	
3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	1	4	4	2	2	1	1	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	208
2	1	2	1	3	4	2	3	2	4	4	3	3	2	4	1	1	1	4	4	4	1	3	2	2	4	3	3	2	3	1	1	4	3	3	3	3	183
3	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	3	4	2	3	1	1	3	1	3	1	3	157	
3	1	3	3	4	1	4	1	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	212	
1	3	1	1	3	2	3	2	3	4	2	2	4	1	4	3	4	2	2	3	2	4	3	3	4	1	3	3	4	3	4	1	3	2	4	3	3	196
3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	3	1	2	4	4	3	3	3	2	4	1	3	3	2	1	2	173	
4	3	1	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	185	
2	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	236
4	1	3	1	1	4	1	2	1	4	2	2	3	1	4	3	1	2	1	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	4	1	4	3	3	203
3	1	1	3	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	3	4	2	3	2	1	3	4	3	1	3	165	
2	3	1	1	3	3	4	3	3	4	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	171
2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	2	2	3	158	
2	4	3	3	1	2	1	3	3	1	4	1	4	2	3	4	2	1	2	3	1	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	1	4	1	3	4	4	203
4	3	4	4	1	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	219	
4	2	1	4	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	3	1	4	2	2	3	4	2	4	1	1	3	1	3	165	
2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	4	4	3	3	4	2	2	1	1	2	1	3	1	3	163	
4	2	1	4	2	2	1	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	4	2	2	3	4	2	3	1	1	3	1	3	1	3	164	
1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	1	1	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	2	4	3	1	2	1	3	2	3	3	176	
4	1	3	1	1	4	3	4	3	4	3	2	3	1	4	3	1	4	3	1	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	2	4	3	3	210
2	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	4	3	3	4	3	3	1	2	3	4	2	2	1	2	185	
2	2	4	2	2	2	3	1	4	2	2	3	4	1	3	2	2	1	4	1	2	3	1	3	1	2	1	1	4	3	3	1	4	3	3	2	181	
4	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	1	4	2	4	3	3	201
2	1	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	207	
3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	1	1	3	1	3	1	3	163		
3	3	4	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	1	4	3	1	2	1	2	2	3	3	4	4	2	3	1	2	3	3	2	3	4	3	3	199	
1	1	3	2	4	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	4	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	169
2	4	1	3	2	1	2	2	2	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	2	4	2	3	1	1	2	1	3	1	3	161
4	3	1	3	1	1	2	2	2	4	1	4	1	4	4	2	1	2	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	1	3	4	2	194	
2	4	1	3	2	1	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	4	3	3	4	2	3	2	2	2	1	3	1	3	165	
2	4	1	3	2	1	2	2	2	4	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	3	3	3	4	2	3	1	1	3	1	3	1	3	166	
4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	4	4	2	2	1	1	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	4	1	4	3	4	195	
3	4	3	2	1	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	213
3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	1	4	1	3	3	2	3	3	185
4	2	4	2	1	4	2	4	2	4	3	2	4	1	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	1	4	2	3	4	4	209
3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	249
4	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	4	3	1	3	2	1	1	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	1	3	3	203
2	4	1	1	3	3	4	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	3	4	2	3	1	4	4	2	4	1	3	168
2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	1	2	176
2	4	1	1	3	3	4	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	4	3	3	3	4	2	3	1	4	4	2	4	1	3	168
2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	1	2	3	163	
3	1	3	2	4	1	3	3	3	1	1	4	2	4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	4	1	3	3	3	3	205	
3	2	3	3	1	1	4	4	3	4	3	2	1	4	4	2	3	1	3	2	2	4	2	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	211
1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	4	3	3	1	4	3	1	4	1	3	2	2	2	2	4	1	1	4	2	3	1	3	2	2	1	2	168

Burnout

Table with 37 columns (NO, INSISIAL, USIA, A1-A36, JUMLAH) and 50 rows of data for various subjects (A.S to Y.S).



Reliabilitas *Psychological well being***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	41

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102,9388	481,559	21,94445	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	183,2245	513,969	,715	,902
Aitem_2	182,5510	535,919	,517	,905
Aitem_3	183,3673	579,404	-,650	,914
Aitem_4	183,0408	510,290	,786	,902
Aitem_5	183,9796	542,229	,365	,906
Aitem_6	183,3265	537,724	,408	,906
Aitem_7	183,5102	561,630	-,171	,911
Aitem_8	183,7143	543,083	,260	,907
Aitem_9	182,7143	526,042	,589	,904
Aitem_10	182,8571	526,458	,601	,904
Aitem_11	183,6327	550,821	,075	,908
Aitem_12	183,6939	550,717	,080	,908
Aitem_13	183,0000	528,792	,541	,905
Aitem_14	182,5306	547,588	,142	,908
Aitem_15	183,7959	533,041	,448	,905
Aitem_16	183,7143	554,542	-,033	,909
Aitem_17	182,7143	556,250	-,074	,910
Aitem_18	182,9796	538,187	,391	,906
Aitem_19	182,8571	519,958	,555	,904
Aitem_20	182,5918	548,663	,138	,908
Aitem_21	182,4286	544,250	,348	,907

Aitem_22	182,6327	532,071	,545	,905
Aitem_23	182,3265	548,391	,144	,908
Aitem_24	182,6531	542,398	,328	,907
Aitem_25	182,2449	552,522	,017	,909
Aitem_26	182,3673	533,362	,651	,905
Aitem_27	182,7755	523,469	,675	,903
Aitem_28	182,6327	542,071	,276	,907
Aitem_29	182,4490	548,336	,175	,908
Aitem_30	182,8163	544,570	,261	,907
Aitem_31	182,6122	540,242	,327	,907
Aitem_32	182,8571	533,292	,494	,905
Aitem_33	183,2449	521,605	,545	,904
Aitem_34	182,8776	528,526	,563	,904
Aitem_35	182,7959	542,916	,225	,907
Aitem_36	182,8571	541,125	,280	,907
Aitem_37	183,4082	549,330	,064	,909
Aitem_38	183,4898	521,213	,666	,903
Aitem_39	183,2245	552,136	,017	,909
Aitem_40	183,6327	564,904	-,292	,911
Aitem_41	183,3061	526,675	,523	,905
Aitem_42	183,2653	546,991	,145	,908
Aitem_43	183,2041	540,582	,375	,906
Aitem_44	183,3061	538,175	,439	,906
Aitem_45	182,5306	546,129	,230	,907
Altem_46	183,4490	522,419	,596	,904
Aitem_47	183,0816	561,160	-,215	,910
Aitem_48	183,0000	538,000	,370	,906
Altem_49	183,9388	527,475	,565	,904
Aitem_50	183,3878	513,951	,668	,903
Aitem_51	182,6327	544,696	,253	,907
Altem_52	183,6531	549,731	,109	,908
Aitem_53	183,6735	538,308	,396	,906
Altem_54	183,5102	557,172	-,100	,910
Altem_55	183,7143	529,167	,507	,905
Aitem_56	183,7755	527,969	,570	,904
Altem_57	182,6735	544,099	,384	,910
Aitem_58	183,5918	509,372	,859	,901
Aitem_59	182,3878	552,617	,012	,909
Altem_60	182,4490	536,794	,456	,906
Aitem_61	182,7143	552,000	,036	,909
Altem_62	182,5102	542,672	,318	,907

Aitem_63	182,3878	548,159	,118	,908
Aitem_64	182,8367	529,889	,603	,904
Altem_65	182,5918	544,080	,251	,907
Aitem_66	183,1429	520,250	,659	,903
Altem_67	183,8571	537,375	,306	,907
Altem_68	182,5714	546,833	,173	,908
Altem_69	183,7143	538,292	,325	,907
Altem_70	182,5918	539,455	,365	,906
Altem_71	183,6122	521,784	,661	,903
Altem_72	182,7347	549,991	,131	,908

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	100,5306	442,254	,758	,944
Aitem_2	99,8571	466,125	,472	,946
Aitem_4	100,3469	436,940	,869	,943
Aitem_5	101,2857	471,000	,352	,947
Aitem_6	100,6327	467,321	,382	,947
Aitem_9	100,0204	451,979	,675	,945
Aitem_10	100,1633	454,806	,629	,945
Aitem_13	100,3061	456,717	,575	,945
Aitem_15	101,1020	463,510	,412	,947
Aitem_18	100,2857	464,750	,450	,946
Aitem_19	100,1633	445,473	,638	,945
Aitem_21	99,7347	470,616	,424	,947
Aitem_22	99,9388	462,892	,496	,946
Aitem_24	99,9592	472,957	,258	,947
Aitem_26	99,6735	460,266	,725	,945
Aitem_27	100,0816	451,035	,728	,944
Aitem_31	99,9184	466,910	,377	,947
Aitem_32	100,1633	459,389	,572	,946
Aitem_33	100,5510	446,003	,650	,945
Aitem_34	100,1837	454,986	,635	,945
Aitem_38	100,7959	448,249	,731	,944
Aitem_41	100,6122	454,659	,554	,946
Aitem_43	100,5102	469,797	,352	,947
Aitem_44	100,6122	469,076	,369	,947

Altem_46	100,7551	451,980	,599	,945
Aitem_48	100,3061	462,384	,485	,946
Altem_49	101,2449	458,814	,517	,946
Aitem_50	100,6939	439,175	,768	,944
Aitem_53	100,9796	470,270	,300	,947
Altem_55	101,0204	459,270	,487	,946
Aitem_56	101,0816	459,077	,526	,946
Altem_57	99,9796	474,020	,329	,947
Aitem_58	100,8980	440,385	,851	,943
Altem_60	99,7551	465,189	,467	,946
Altem_62	99,8163	473,695	,332	,947
Aitem_64	100,1429	458,125	,631	,945
Aitem_66	100,4490	445,294	,768	,944
Altem_67	101,1633	468,598	,351	,948
Altem_69	101,0204	464,270	,389	,947
Altem_70	99,8980	471,052	,378	,947
Altem_71	100,9184	448,118	,742	,944

Reliabilitas *Burnout*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75,0200	154,510	12,43020	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	100,6200	165,465	,523	,841
Aitem_2	100,9000	159,480	,605	,837
Aitem_3	101,2600	164,972	,523	,841
Aitem_4	100,6200	176,893	,048	,852
Aitem_5	100,2200	171,644	,422	,845
Aitem_6	101,1000	169,888	,295	,847
Aitem_7	100,6600	165,780	,477	,842
Aitem_8	100,3400	169,045	,381	,845
Aitem_9	100,1000	171,969	,371	,846
Aitem_10	100,7600	166,186	,461	,842
Aitem_11	100,6200	168,485	,428	,844
Aitem_12	100,7800	170,828	,330	,846
Aitem_13	100,6400	164,153	,516	,841
Aitem_14	100,6800	166,059	,436	,843
Aitem_15	101,3800	173,138	,221	,848
Aitem_16	101,2600	179,951	-,110	,855
Aitem_17	101,8400	181,443	-,148	,860
Aitem_18	101,0800	165,912	,384	,844
Aitem_19	100,8800	171,740	,306	,847
Aitem_20	101,1400	156,327	,704	,834
Aitem_21	100,8800	178,149	-,015	,852
Aitem_22	100,8000	160,327	,599	,838
Aitem_23	101,0400	173,304	,193	,849
Aitem_24	101,3200	170,957	,275	,847
Aitem_25	101,2400	161,941	,467	,842
Aitem_26	100,6000	164,082	,523	,841
Aitem_27	101,9800	169,775	,410	,844
Aitem_28	101,4800	165,724	,547	,841
Aitem_29	101,2400	171,574	,216	,849
Aitem_30	100,8800	165,251	,367	,845
Aitem_31	100,2400	171,166	,362	,846
Aitem_32	100,5200	165,030	,630	,839
Aitem_33	101,0600	168,058	,304	,847
Aitem_34	100,5000	165,969	,522	,841
Aitem_35	100,7000	174,704	,200	,849
Aitem_36	101,6400	188,807	-,357	,868

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	71,8400	142,913	,504	,886
Aitem_2	72,1200	137,496	,583	,883
Aitem_3	72,4800	143,112	,473	,886
Aitem_5	71,4400	148,007	,442	,888
Aitem_7	71,8800	142,802	,477	,886
Aitem_8	71,5600	147,068	,320	,890
Aitem_9	71,3200	149,242	,326	,889
Aitem_10	71,9800	142,551	,489	,886
Aitem_11	71,8400	145,688	,409	,888
Aitem_12	72,0000	147,878	,310	,890
Aitem_13	71,8600	142,082	,481	,886
Aitem_14	71,9000	143,765	,405	,888
Aitem_18	72,3000	141,724	,430	,888
Aitem_19	72,1000	148,990	,370	,890
Aitem_20	72,3600	133,378	,730	,879
Aitem_22	72,0200	136,020	,669	,881
Aitem_25	72,4600	138,213	,502	,886
Aitem_26	71,8200	141,987	,489	,886
Aitem_27	73,2000	145,959	,442	,887
Aitem_28	72,7000	142,255	,574	,884
Aitem_30	72,1000	140,173	,442	,888
Aitem_31	71,4600	147,151	,401	,888
Aitem_32	71,7400	142,645	,601	,884
Aitem_33	72,2800	142,247	,403	,888
Aitem_34	71,7200	142,818	,531	,885



Uji Normalitas *Psychological well being*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		PWB
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	102,7200
	Std. Deviation	21,77439
	Absolute	,152
Most Extreme Differences	Positive	,152
	Negative	-,139
Kolmogorov-Smirnov Z		1,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas *Burnout*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Burnout
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	74,9800
	Std. Deviation	12,44332
	Absolute	,119
Most Extreme Differences	Positive	,119
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,844
Asymp. Sig. (2-tailed)		,474

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



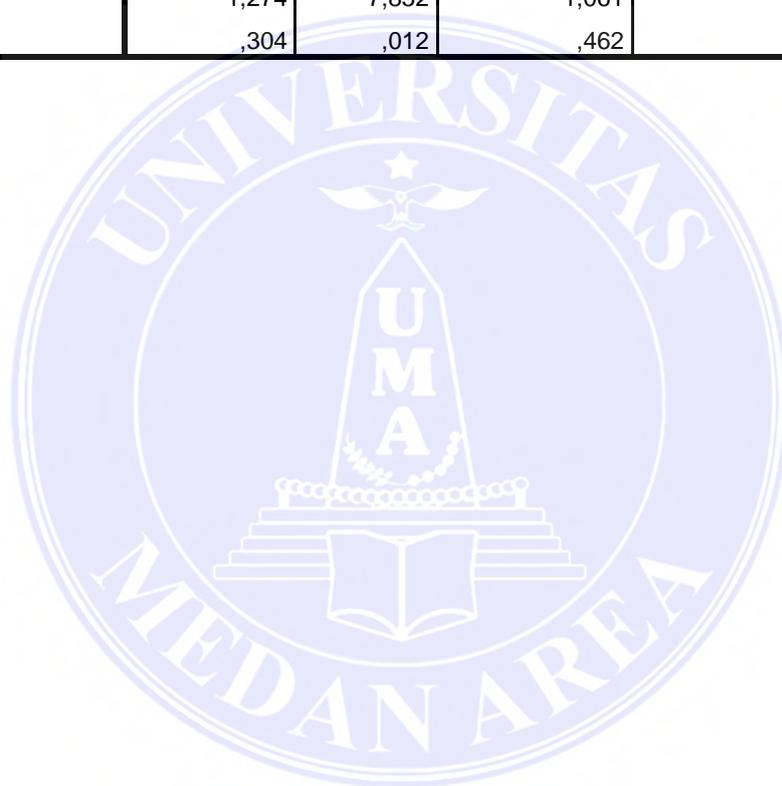
LAMPIRAN D2

UJI LINEARITAS

Uji linearitas

ANOVA Table

	PWB * Burnout				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	16393,747	3158,538	13235,208	6838,333	23232,080
Df	32	1	31	17	49
Mean Square	512,305	3158,538	426,942	402,255	
F	1,274	7,852	1,061		
Sig.	,304	,012	,462		





LAMPIRAN D3

UJI HIPOTESIS

Correlations

		PWB	Burnout
PWB	Pearson Correlation	1	-,369**
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	50	50
Burnout	Pearson Correlation	-,369**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	50	50

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







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 890/FPSI/01.10/VII/2022 08 Juli 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Manager
PT. Indah Halmahera Nusantara Medan
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Rinetty Uli Siringoringo**
 NPM : **188600496**
 Program Studi : **Ilmu Psikologi**
 Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Indah Halmahera Nusantara Medan, Jl. Sisingamangaraja No.12, Harjosari II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20147** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Psychological Well-Being dengan Burnout Pada Supir Bus PT. Indah Halmahera Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





