

**HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL
DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PGN
SOLUTION**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

RIZQA NABILAH
178600075



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

2023

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 28/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)28/3/23

**HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL
DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PGN.
SOLUTION**

SKRIPSI

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

OLEH:

RIZQA NABILAH

178600075



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2023

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 28/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)28/3/23

SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASIONAL DENGAN
BURNOUT PADA KARYAWAN PGN SOLUTION

Dipersiapkan dan disusun oleh
Rizqa Nabilah
17.860.0075

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 12 Januari 2023
Susunan Dewan Penguji

MENYETUJUI :

Ketua

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd)

Penguji I (Pembimbing)

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

Sekretaris

(Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Penguji II (Penguji Tamu)

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

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 12 Januari 2023

Kepala Bagian

(Anir Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizqa Nabilah
NIM : 178600075
Tahun Terdaftar : 2017
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa karya ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 12 Januari 2023


Rizqa Nabilah
(178600075)

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 : Rizqa Nabilah
NPM : 17.860.0075
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Dukungan Organisasional Dengan *Burnout* Pada Karyawan *PGN Solution*, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan

Yang menyatakan



(Rizqa Nabilah)

Hubungan Dukungan Organisasional Dengan *Burnout* Pada Karyawan *PGN Solution*

Oleh :

Rizqa Nabilah
NPM :17.860.0075

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan organisasional dengan *burnout* pada karyawan *PGN Solution*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di *PGN Solution* yang berjumlah 67 karyawan. Dalam mengukur dukungan organisasional peneliti menggunakan teori aspek-aspek dukungan organisasional menurut Eisenberger dkk. (dalam Hikmah A, 2017). Skala *burnout* disusun berdasarkan berdasarkan aspek-aspek menurut Maslach (Harnida, 2015) sebagai berikut: Kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), perasaan tidak berkemampuan (*low of personal accomplishment*). Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Selain itu diketahui pula bahwa dukungan organisasional tergolong sedang cenderung rendah (mean hipotetik 67,5 > mean empirik 61,06). Selanjutnya *burnout* tergolong sedang cenderung tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 < nilai mean empirik 62,76.

Kata Kunci: Dukungan Organisasional; *Burnout*; Karyawan

The Correlation between Organizational Support and Burnout for PGN Solution Employees

By :

Rizqa Nabilah
NPM :17.860.0075

Abstract

The research aims to determine the correlation between organizational support and burnout among PGN Solution employees. This study uses a quantitative method with correlational analysis. The population in this study are employees at PGN Solution, totaling 67 employees. In measuring organizational support, researchers use the theory of aspects of organizational support according to Eisenberger et al. (in Wisdom A, 2017). The burnout scale is arranged based on aspects according to Maslach (Harnida, 2015) as follows: emotional exhaustion, depersonalization, feelings of inadequacy (low of personal accomplishment). Based on the calculation results of product moment correlation analysis, it can be seen that there is a negative relationship between organizational support and burnout. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.391$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. In addition, it is also known that organizational support is classified as moderate (hypothetical mean $67.5 > \text{empirical mean } 61.06$). Furthermore, burnout is classified as moderate with a hypothetical mean value of $57.5 < \text{empirical mean value of } 62.76$.

Keywords: *Organizational Support; Burnout; Employee*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi' alamin, puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, memohon pertolongan dan ampun kepada-Nya. Peneliti berlindung kepada Allah dari kejahatan diri dan kejelekan amal perbuatan. Barang siapa yang Allah beri petunjuk, maka tidak ada yang dapat menyesatkannya, dan barang siapa yang Allah sesatkan, maka tidak ada yang dapat memberi petunjuk, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini saya selaku peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi .ini. Tidak luput pula dalam hal ini saya sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya mengucapkan banyak terimah kasih kepada :

1. Bapak Drs. M Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

4. Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan banyak dukungan bagi saya selaku peneliti, yang sangat berjasa dalam membantu saya, yang selalu meluangkan waktu, yang selalu sabar menerima kesalahan yang saya perbuat, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang telah memberikan banyak masukan, memberikan saya ilmu-ilmu yang beliau miliki dan selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
5. Ibu Farida Hanum, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.
6. Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
7. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan kepada peneliti.
8. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada kedua orang tua saya yang tercinta dan tersayang, bapak Selamet Mulyono dan mamak Sri Sukarsih yang selalu memberikan

semangat motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkan segala urusan saya, selalu melimpahkan cinta kasih sayang yang terus mengalir tiada hentinya untuk saya serta nasihat-nasihat yang membangun saya untuk terus bangkit dan menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

11. Terimakasih banyak juga untuk sepupu saya yaitu Alodia Putri Inaya, Muhammad Farid Baihaqi, Luthfya Azzahra, Muhammad Adji Ma'ruf yang selalu memberikan dukungan penuh perhatian, doa serta merangkul saya ketika saya mengalami masa sulit dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu membuat saya semangat dan selalu ceria sampai pada akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terima kasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti menyadari bahwa meskipun saya telah berupaya untuk dapat menyusun dan menyajikan skripsi yang terbaik, namun dengan segala keterbatasan, kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki, maka skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan, baik ditinjau dari aspek gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

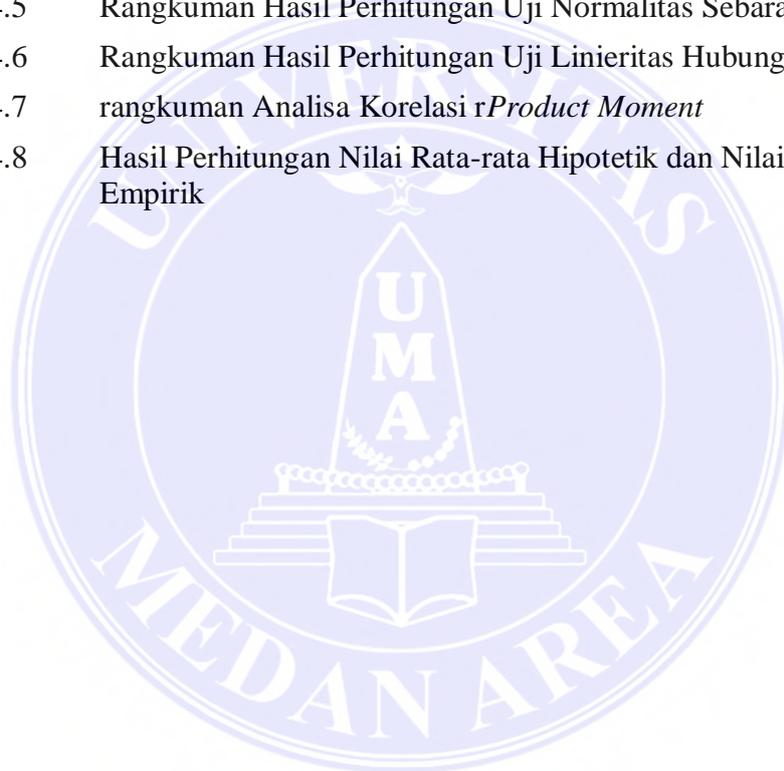
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. <i>Burnout</i>	11
1. Pengertian <i>Burnout</i>	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	12
3. Aspek-aspek <i>Burnout</i>	15
4. Karakteristik <i>Burnout</i>	17
B. Dukungan Organisasional	18
1. Pengertian Dukungan Organisasional.....	18
2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasional	19
3. Aspek Dukungan Organisasional	20
C. Hubungan Dukungan Organisasional dengan <i>Burnout</i>	24
D. Kerangka Konseptual	26
E. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Tipe Penelitian	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian	27

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
1. <i>Burnout</i>	27
2. Dukungan Organisasional.....	28
D. Populasi Dan Sampel	28
E. Metode Pengumpulan Data	29
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	31
1. Validitas	31
2. Reliabilitas Alat Ukur	31
G. Metode Analisis Data	32
BAB IV LAPORAN DAN HASIL PENELITIAN	34
A. Orientasi Kancah Penelitian	34
B. Persiapan Penelitian	37
C. Pelaksanaan Penelitian	40
D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	40
E. Pembahasan	47
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	51
A. Simpulan.....	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Dukungan Organisasional Sebelum uji validitas	38
Tabel 4.2	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Burnout</i> Sebelum uji validitas	39
Tabel 4.3	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Dukungan Organisasional setelah seleksi aitem	41
Tabel 4.4	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Burnout</i> Setelah Seleksi aitem	42
Tabel 4.5	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	43
Tabel 4.6	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	44
Tabel 4.7	rangkuman Analisa Korelasi r <i>Product Moment</i>	44
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Stasiun.....	36
Gambar 4.2 Kurva Dukungan Organisasional	44
Gambar 4.3 Kurva <i>Burnout</i>	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Alat Ukur Penelitian	54
Lampiran II Sebaran Data Penelitian	60
Lampiran III Uji Validitas Dan Reliabilitas	67
Lampiran IV Uji Normalitas	72
Lampiran V Uji Linearitas	74
Lampiran VI Uji Hipotesis	76
Lampiran VII Surat Penelitian.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya sudah memenuhi standart yang telah ditentukan, maka tujuan tersebut tentunya bisa didapatkan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki keterampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadai untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai, terkadang karyawan mengalami rasa lelah yang akan menghambat aktivitas kerja. Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan membuat hasil kerja menurun. Reaksi ketidakmampuan biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelola rasa lelah, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Menjalani kehidupan yang serba modern ini seorang karyawan dituntut untuk cepat dan dapat menampilkan kinerja yang optimal hal-hal yang

dapat menimbulkan permasalahan dan tekanan ditempat kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan *burnout*.

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif hal ini dikemukakan oleh Maslach (dalam Efa, 2011). Menurut Pines & Aronson (2016) ciri-ciri umum *burnout*, yaitu: sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis. Kelelahan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya. Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga.

Burnout pada karyawan yaitu karena adanya beban kerja yang berlebihan, karyawan merasa mereka terlalu banyak melakukan pekerjaan, sehingga tidak cukup waktu untuk melakukan tugas yang dibutuhkan, dan tidak cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ada ketidakseimbangan, atau ketidakcocokan, antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Adapun aspek-aspek *burnout* menurut Schuler dan Jackson (2017) sebagai berikut: kelelahan emosional dalam aspek ini seorang pekerja yang lelah secara emosional apabila diminta menjelaskan apa yang dirasakan akan berkata ia merasa kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik. Aspek selanjutnya adalah sikap depersonalisasi, aspek ini melihat dari pekerja yang telah mencapai tahap paling

ekstrim seperti karyawan menjadi sensitive terhadap orang-orang yang dilayaninya. Aspek lainnya adalah perasaan tidak mampu, dalam aspek ini di lihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Burnout bisa saja muncul di berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan dengan latar belakang *non human service*. Muchinsky (Farhati dan Rosyid, 2016) menyatakan bahwa *burnout* bisa terjadi pada segala jenis pekerjaan bila memang ada tekanan, dan juga semakin berkurangnya energi yang dihasilkan bila terjadi frustrasi yang berkelanjutan. *Burnout* diharapkan tidak dialami oleh karyawan.

Dalam mengatasi *burnout* tiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda, seperti melakukan penyuluhan terhadap karyawan, yaitu pengetahuan dasar tentang stress dan cara penanganannya, informasi tentang cara mendapatkan pertolongan dan kebijakan-kebijakan perusahaan tentang kesehatan jiwa. Pihak perusahaan juga mengupayakan menciptakan kondisi suasana kerja yang kondusif dan perbaikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun sosial. Misalnya: pemberian cuti tahunan, rekreasi bersama dengan tim, *out bond*, pemeriksaan kesehatan, *family gathering*, pemberian insentif atau upah lembur yang tinggi. Hal ini juga terjadi pada karyawan PGN *Solution*.

PGN *Solution* adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transmisi dan distribusi gas bumi. PGN mengoperasikan jalur pipa distribusi gas sepanjang lebih dari 3.750 km, menyuplai gas bumi ke pembangkit listrik, industri, usaha komersial termasuk restoran, hotel dan rumah sakit, serta rumah tangga di wilayah-wilayah yang paling padat penduduknya di Indonesia. PGN mendapatkan

keuntungan dari penjualan gas kepada konsumen. PGN *Solution* telah mengelola lebih dari 3300 proyek. Hal yang utama dan dapat menjadi tolak ukur kehandalan PGN *Solution* dalam menyelesaikan setiap proyek pemanfaatan gas bumi di berbagai wilayah Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi PGN *Solution* terlihat karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan itu adalah bagian dari hidupnya sehingga dia datang tepat waktu, menerima kritikan, mematuhi tata tertib perusahaan. Akan tetapi tidak sedikit karyawan yang mangkir saat bekerja, karyawan PGN *Solution* dalam penelitian ini yang diambil adalah karyawan yang bekerja dilapangan sehingga mereka terkadang lupa untuk balik ke kantor dan finger print saat sore hari. Selain itu dikarenakan kondisi kerja yang monoton dan membuat karyawan harus bekerja dengan tantangan dari segala kondisi fisik dan psikologis sehingga sering lupa untuk menginput data pada hari yang sama, melainkan mereka memilih untuk menyelesaikan pekerjaannya ketika keesokan harinya.

Karyawan PGN *Solution* terlihat menghindari pekerjaan ketika pasokan datang, hal ini diakui karyawan berdasarkan hasil wawancara,. Karyawan sering merasakan pusing saat bekerja, mereka dituntut untuk fokus dalam mengecek alur pipa gas dan mendata penerima aluran pipa gas, hal ini membuat karyawan menjadi terlambat makan, dan menjadi sensitif dengan karyawan lainnya. Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan kondisi lingkungan yang berbeda, sebentar dilapangan dan sebentar di kantor, hal ini membuat karyawan merasakan *burnout*. Karyawan yang baru saja mengecek pipa gas dituntut mampu menyelesaikan laporan dengan batas waktu yang sebentar. Pada jam kerja karyawan terlihat

mengantuk, dan bermalas-malasan dalam mendata dan mengecek jumlah pasokan perhari. Selain itu karyawan kurang konsentrasi dalam mendeteksi pipa gas.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan mengambil sampel pada bagian Operator dimana pembagian kerjanya seperti: melihat, membaca, menulis pasokan gas yang masuk dan melaporkan ke GMC selaku penerima pasokan dari beberapa stasiun yang ada di regional Sumbagut. Tugas harian lainnya ada tugas terjadwal seperti pembersihan pipa yang ada di stasiun dan lainnya dengan pembagian 2 shift kerja yaitu masuk 12 jam dari jam 08.00 s/d jam 20.00 dan shift 2 dari jam 21.00-s/d jam 08.00. Karyawan mengakui bahwa menurut mereka pekerjaan yang sudah selesai dan yang belum selesai akan terlihat tanpa harus di informasikan, karena PGN Solution memiliki alat pendeteksi, akan tetapi tidak semua karyawan mampu mengoperasikannya dengan baik. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan akan selesai jika ada dukungan dari sesama karyawan sehingga hal ini membentuk suatu dorongan yang dapat membuat pekerjaan selesai menjadi lebih mudah. Sering terjadi kesenjangan antara karyawan karena mereka memiliki jam istirahat yang fleksibel sehingga hal ini membuat karyawan menjadi kurang tepat waktu untuk hadir di lokasi kerja.

Kenyataan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, kondisi *burnout* terjadi karena pekerjaan yang dituntut maksimal dan sempurna namun dengan waktu kerja yang terus menerus secara psikologis membuat sebagian karyawan sering merasa tertekan, kehilangan konsentrasi, apatis, dan kurang peduli dengan lingkungan sosial. Akibat tekanan kerja yang berat tersebut terkadang menjadi penyebab terjadinya kesalahan dalam penyulingan gas

yang tentu akan menjadikan resiko kecelakaan kerja. Pipa gas yang di alurkan tentulah harus di cek kondisi dan keamanannya agar tidak terjadi hambatan dan kendala yang semakin dibiarkan akan berdampak kepada saluran pipa gas yang lainnya. Menurut salah seorang supervisor ada juga karyawan yang mengundurkan diri karena dengan alasan tidak kuat dengan kondisi kerja yang dialami. Kondisi kerja yang membuat lelah karyawan terjadi karena system penyaluran gas dan kondisi tekhnis yang terkadang sulit untuk dipahami karena mereka diharuskan mampu menguasai alat, jaringan hingga aplikasi yang digunakan pada saat bekerja.

Adapun hasil wawancara dengan Senior Operator PGN Solution:

“Kami disini sering mengalami sakit kepala karena mengalami tekanan dan hambatan dalam bekerja seperti gangguan dari pipa gas sulit dideteksi dalam waktu yang sebentar, karena kami harus menunggu alat pendeteksi memberikan tanda (*alarm*) dan dengan waktu yang sama kami harus menghadapi konsumen yang complain, kondisi tempat kerja yang juga membuat kami harus bertahan, hal ini membuat kami menjadi sering mengalami pusing” (ZL, 20 Maret 2022).

“Disini kalo udah datang pasokan gas, mulai lah ngindar-ngindar, ada yang kebelakang ambil peralatan, ada yang kekamar mandi, pokoknya ada aja kan, karena kami pun rame-rame ngumpul ngapain, mana cuaca panas kan buat pening, kalo dah dipanggil dan ditunjuk untuk mengerjakan yang mana baru la nampakkan mukak” (RE, 20 Maret 2022)

“Bekerja di lapangan membuat kondisi kami harus selalu sigap karena pemasok yang datang dalam perhari tidak bisa di prediksi tanpa menggunakan alat pengukur, sehingga kami mengerjakan pekerjaan lain sambil memantau mesin yang akan di *supply* gas dan memastikan pipa gas dalam kondisi standby sehingga hal tersebut menimbulkan kelelahan” (SD, 20 April 2022)

Berdasarkan informasi yang diperoleh pada beberapa karyawan PGN Solution bahwa karyawan perusahaan tersebut mengalami burnout dikarenakan kurangnya dukungan dari sekitar. Saat seseorang tidak mampu untuk mengatasi

tuntutan dan tekanan dari pekerjaannya, individu tersebut akan mengalami tekanan mental dan emosional. Karyawan mengeluh mengenai *deadline* pekerjaan yang terlalu singkat antara pekerjaan yang satu dengan yang lain, kurangnya waktu luang, serta kurangnya sikap kooperatif antar sesama *team* apabila ada pekerjaan yang mengharuskan bekerja dalam *team*.

Burnout dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Sihotang (2004), burnout dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal meliputi, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Dukungan sosial organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Dukungan ini membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali.

Karyawan merasa kurangnya dukungan dan komunikasi dari temannya sehingga mereka tidak berkordinasi jika ada yang keluar kantor dan bergantian untuk istirahat ataupun sholat. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers (2005) bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkatan organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit bahkan mustahil.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Hubungan Dukungan Organisasional Dengan *Burnout* Pada Karyawan *PGN Solution*.

B. Identifikasi Masalah

Idealnya sebuah perusahaan bekerja dilihat dari kondisi tempat kerja yang memberikan kenyamanan, waktu kerja yang tepat, kemampuan karyawan yang sesuai dengan *jobdesk* sehingga hal ini dapat meminimalisir terjadinya kecenderungan *burnout*. Secara umum seseorang yang mengalami *burnout* menampilkan tanda-tanda seperti perasaan berat di kepala, menjadi lelah seluruh tubuh, kaki merasa berat mudah menguap, pikiran terasa kacau, mudah mengantuk, berat, tidak seimbang dalam berdiri dan ada keinginan untuk berbaring, susah berfikir, mudah lelah bicara, suka gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, hal ini bisa terjadi karena lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga sangat mempengaruhi hasil kerja. Kelelahan baik dalam segi fisik maupun mental dan bahkan mungkin sekaligus kedua-duanya.

Dukungan organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalahnya pada dukungan organisasional yang diterima oleh karyawan *PGN Solution* sehingga hal tersebut membentuk kecenderungan *burnout* pada karyawan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Dukungan Organisasional Dengan *Burnout* Pada Karyawan *PGN Solution Action*?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Dukungan Organisasional Dengan *Burnout* Pada Karyawan *PGN Solution*.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industry dan organisasi Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan *Burnout* dan dukungan Organisasional.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan terkait dengan kondisi yang terjadi di perusahaan yang berhubungan dengan kelelahan kerja yang dirasakan karyawan dan pengaruh adanya dukungan sosial.

Selain itu, diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berpengaruh terhadap *Burnout* dan dukungan Organisasional.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. **Pengertian *Burnout***

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

Menurut Aronson (dalam Efa, 2011), *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Schaufelli (dalam Efa, 2011), mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi.

Hal ini dijelaskan pula oleh Leatz dan Stolar (dalam Kusumawati, 2005), bahwa permasalahan akan muncul bila mana hal ini terjadi dalam jangka waktu

lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Keadaan ini disebut burnout, yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, pada situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi.

Riggio (dalam Kusumawati, 2005), menjelaskan bahwa jika individu menghadapi konflik personal yang tak terpecahkan, akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab, pekerjaan yang berlebihan namun kurang penghargaan yang sesuai, atau terjadinya hukuman yang tidak sesuai dapat menjadi penyebabnya seseorang mengalami burnout, sebuah proses yang dapat menurunkan komitmen mereka atas pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat mereka mengundurkan diri dari tugasnya. Proses pengunduran ini dengan reaksi meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran, serta penurunan dan kualitas kerja.

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

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Maslach (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout* adalah:

a. Faktor Situasional

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

b. Faktor Locus Of Control

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

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

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

- 1) Struktur kekuasaan dalam program layanan manusia, ada sejumlah tugas yang harus dilaksanakan oleh individu maka akan ada sejumlah keputusan yang harus dibuat. Beberapa keputusan yang berpengaruh pada kinerja individu dibuat oleh individu itu sendiri, individu bersama orang lain dalam kelompok atau pimpinan
- 2) Struktur normatif, hal yang tercakup dalam struktur normatif antara lain tujuan norma dan ideologi organisasi. Cherniss (dalam Efa,

2011) menyatakan tujuan organisasi yang dijabarkan secara spesifik dan operasional dapat mengurangi terjadinya *burnout*

- b. Kepemimpinan. Pearlman dan Hartman (dalam Kusumawati, 2005), menyatakan kepemimpinan dan pengawasan merupakan variabel yang signifikan berhubungan dengan burnout. Konsep mengenai kepemimpinan yang ideal selalu berubah dari waktu ke waktu, namun asumsi bahwa kualitas pemimpin menentukan motivasi dan kinerja bawahan selalu di terima.
- c. Dukungan dari organisasi, Menurut Rosyid (2016) mengatakan bahwa ketiadaan dukungan dari organisasi terhadap karyawan akan mengakibatkan timbulnya burnout pada karyawan. Menurut Cherniss (dalam Efa, 2011), interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stres. Pines (2011), menyatakan bahwa individu kecil kemungkinannya untuk mengalami burnout dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan baik dari rekan kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab *Burnout* yakni : desain organisasi meliputi peran dalam pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, kurangnya

dukungan organisasional, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, *Locus Of Control* , dan lingkungan kerja.

3. Aspek-aspek Burnout

Aspek-aspek *burnout* menurut Maslach (Harnida, 2015) terdiri dari tiga aspek sebagai berikut:

a. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosi adalah suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumber daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang individu lain. Keterlibatan emosi yang menyebabkan terkurasnya energi dan sumber-sumber yang ada di dirinya di dalam satu pekerjaan, ditandai dengan habisnya tenaga, mudah lelah, mudah tersinggung, merasa tertekan, jenuh, merasa terjebak dalam pekerjaan, perkembangan emosi yang negatif yang menimbulkan sikap yang negatif pula kepada diri sendiri, pekerjaan dan orang lain serta tempat bekerja.

b. Depersonalisasi

Depersonalisasi yaitu suatu usaha untuk membuat jarak antara diri sendiri dengan orang lain dan memiliki perasaan negatif kepada orang-orang sekitar. Hal tersebut ditandai dengan adanya kecenderungan individu yang menjauhi lingkungan pekerjaan, apatis dan merasa kurang dipedulikan oleh lingkungan pekerjaan dan orang-orang yang ada di dalam lingkungan kerja.

c. Perasaan Tidak berkemampuan

Perasaan tidak berkemampuan yaitu perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan sendiri dan penilaian negatif terhadap diri sendiri, lebih merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan sendiri, individu menilai rendah kemampuannya sendiri, merasa tidak pernah memberikan sesuatu yang tidak bermanfaat kepada diri sendiri ataupun orang lain, dan merasa tidak mampu untuk menapai prestasi dalam suatu pekerjaan.

Aspek selanjutnya menurut Rosyid (2016) lima aspek *burnout* adalah:

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

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

4. Karakteristik *Burnout*

Menurut Greenberg (2007) menyebutkan beberapa karakteristik *burnout* :

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

Selanjutnya ciri umum *burnout* menurut Pines & Aronson (2016) ciri-ciri umum burnout, yaitu:

- a. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis
- b. Kelehan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.

- c. Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga.

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

B. Dukungan Organisasional

1. Pengertian Dukungan Organisasional

Dukungan organisasi selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Menurut Eisenberger dkk (2001) persepsi dukungan organisasi di definisikan sebagai persepsi karyawan mengenai cara perusahaan menilai dengan memperdulikan kesejahteraan mereka. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishna dan Mary, 2012).

Menurut Sarafino dan Smith (2013) dukungan dalam organisasi adalah bentuk dari pemberian kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya dari orang lain atau kelompok yang diterima individu. Adapun menurut Sarason, Sarason & Pierce (Baron & Byrne, 2015) dukungan dari organisasi adalah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh tempat karyawan bekerja terhadap individu.

Dengan adanya suatu dukungan organisasional yang merupakan persepsi individu (pegawai) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Eisenberger, 2016). Selain itu dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins, 2008). Tingginya dukungan organisasional mengarah pada tingginya job satisfaction dan menurunkan turnover (Robbins & Coulter, 2009).

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasional merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasional

Menurut Myers (dalam Maslihah, 2011) mengemukakan bahwa ada tiga faktor penting yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan yang positif, diantaranya:

a. Empati

Empati merupakan turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesulitan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

b. Norma dan nilai sosial

Norma dan nilai sosial berguna untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupannya.

c. Pertukaran sosial Hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, dan informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi diambil dari faktor-faktor dukungan sosial Menurut Santrock (2012) yaitu meliputi:

- a. Dukungan keluarga, yaitu merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan seseorang.
- b. Dukungan teman bergaul, yaitu orang yang bergaul membutuhkan suatu dorongan moral dari teman bergaulnya.
- c. Dukungan masyarakat, yaitu masyarakat yang mendukung, menerima dan menyukai serta mengerti kelebihan dan kekurangan individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah: keintiman, harga diri, keterampilan sosial, empati, norma dan pertukaran sosial.

3. Aspek Dukungan Organisasional

Aspek persepsi dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (dalam Hikmah A, 2017) berdasarkan item dalam survey of perceived organizational support, meliputi :

a. Peduli dengan kesejahteraan karyawan

Aspek ini menggambarkan bagaimana suatu organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan. Kepedulian ini dapat ditunjukkan dengan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2002), kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, pemberian cuti, premi lembur, dan bonus kerja. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa jaminan atau asuransi kesehatan, biaya liburan, pelayanan, dan pemberian keuntungan tambahan.

b. Respon terhadap kesulitan karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap karyawan dengan memberikan bantuan kepada karyawannya ketika karyawan mengalami kesulitan. Karyawan dapat menilai suatu organisasi menunjukkan kepedulian terhadapnya dan menunjukkan sikap dukungan organisasi kepada karyawan ketika organisasi menunjukkan membantu karyawan saat karyawan tersebut mengalami musibah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat menanggapi permasalahan yang ada pada karyawan dengan bijak, terkhusus pada masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Peduli dengan performa kerja karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi kepada karyawan dengan menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi memberikan dorongan pada karyawan terkait dengan pengembangan potensi dan kapasitasnya dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kepedulian organisasi terhadap performa kerja karyawan dapat

ditunjukkan dengan cara memberikan penghargaan terhadap pekerjaan dan peningkatan performa kinerja. Penghargaan yang diberikan dapat berupa pengakuan secara sosial, kenaikan jabatan, maupun penghargaan secara financial seperti pemberian kenaikan gaji dan penambahan bonus kerja.

d. Respon terhadap ide dan pendapat karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap setiap ide atau gagasan, pendapat, serta masukan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini berkaitan dengan tanggapan positif atau negatif yang akan diberikan organisasi kepada karyawan.

Rhoades dan Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa secara psikologis dukungan organisasional yang dipersepsikan tiga aspek yaitu:

- a. Berdasar pada hukum timbal-balik, menciptakan perasaan berkewajiban untuk peduli pada keselamatan organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.
- b. Kepedulian, pengakuan, dan rasa hormat organisasi terhadap mereka akan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan, sehingga mereka bangga menjadi anggota organisasi dan memasukkan status peran mereka di organisasi sebagai identitas sosial mereka,
- c. Memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat, dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi.

Amason dan Allen (2015) memberikan tujuh aspek yang biasanya dijadikan parameter untuk mengevaluasi dukungan organisasi:

- a. Perhatian terhadap keberadaan karyawan
- b. Memperhatikan tujuan dan nilai-nilai karyawan
- c. Memperhatikan kepentingan karyawan dalam keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan
- d. Perusahaan selalu siap sedia untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan
- e. Perusahaan mengakui kontribusi karyawan
- f. Perusahaan memperhatikan usulan-usulan yang muncul dari karyawan
- g. Perusahaan bangga terhadap hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan organisasional adalah: Berdasar pada hukum timbal-balik, kepedulian, peduli dengan kesejahteraan karyawan, respon terhadap kesulitan karyawan, peduli dengan performa karyawan, pengakuan, dan rasa hormat, memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat, dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi, perhatian, tujuan dan nilai-nilai karyawan, keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan, membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan, mengakui kontribusi karyawan, usulan-usulan yang muncul dari karyawan, bangga terhadap hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

C. Hubungan Dukungan Organisasional dengan *Burnout*

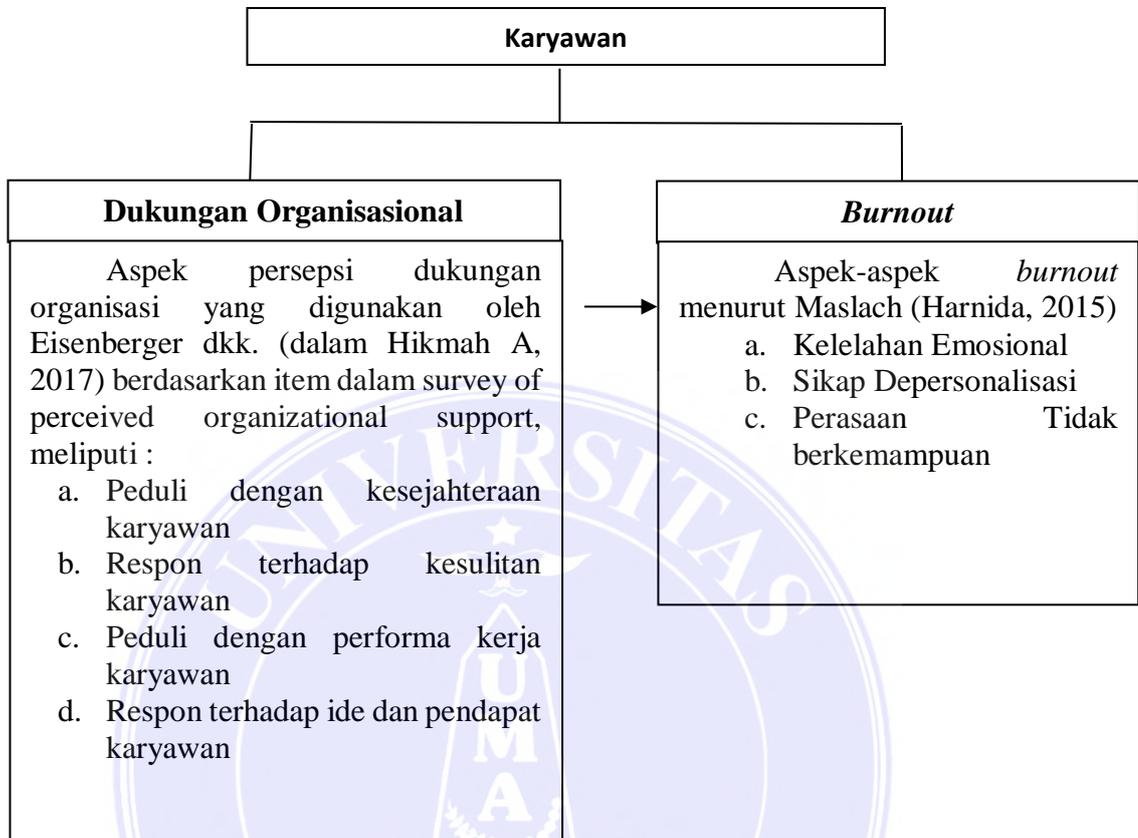
Menurut Maslach (2016) faktor yang mempengaruhi *Burnout* salah satunya adalah dukungan organisasional. Menurut Hartman (dalam Kusumastuti, 2005), menyatakan dukungan rekan kerja merupakan variabel yang secara signifikan berhubungan dengan *burnout*. Menurut Cherniss (2011), interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stres. Pines (2011), menyatakan bahwa individu kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout* dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan baik dari rekan kerja.

Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Rotary PT Sumber Mas Indah Plywoods (Yoga, 2006). Dari hasil analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kelelahan kerja pada karyawan ($r = -0,575$, $\text{sig.} = 0,000$). Adapun sumbangan efektif dukungan sosial terhadap kelelahan kerja sebesar 33,1%. Seseorang yang mengalami kelelahan kerja tentu membutuhkan dukungan sosial atau support dari orang-orang disekitarnya untuk mengurangi atau menghilangkan rasa lelahnya. Dengan adanya dukungan sosial dari lingkungan sekitar kemungkinan kelelahan kerja pada karyawan dapat dikurangi. Maka dari itu, berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan dukungan sosial dengan kelelahan kerja.

Penelitian selanjutnya memperoleh hasil analisis product moment diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $-0,577$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat. Sumbangan efektif dukungan sosial terhadap burnout sebesar $33,3\%$. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel burnout mempunyai rerata empirik (RE) sebesar $48,83$ dan rerata hipotetik (RH) sebesar $47,5$ yang berarti burnout pada perawat tergolong sedang. Variabel dukungan sosial diketahui rerata empirik (RE) sebesar $58,60$ dan rerata hipotetik (RH) sebesar $47,5$ yang berarti dukungan sosial pada perawat tergolong tinggi. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat (Eka, 2015).

Penelitian lainnya mendapatkan analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara aspek kualitas dukungan sosial dengan *burnout* ($r = -0,397$; $p < 0,001$) tetapi ditemukan tidak terdapat hubungan antara aspek kuantitas dukungan sosial dengan *burnout* ($r = -0,114$; $p < 0,05$). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa individu dapat mengatasi *burnout* ketika mampu merasakan kepuasan terhadap dukungan sosial yang diterima bukan terkait jumlah dukungan sosial yang diterima (Agustinus, 2020).

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Diasumsikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasional maka akan semakin rendah tingkat *burnout* atau sebaliknya semakin rendah dukungan organisasional maka akan semakin tinggi *burnout*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

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

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun identifikasi variable penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Bebas : Dukungan Organisasional
2. Variabel Terikat: Burnout

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

1. *Burnout*

Burnout adalah kondisi penurunan baik fisik maupun mental dan emosional dikarenakan adanya beban terhadap pekerjaan. Skala disusun berdasarkan aspek-aspek *burnout* menurut Maslach (Harnida, 2015) sebagai berikut: Kelelahan emosi

(emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), perasaan tidak berkemampuan (low of personal accomplishment).

2. Dukungan Organisasional

Dukungan organisasional merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya. Dukungan organisasional dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan organisasi aspek persepsi dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (dalam Hikmah A, 2017) berdasarkan item dalam survey of perceived organizational support, meliputi : Peduli dengan kesejahteraan karyawan, Respon terhadap kesulitan karyawan, Peduli dengan performa kerja karyawan, Respon terhadap ide dan pendapat karyawan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 67 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 67 karyawan *PGN Solution Action*

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan total sampling. Total sampling diambil sebagai teknik sampel dalam penelitian ini dikarenakan karyawan mengalami burnout secara keseluruhan di dukung dari wawancara dan observasi. Menurut Sugiyono (2014) total sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator

variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu Skala burnout disusun berdasarkan aspek-aspek burnout menurut Maslach (Harnida, 2015) sebagai berikut:

- a. Kelelahan Emosional
- b. Depersonalisasi
- c. Perasaan Tidak berkemampuan

Skala Dukungan organisasional dalam penelitian ini diambil berdasarkan aspek-aspek dukungan organisasional dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (dalam Hikmah A, 2017) berdasarkan item dalam survey of perceived organizational support, meliputi : Peduli dengan kesejahteraan karyawan, Respon terhadap kesulitan karyawan, Peduli dengan performa kerja karyawan, Respon terhadap ide dan pendapat karyawan.

Skala di atas disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018). Untuk menguji validitas pada tiap item dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2010). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada

penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

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

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y

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

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

N = Jumlah subjek

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Bahasa lainnya apakah data kita terdistribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal adalah data yang memiliki kurva normal (dalam belajar otodidak SPSS pasti bisa, Sufren Yonathan 2014).

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,283$. Ini menunjukkan dukungan organisasional berdistribusi sebesar 28,30% terhadap *burnout*.
3. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasional sedang cenderung rendah dengan mean hipotetik sebesar 67,5 lebih besar dari mean empirik dengan nilai 61,06. Selanjutnya *burnout* memperoleh hasil sedang cenderung tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 lebih kecil dibandingkan nilai mean empirik 62,76.

B. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* yang tergolong tinggi, maka disarankan agar karyawan mampu mengatasi hal-hal yang menyebabkan burnout misalnya: memahami waktu dan memanfaatkannya, menyelesaikan pekerjaan sesuai porsinya..

2. Saran Kepada Intansi

Disarankan agar pimpinan dapat memberikan apresiasi kepada kepada karyawan bekerja sama dengan karyawan, menciptakan suasana kerja yang layak, memberikan tugas sesuai dengan tugas pokok dan bekerjasama dengan biro psikologi untuk memberikan ruang kepada karyawan yang ingin mengekspresikan perasaan, pikiran, atau keluh kesahnya.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lain di luar dukungan organisasional hal ini dikarenakan sumbangan efektif memperoleh hasil yang sedikit sehingga dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi *Burnout* yakni : desain organisasi meliputi peran dalam pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, dukungan organisasional, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, *Locus Of Control* , dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristiani, E. Y. S., Dwityanto, A., & Psi, S. (2015). *Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Baron, Robert, A., & Byrne, D. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Canavan, J., Dolan P., & Pinkerton J. (2000). *Family support direction from diversity*.
- Efa, S, 2011. Gambaran Burnout pada Mahasiswa Jurusan Keperawatan Fikes Universitas Jendral Soedirman. *Keperawatan Soedirman*
- Eisenberger, dkk. (2014). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 500=507.
- Greenberg J. 2011, *Behaviour in Organizations, 10th edition*. Pearson Education Limited, Essex: England.
- Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol 4 (1).
- Hikmah, A. 20127 “Persepsi Dalam Organisasi (Percieved Organizational support) Terhadap Kinerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. *Jurnal Sains Manajemen, Vol. 1, No.1, ISSN : 2302-1411*.
- Jackson, Schuler dan Werner 2017. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumawati, R.2005. Studi tentang kecenderungan burnout perawat di Rumah Sakit internasional Surabaya.
- Lathifah, A. (2017). Hubungan Spiritual *Well-being* dan Burnout Pada Karyawan.
- Pines, A., & Aronson, E. (2016). *Career burnout*. New York: Free Press .
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
- Nasution, S. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698 – 714.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup Jilid I*. (B. Widyasinta, Penerj.) Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sihotang, I. N. 2004. Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psyche*. Vol. 1. No. 1.
- Setyawati, L. M. 2007. *Promosi Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja*. Pelatihan Para Medis Seluruh Jawa Tengah, RSUD Soeradji Klaten.
- Setyawati. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Asmara Books.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga, 2005.
- Sufren, dan Natanael, Yonathan. 2014. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Sugiyono. (2000). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi, M. (2011). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widiasari J. K., 2010. *Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta*. (Skripsi). Surakarta. UNS.
- Yoga, C. V. (2006). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Rotary PT Sumber Mas Indah Plywoods* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).



KATA PENGANTAR

Perkenalkan saya Rizqa Nabilah, asal dari Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Tujuan saya mengambil bahan penelitian skripsi ini untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) saya.

Bersama ini saya memohon kesediaan dan partisipasi saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas saudara akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Inisial :

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

SS :Sangat Setuju

S :Setuju

TS :Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja. Berikan respon sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami sebagai karyawan di **PGN Solution**, dengan cara memberi tanda silang (☐) di kolom yang tepat.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering dipuji atasan	SS	S	TS	STS
2.	Saya sering merasa diperlakukan tidak baik di kantor	SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diluar job desk saya	SS	S	TS	STS
4.	Apabila sedang bekerja saya tidak ingin diajak bicara	SS	S	TS	STS
5.	Saya biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan tim kerja	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa masih perlu banyak memperbaiki kemampuan kerja saya	SS	S	TS	STS
7.	Saya senang mengerjakan pekerjaan bersama rekan	SS	S	TS	STS
8.	Saya sering merasa berkecil hati ketika rekan kerja mendapatkan hasil yang lebih dibandingkan saya	SS	S	TS	STS
9.	Saya senang bekerja sambil ngobrol dengan rekan	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuan saya	SS	S	TS	STS
11.	Saya menganggap kritikan teman sebagai evaluasi	SS	S	TS	STS
12.	Saya merasa sulit untuk mendapatkan pujian di tempat kerja saya ini	SS	S	TS	STS
13.	Saya memiliki kemampuan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak suka dikritik teman	SS	S	TS	STS
15.	Saya lelah jika saya berada di rumah	SS	S	TS	STS
16.	Saya menghindari pekerjaan yang diselesaikan bersama rekan kerja	SS	S	TS	STS
17.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	SS	S	TS	STS
18.	Rekan kerja saya jauh lebih unggul dibandingkan saya	SS	S	TS	STS
19.	Capek saya hilang dengan bekerja	SS	S	TS	STS
20.	Saya biasanya menyelesaikan pekerjaan saya sendiri	SS	S	TS	STS
21.	Saya sering merasa diperlakukan baik di kantor	SS	S	TS	STS
22.	Menurut saya pekerjaan yang saya selesaikan hasilnya sering kurang memuaskan	SS	S	TS	STS
23.	Saya jauh lebih berprestasi disbanding rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
24.	Saya merasa tidak pernah di butuhkan di kantor ini	SS	S	TS	STS
25.	Saya mampu mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dibandingkan rekan kerja	SS	S	TS	STS
26.	Saya mudah capek saat jam kerja	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa dibutuhkan di kantor	SS	S	TS	STS
28.	Saya lelah ketika berada di kantor	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak diizinkan menggunakan fasilitas kantor	SS	S	TS	STS
2.	Karyawan biasanya di promosikan jika memiliki kinerja yang baik	SS	S	TS	STS
3.	Atasan tidak pernah menilai keterampilan yang dimiliki karyawan	SS	S	TS	STS
4.	Jika lembur saya mendapatkan tambahan.	SS	S	TS	STS
5.	Perusahaan akan memberikan jenjang karir kepada karyawan yang kenal dengan atasan	SS	S	TS	STS
6.	Karyawan diizinkan untuk mengambil keputusan dalam menghadapi pipa gas yang tersumbat	SS	S	TS	STS
7.	Atasan tidak biasanya memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
8.	Saya di izinkan menggunakan fasilitas kantor	SS	S	TS	STS
9.	Saya tidak diberikan tambahan meskipun saya lembur	SS	S	TS	STS
10.	Atasan biasanya mempersilahkan karyawan untuk menunjukkan keterampilan dalam menghadapi masalah	SS	S	TS	STS
11.	Gaji saya hanya cukup untuk kebutuhan makan sehari-hari	SS	S	TS	STS
12.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan	SS	S	TS	STS
13.	Karyawan tidak diizinkan bertindak sendiri meskipun pipa gas tersumbat	SS	S	TS	STS
14.	Gaji yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan hidup saya.	SS	S	TS	STS
15.	Saya bekerja tanpa di intruksikan oleh atasan	SS	S	TS	STS
16.	Perusahaan biasanya memberikan jenjang karir kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik	SS	S	TS	STS
17.	Atasan tidak mendengar ide jika karyawan mengungkapkan pendapat	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa dilibatkan dalam rapat	SS	S	TS	STS
19.	Atasan sering menyalahkan karyawan	SS	S	TS	STS
20.	Atasan biasanya memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
21.	Yang mendapatkan pelatihan hanya karyawan tertentu	SS	S	TS	STS
22.	Atasan biasanya mempertimbangkan ide yang diberikan karyawan tentang permasalahan pipa gas	SS	S	TS	STS
23.	Jika saya tidak hadir saat rapat, atasan tidak menghiraukan	SS	S	TS	STS
24.	Semua karyawan diberikan pelatihan	SS	S	TS	STS

25.	Saya tidak mendapatkan asuransi kesehatan	SS	S	TS	STS
26.	Saya bekerja mengikuti intruksi dari atasan	SS	S	TS	STS
27.	Karyawan dipromosikan jika memiliki deking di perusahaan	SS	S	TS	STS
28.	Atasan biasanya memberikan arahan sebelum menugaskan	SS	S	TS	STS





**LAMPIRAN
SEBARAN DATA PENELITIAN**

HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PGN SOLUTION

no	inisial	usia	masa kerja	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	total	
1	Qc	27 Tahun	3 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	55	
2	Ki	30 Tahun	4 Tahun	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	56	
3	Lp	28 Tahun	3 Tahun	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	49	
4	Ta	25 Tahun	2 Tahun	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	45
5	Mh	29 Tahun	3 Tahun	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	70	
6	Yh	31 Tahun	4 Tahun	3	4	2	3	1	2	3	1	2	1	4	4	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	66	
7	Gt	35 Tahun	5 Tahun	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	68	
8	Er	42 Tahun	6 Tahun	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61	
9	Mi	25 Tahun	2 Tahun	3	4	2	1	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	92	
10	Jje	28 Tahun	3 Tahun	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	48	
11	Rt	29 Tahun	4 Tahun	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	55	
12	Wt	30 Tahun	2 Tahun	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	56	
13	Rg	30 Tahun	3 Tahun	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	68	
14	Al	28 Tahun	2 Tahun	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	51	
15	Nb	28 Tahun	3 Tahun	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	82
16	Nt	25 Tahun	2 Tahun	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	4	3	4	3	2	3	3	1	4	2	1	3	3	72	
17	Gg	38 Tahun	5 Tahun	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	60	
18	San	38 Tahun	6 Tahun	4	3	3	3	4	4	3	2	1	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	4	1	3	1	3	3	2	1	3	78	
19	Edo	31 Tahun	6 Tahun	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	64	
20	Df	32 Tahun	5 Tahun	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	76	
21	Pr	33 Tahun	6 Tahun	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	44	
22	Mat	28 Tahun	4 Tahun	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	55	
23	Ery	27 Tahun	4 Tahun	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	4	4	2	2	4	4	4	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	71	
24	Nur	25 Tahun	3 Tahun	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	53	
25	Aq	25 Tahun	2 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
26	Uw	27 Tahun	5 Tahun	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	66	

27	To	50 Tahun	7 Tahun	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	2	4	102		
28	Mn	52 Tahun	7 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	59	
29	Bn	52 Tahun	7 Tahun	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	84
30	Ht	25 Tahun	3 Tahun	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	68		
31	Fg	28 Tahun	4 Tahun	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	62	
32	Tr	27 Tahun	2 Tahun	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	3	4	1	2	1	3	1	46
33	Vo	30 Tahun	3 Tahun	4	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	65
34	Bie	25 Tahun	2 Tahun	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	42
35	Qw	27 Tahun	3 Tahun	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	42
36	Wan	27 Tahun	2 Tahun	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	63	
37	Ti	28 Tahun	5 Tahun	1	4	1	3	4	4	4	3	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	85
38	Cv	30 Tahun	6 Tahun	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	2	63
39	Ji	35 Tahun	6 Tahun	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	46
40	Ko	33 Tahun	5 Tahun	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	67
41	Pj	32 Tahun	6 Tahun	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	76
42	Yh	35 Tahun	4 Tahun	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	80
43	Tuan	26 Tahun	4 Tahun	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	39
44	Ddy	27 Tahun	3 Tahun	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	82
45	Hb	25 Tahun	2 Tahun	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	44
46	Lo	30 Tahun	5 Tahun	2	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42
47	Hn	42 Tahun	7 Tahun	3	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	54
48	Lup	42 Tahun	7 Tahun	1	4	2	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	1	3	3	74
49	Fgr	40 Tahun	7 Tahun	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	68
50	Tjk	28 Tahun	3 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
51	Fatur	40 Tahun	4 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
52	Ben	25 Tahun	2 Tahun	4	4	1	3	4	4	4	1	2	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	81
53	Gk	27 Tahun	3 Tahun	1	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	3	3	2	1	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	77
54	Bmj	28 Tahun	2 Tahun	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	77
55	Edj	25 Tahun	3 Tahun	3	4	2	3	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	75

56	Rtm	35 Tahun	8 Tahun	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	4	55	
57	Mas	35 Tahun	7 Tahun	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	76	
58	Nk	29 Tahun	5 Tahun	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
59	Pkj	28 Tahun	5 Tahun	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	1	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	76
60	Qms	31 Tahun	6 Tahun	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	3	82
61	Rfg	35 Tahun	6 Tahun	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	37
62	Fth	40 Tahun	7 Tahun	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	65
63	Fds	26 Tahun	4 Tahun	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	40
64	Sar	27 Tahun	4 Tahun	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	51
65	Lian	29 Tahun	3 Tahun	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	65
66	Vno	42 Tahun	6 Tahun	3	4	2	3	1	2	3	4	2	3	1	2	3	4	2	3	1	2	3	4	2	3	3	4	2	3	1	2	72
67	Wey	40 Tahun	6 Tahun	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	66

HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN PGN SOLUTION

no	inisial	usia	masa kerja	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	total
1	Qc	27 Tahun	3 Tahun	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	69
2	Ki	30 Tahun	4 Tahun	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	63
3	Lp	28 Tahun	3 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	81	
4	Ta	25 Tahun	2 Tahun	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	103
5	Mh	29 Tahun	3 Tahun	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	82
6	Yh	31 Tahun	4 Tahun	3	3	2	3	3	2	3	1	4	4	4	2	2	4	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	71
7	Gt	35 Tahun	5 Tahun	3	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	3	2	2	68
8	Er	42 Tahun	6 Tahun	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	83
9	Mi	25 Tahun	2 Tahun	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	4	4	2	4	3	4	3	1	3	4	2	2	2	1	70
10	Jje	28 Tahun	3 Tahun	3	3	3	2	4	3	3	1	2	3	1	1	4	3	4	2	2	2	4	4	1	3	2	1	2	3	1	3	70
11	Rt	29 Tahun	4 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	4	2	1	3	3	3	3	76
12	Wt	30 Tahun	2 Tahun	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	92
13	Rg	30 Tahun	3 Tahun	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	74
14	Al	28 Tahun	2 Tahun	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	4	3	3	3	93
15	Nb	28 Tahun	3 Tahun	3	3	2	2	4	3	2	1	2	2	2	1	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	66
16	Nt	25 Tahun	2 Tahun	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	2	1	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	75
17	Gg	38 Tahun	5 Tahun	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	95
18	San	38 Tahun	6 Tahun	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	74
19	Edo	31 Tahun	6 Tahun	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	3	80
20	Df	32 Tahun	5 Tahun	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	4	3	2	67
21	Pr	33 Tahun	6 Tahun	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	71
22	Mat	28 Tahun	4 Tahun	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	67
23	Ey	27 Tahun	4 Tahun	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	97
24	Nur	25 Tahun	3 Tahun	2	3	3	3	4	3	2	1	3	4	3	3	3	1	4	1	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	80

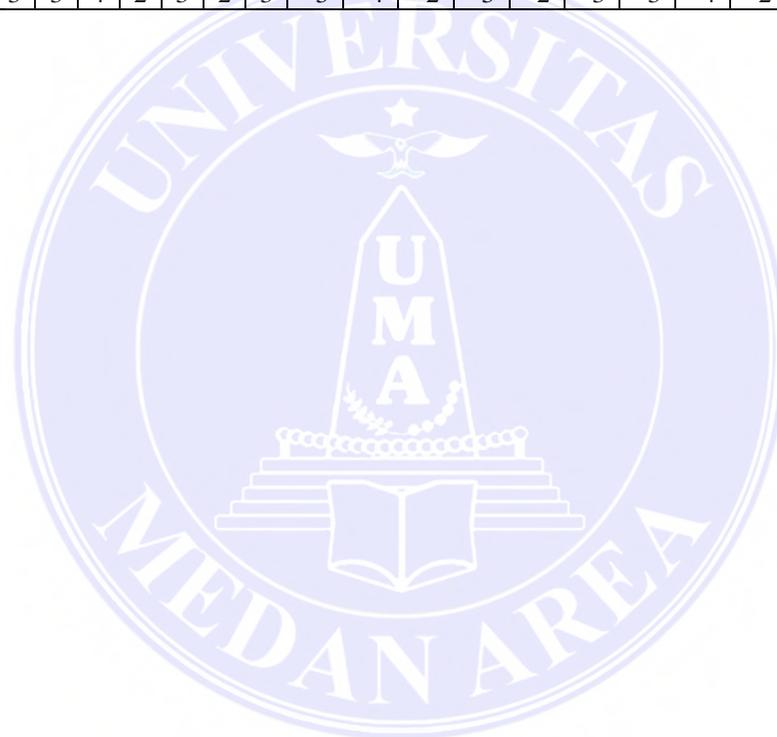
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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

25	Aq	25 Tahun	2 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	82		
26	We	27 Tahun	5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	76		
27	To	50 Tahun	7 Tahun	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	1	1	3	1	4	3	1	4	4	4	2	2	1	2	3	3	2	3	73	
28	Mn	52 Tahun	7 Tahun	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	80			
29	Bn	52 Tahun	7 Tahun	4	2	3	3	3	1	2	1	3	2	1	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	62	
30	Ht	25 Tahun	3 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	64		
31	Fg	28 Tahun	4 Tahun	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	66		
32	Tr	27 Tahun	2 Tahun	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	98	
33	Vo	30 Tahun	3 Tahun	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	1	1	3	1	4	3	1	4	4	4	3	1	1	4	1	3	3	2	2	72
34	Bie	25 Tahun	2 Tahun	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	93	
35	Qw	27 Tahun	3 Tahun	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	93	
36	Wan	27 Tahun	2 Tahun	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	91	
37	Ti	28 Tahun	5 Tahun	4	4	4	3	4	3	2	1	2	4	2	1	4	3	4	3	2	2	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	80	
38	Cv	30 Tahun	6 Tahun	4	3	3	2	4	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	1	3	4	2	3	77	
39	Ji	35 Tahun	6 Tahun	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	82	
40	Ko	33 Tahun	5 Tahun	3	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	76	
41	Pj	32 Tahun	6 Tahun	4	3	3	3	4	3	2	1	2	3	1	1	3	1	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	72	
42	Yh	35 Tahun	4 Tahun	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	58	
43	Tuan	26 Tahun	4 Tahun	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	92	
44	Ddy	27 Tahun	3 Tahun	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	66	
45	Hb	25 Tahun	2 Tahun	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	94	
46	Lo	30 Tahun	5 Tahun	4	3	2	2	4	2	1	1	4	4	3	3	2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	3	82	
47	Hn	42 Tahun	7 Tahun	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	97	
48	Lup	42 Tahun	7 Tahun	4	2	4	4	4	4	4	1	3	2	4	3	4	1	4	2	3	4	4	4	3	3	1	4	1	2	3	3	84	
49	Fgr	40 Tahun	7 Tahun	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	69	
50	Tjk	28 Tahun	3 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	79		
51	Fatur	40 Tahun	4 Tahun	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	82	
52	Ben	25 Tahun	2 Tahun	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82	
53	Gk	27 Tahun	3 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	79	
54	Bmj	28 Tahun	2 Tahun	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	4	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	2	74	
55	Edj	25 Tahun	3 Tahun	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	73	
56	Rtm	35 Tahun	8 Tahun	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	90		
57	Mas	35 Tahun	7 Tahun	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	79	
58	Nk	29 Tahun	5 Tahun	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	91	
UNIVERSITAS MEDAN AREA	29 Tahun	2 Tahun	2	2	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	1	2	4	3	4	3	2	2	77	

60	Qms	31 Tahun	6 Tahun	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	1	2	3	2	3	4	2	2	82
61	Rfg	35 Tahun	6 Tahun	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	82
62	Fth	40 Tahun	7 Tahun	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	80
63	Fds	26 Tahun	4 Tahun	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	65	
64	Sar	27 Tahun	4 Tahun	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	69	
65	Lian	29 Tahun	3 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
66	Vno	42 Tahun	6 Tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	107	
67	Wey	40 Tahun	6 Tahun	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	79	





**LAMPIRAN
UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	28

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	60,60	196,032	,532	,945
Aitem_2	60,42	188,580	,795	,942
Aitem_3	61,04	197,407	,553	,945
Aitem_4	60,57	198,007	,492	,945
Aitem_5	60,70	191,697	,695	,943
Aitem_6	60,45	195,584	,556	,945
Aitem_7	60,84	192,988	,666	,943
Aitem_8	60,75	200,950	,373	,946
Aitem_9	60,73	198,533	,470	,945
Aitem_10	60,70	190,425	,764	,942
Aitem_11	61,01	192,863	,638	,944
Aitem_12	60,67	189,315	,731	,943
Aitem_13	60,70	198,273	,533	,945
Aitem_14	60,76	197,700	,531	,945
Aitem_15	60,99	194,560	,651	,944
Aitem_16	60,43	190,067	,748	,942
Aitem_17	60,63	192,025	,710	,943
Aitem_18	60,16	202,897	,323	,947
Aitem_19	60,57	192,552	,746	,943
Aitem_20	60,57	190,340	,774	,942
Aitem_21	61,00	195,212	,647	,944
Aitem_22	60,67	198,466	,500	,945
Aitem_23	61,00	200,758	,453	,945
Aitem_24	60,63	192,389	,710	,943
Aitem_25	60,61	192,605	,751	,942
Aitem_26	61,06	203,815	,280	,947
Aitem_27	60,90	202,489	,367	,946
Aitem_28	60,64	193,567	,712	,943

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	27

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	58,70	190,000	,548	,946
Aitem_2	58,52	183,011	,796	,943
Aitem_3	59,15	191,765	,550	,946
Aitem_4	58,67	192,284	,493	,946
Aitem_5	58,81	186,098	,694	,944
Aitem_6	58,55	190,039	,550	,946
Aitem_7	58,94	187,512	,659	,944
Aitem_8	58,85	195,402	,364	,948
Aitem_9	58,84	192,624	,479	,946
Aitem_10	58,81	185,068	,754	,943
Aitem_11	59,12	187,501	,627	,945
Aitem_12	58,78	183,692	,733	,944
Aitem_13	58,81	192,522	,535	,946
Aitem_14	58,87	191,815	,540	,946
Aitem_15	59,09	188,962	,649	,945
Aitem_16	58,54	184,495	,748	,943
Aitem_17	58,73	186,381	,711	,944
Aitem_18	58,27	196,957	,332	,948
Aitem_19	58,67	186,800	,752	,944
Aitem_20	58,67	184,800	,772	,943
Aitem_21	59,10	189,428	,653	,945
Aitem_22	58,78	192,752	,501	,946
Aitem_23	59,10	195,034	,452	,947
Aitem_24	58,73	186,775	,710	,944
Aitem_25	58,72	187,024	,749	,944
Aitem_27	59,00	196,697	,368	,947
Aitem_28	58,75	187,889	,714	,944

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61,06	203,815	14,276	27

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	28

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	76,04	109,559	,244	,892
Aitem_2	76,27	107,533	,494	,887
Aitem_3	76,27	108,321	,431	,888
Aitem_4	76,30	105,546	,613	,884
Aitem_5	75,64	108,597	,435	,888
Aitem_6	76,22	105,873	,560	,885
Aitem_7	76,28	105,691	,471	,887
Aitem_8	76,94	104,421	,527	,885
Aitem_9	76,27	104,472	,583	,884
Aitem_10	76,00	107,697	,378	,889
Aitem_11	76,34	103,896	,495	,886
Aitem_12	76,55	102,160	,600	,883
Aitem_13	76,13	106,057	,520	,886
Aitem_14	76,84	110,442	,213	,892
Aitem_15	75,64	109,658	,289	,890
Aitem_16	76,40	107,729	,403	,888
Aitem_17	76,49	103,223	,609	,883
Aitem_18	76,13	110,027	,256	,891
Aitem_19	75,85	108,250	,442	,888
Aitem_20	76,00	107,242	,467	,887
Aitem_21	76,72	108,934	,265	,892
Aitem_22	76,34	106,714	,367	,889
Aitem_23	76,24	104,639	,602	,884
Aitem_24	76,91	107,659	,299	,891
Aitem_25	76,28	106,358	,442	,887
Aitem_26	76,00	108,758	,405	,888
Aitem_27	76,42	102,247	,683	,882
Aitem_28	76,28	104,812	,571	,885

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_2	59,01	81,288	,452	,888
Aitem_3	59,01	81,803	,404	,889
Aitem_4	59,04	79,134	,611	,884
Aitem_5	58,39	81,908	,420	,889
Aitem_6	58,97	79,090	,586	,885
Aitem_7	59,03	78,878	,495	,887
Aitem_8	59,69	77,703	,556	,885
Aitem_9	59,01	78,197	,581	,884
Aitem_10	58,75	81,010	,373	,890
Aitem_11	59,09	77,325	,515	,886
Aitem_12	59,30	75,788	,624	,883
Aitem_13	58,88	79,652	,511	,886
Aitem_16	59,15	81,099	,394	,889
Aitem_17	59,24	77,154	,604	,884
Aitem_19	58,60	81,972	,394	,889
Aitem_20	58,75	80,798	,447	,888
Aitem_22	59,09	80,143	,362	,891
Aitem_23	58,99	78,409	,595	,884
Aitem_24	59,66	81,289	,373	,894
Aitem_25	59,03	79,635	,453	,888
Aitem_27	59,16	76,382	,673	,882
Aitem_28	59,03	78,363	,579	,884

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61,85	86,705	9,312	22



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan_orgsi
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,06
	Std. Deviation	14,276
	Absolute	,067
Most Extreme Differences	Positive	,052
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,550
Asymp. Sig. (2-tailed)		,923

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Burnout
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62,76
	Std. Deviation	9,288
	Absolute	,121
Most Extreme Differences	Positive	,121
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,992
Asymp. Sig. (2-tailed)		,279

a. Test distribution is Normal.

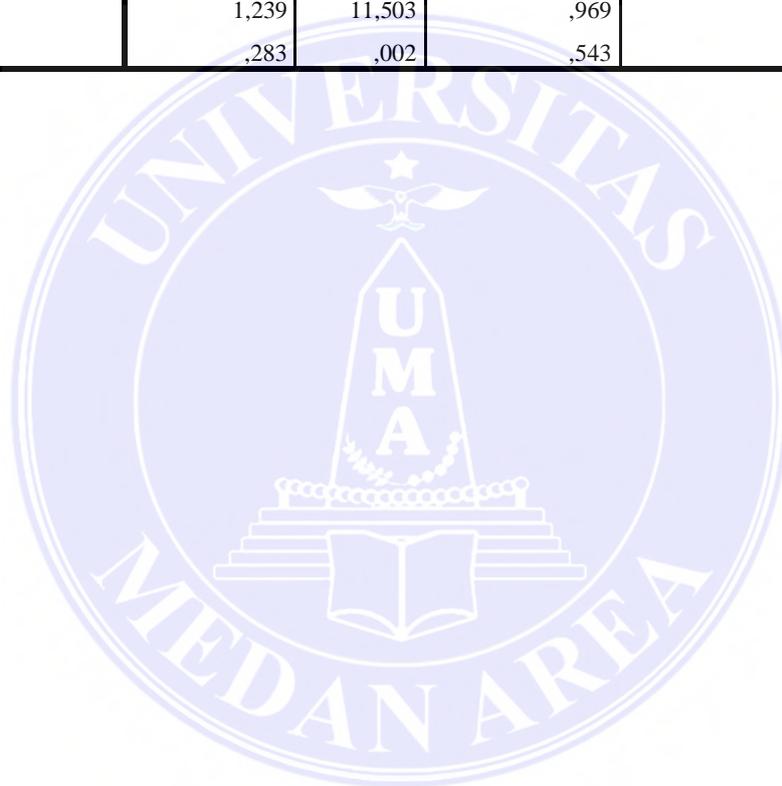
b. Calculated from data.



**LAMPIRAN
UJI LINEARITAS**

ANOVA Table

	Burnout * Dukungan_orgsi				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	3653,179	869,530	2783,649	2041,000	5694,179
df	39	1	38	27	66
Mean Square	93,671	869,530	73,254	75,593	
F	1,239	11,503	,969		
Sig.	,283	,002	,543		



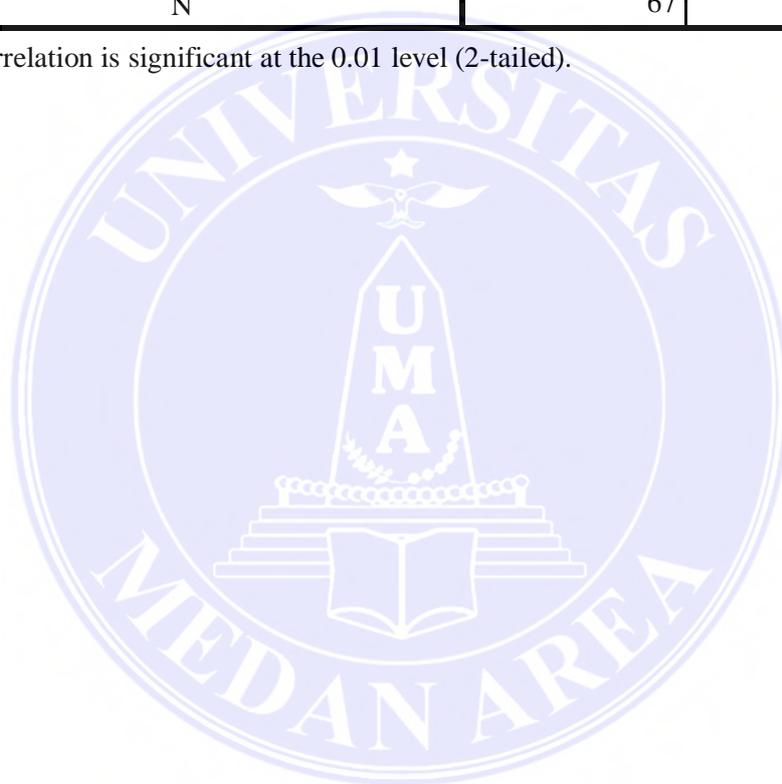


**LAMPIRAN
UJI HIPOTESIS**

Correlations

		Dukungan_orgsi	Burnout
Dukungan_orgsi	Pearson Correlation	1	-,391**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	67	67
Burnout	Pearson Correlation	-,391**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	67	67

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





LAMPIRAN
SURAT PENELITIAN

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi 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 : 896/FPSI/01.10/VII/2022 11 Juli 2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Manager
Area Medan
di
Tempat

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

Nama : Rizqa Nabilah
NPM : 178600075
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PGN Solution, Jl. Yos Sudarso Lorong XII No. 18 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Burnout Pada Karyawan PGN Solution*".

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 Alfitra, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Subsidiaria of PGN
Medan, 02 Agustus 2022

Hal : Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth.

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan

Pengabdian Kepada Masyarakat

Universitas Medan Area

Fakultas Psikologi

Di Tempat

Sehubungan dengan surat Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor: 891/FPS/01.10/VII/2022 pada tanggal 11 Juli 2022 perihal penelitian dan pengambilan data yang di peruntukkan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Burnout Pada Karyawan PGN Solution" atas nama :

Nama : **Rizqa Nabilah**

NPM : 178600075

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data di PGN Solution.

Demikian kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana perlunya, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Hormat Kami

Pjs Kepala Proyek Operasi Area Medan

Nova Kristian