

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN PTPN IV KEBUN PABATU

SKRIPSI

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

Diajukan Oleh:

JENNI VERA YANTI NAINGGOLAN

17.860.0161



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

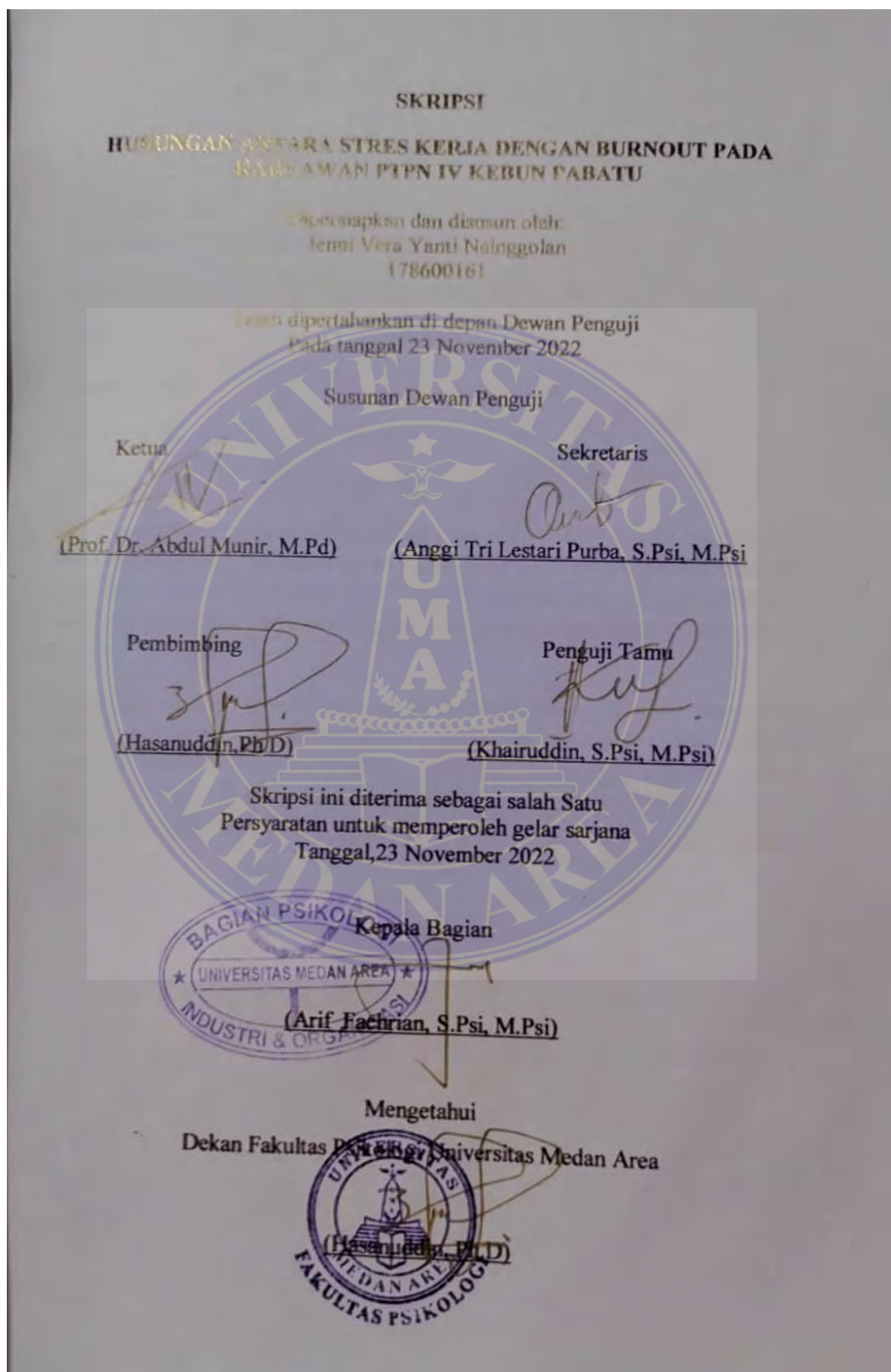
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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 29/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)29/3/23



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jenni Vera Yanti Nainggolan

NIM : 17.860.0161

Tahun Terdaftar : 2023

Pogram Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah 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/Lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

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

Medan, 16 Maret 2023



Jenni Vera Yanti Nainggolan

17.860.0161

ii

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

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

Nama : Jenni Vera Yanti Nainggolan
NPM : 178600161
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi


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 Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan PTPN IV
Kebun Pabatu**

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), 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.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 16 Maret 2023

Yang Menyatakan



(Jenni Vera Yanti Nainggolan)

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karunianya yang memberikan kelancaran dan kemudahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Peneliti juga berterimakasih kepada diri sendiri karena sudah berusaha keras melawan rasa malas yang sering hadir pada saat mengerjakan skripsi dan telah berusaha untuk tetap mengerjakan skripsi disaat cobaan menyerah untuk stop skripsi datang.

Karya Skripsi ini dipersembahkan kepada orangtua :

Bapak : Posman Nainggolan (+)

Mama : Susilawati Sitompul

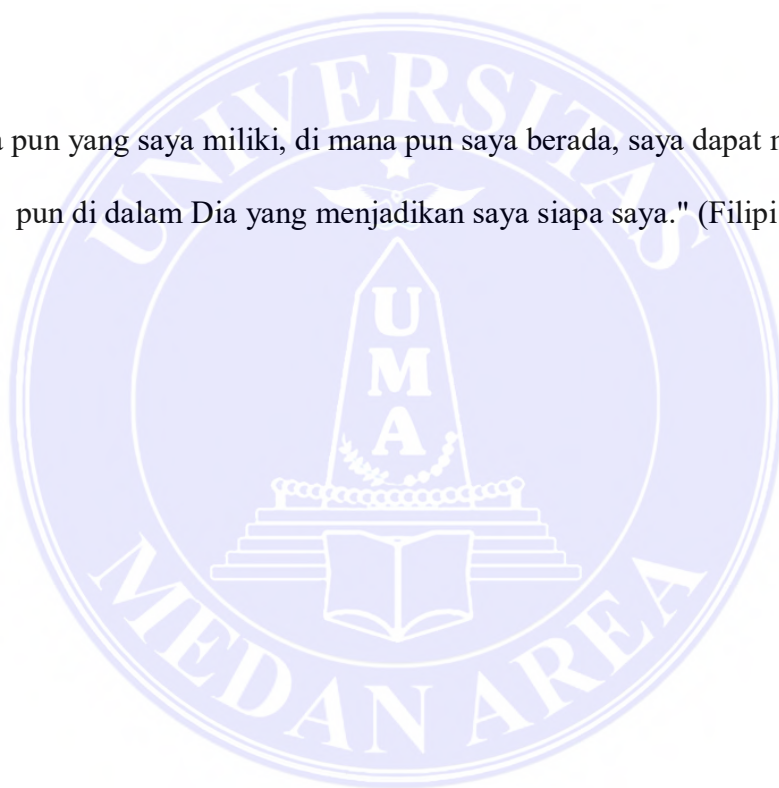
Terimakasih atas semua cinta dan doa yang selalu bapak dan mama berikan kepada saya. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk dua orang yang paling berharga dalam hidup tak lain adalah kedua orangtua saya. Kehidupan ini menjadi begitu mudah ketika saya memiliki orangtua yang selalu sabar dan tabah dalam memahami diri saya terutama mama saya yang tinggal seorang diri. Terimakasih telah menjadi orangtua yang kuat dan sabar selama mendidik saya

MOTTO

“Berserahlah kepada Tuhan Saat Tuhan yang pegang kendali, langkahmu tidak akan pernah salah dan hidupmu akan selalu diberkati”.

-Jenni Vera Yanti Nainggolan-

"Apa pun yang saya miliki, di mana pun saya berada, saya dapat melewati apa pun di dalam Dia yang menjadikan saya siapa saya." (Filipi 4:13)



RIWAYAT HIDUP

Nama : Jenni Vera Yanti Nainggolan

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat tanggal lahir : Pabatu, 20 Januari 1999

Alamat : Jalan kenari raya 1 Perumnas Mandala, Medan

Kode Pos : 20226

Nomor Ponsel : 082360710329

Email : jenniverayantinainggolan@gmail.com

Formal :

- TK Kebun Pabatu
- SD Negeri 102083 Pabatu
- SMP Negeri 6 Tebing Tinggi
- SMA Negeri 4 Tebing Tinggi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih setia-Nya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Sejalan dengan peneitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul: **“Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan PTPN IV Kebun Pabatu”**.

Dalam penyelesaian karya tuslis ilmiah ini Penulis menyadari bahwa keberhasilan saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, arahan, dukungan dan doa-doa yang saya kasihi dan yang mengasihi saya maka dari itu untuk kesempatan kali ini saya mengucapkan rasa terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hassanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Hassanuddin, Ph.D selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dewan penguji yang memberikan arahan dalam perbaikan skripsi ini
7. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku ketua sidang yang telah berkenan hadir dalam sidang meja hijau saya
8. Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
9. Terima kasih kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan psikologi Industri dan Organisasi atas bantuan dan informasi yang diberikan.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
11. Untuk seluruh para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
12. Terimakasih kepada Bapak Direksi PTPN IV, Bapak manager kebun pabatu, ibu staf sdm kebun pabatu dan semua karyawan yang sudah mengizinkan saya dan membantu saya selama proses penelitian saya
13. Teruntuk orang yang paling spesial dan berharga dihidupku yaitu kedua orang tua ku. Kepada Bapakku terimakasih untuk setiap cinta dan kasih yang terus teralir dalam hidupku dan terimakasih juga untuk setiap perjuangan yang tak pernah habis untuk mendukungku baik lewat materi, motivasi dan Doa bapak sampai di usia ku 22 Tahun dan Bapak Harus pergi. Teruntuk Mamaku yang paling cantik dari seluruh isi manusia di bumi ini, terimakasih untuk setiap doa

dan tetesan air mata yang sering tak sengaja kudengarkan, terimakasih juga untuk dukungan dalam menjalani kehidupan ini terlebih dalam pengerjaan skripsi ini dan perjuangan di dalam pengobatan ku. Terimakasih Pak,mak.

14. Kepada saudara-saudara ku, kedua abang ku. Terimakasih untuk dukungan kalian selama ini.
15. Terimakasih kepada diri ku sendiri jenni vera yanti Nainggolan . terimakasih sudah bertahan sejauh ini walaupun tertatih dan lambat setidaknya tidak pernah menyerah. Kamu hebat.
16. Teruntuk sahabat terbaikku artauli lestari Nainggolan,allbest gustav situmorang terimakasih untuk semua bantuan dan dukungan serta doa kalian selama ini.
17. Kepada kakak, abang dan rekan rekan GMKI cabang Medan ku terimakasih sudah mewarnai kehidupan status mahasiswa ku. Tempat berdiskusi , tempat untuk saling membantu dan tempat untuk belajar banyak hal
18. Seluruh temen-temen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2017 kelas A4 yang bersama-sama merasakan suka duka dikala mengerjakan skripsi, memberikan saran dan motivasi, membatu disaat kesusahan.
19. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 16 Maret 2023

Penulis

(Jenni vera yanti nainggolan)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xiv
BAB I	i
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah	8
C. Batasan masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Karyawan	12
1. Pengertian Karyawan	12
B. <i>Burnout</i>	13
1. Pengertian <i>Burnout</i>	13
2. Faktor yang mempengaruhi <i>Burnout</i>	15
3. Aspek-aspek <i>Burnout</i>	21
4. Dampak <i>Burnout</i>	23
C. Stres Kerja.....	24
1. Pengertian Stres	24
2. Aspek-aspek stres	25
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres	26
4. Pengertian Stres Kerja.....	27
5. Indikator Stres Kerja	28

6. Aspek-aspek Stres Kerja	29
7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	31
D.Hubungan Stres Kerja dengan Burnout	33
E.Kerangka Kopseptual.....	34
F.Hipotesis	35
BAB III.....	36
METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A.Jenis Penelitian.....	36
B.Identifikasi Variabel Penelitian	37
C.Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
1.Stres kerja	38
D.Subjek Penelitian.....	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	39
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	39
E.Metode Pengumpulan Data	39
F.Validitas dan Reabilitas Data.....	42
1. Validitas	42
2. Reliabilitas.....	42
G.Analisis Data	42
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A.Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	44
1. Orientasi Kacah	44
2. Persiapan Penelitian.....	45

3. Pelaksanaan Penelitian.....	49
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian	52
1. Uji Asumsi Klasik.....	52
2. Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment.....	54
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	55
C. Pembahasan.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
Lampiran.....	64



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi item stress kerja sebelum uji coba	48
Tabel 4.2 Distribusi item burnout sebelum uji coba	49
Tabel 4.3 Distribusi item stres kerja setelah uji coba	51
Tabel 4.4 Distribusi item burnout setelah uji coba	52
Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas	53
Tabel 4.6 Hasil perhitungan uji normalitas sebaran	54
Tabel 4.7 Hasil perhitungan uji linearitas hubungan	55
Tabel 4.8 Hasil perhitungan korelasi product moment	56
Tabel 4.9 Statistik induk	57
Tabel 4.10 hasil nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Stres kerja dan Burnout.....	67
Lampiran B Uji Reliabilitas	79
Lampiran C Uji Normalitas Dan Lineritas	89
Lampiran Hasil Penelitian	98



HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN PTPN IV KEBUN PABATU

Oleh :

Jenni Vera Yanti Nainggolan

178600161

ABSTRAK

Dalam organisasi memerlukan sumber daya dalam upayanya mencapai tujuan. Sumber daya tersebut merupakan sumber tenaga, sumber teknologi dan kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan gerak, aktivitas, dan tindakan dalam organisasi. Sebuah organisasi dikatakan efektif apabila fungsi-fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan) didalamnya berjalan dengan baik serta unsur-unsur penunjang di dalamnya berperan dengan baik. Salah satu unsur tersebut adalah sumber daya manusianya. Sumber daya tersebut berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan PTPN IV Kebun Pabatu. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Kebun Pabatu berjumlah yang berjumlah 61 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu 61 orang karyawan Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Kebun Pabatu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan koefisien korelasi product moment.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel stres kerja dan burnout diperoleh hasil bahwa terdapat 5 item dan 3 item gugur dari masing-masing variabel. Hasil uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil bahwa penyebaran data pada variabel stres kerja dan burnout terdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan *Korelasi Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan variabel burnout. Nilai koefisien determinan dari hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel burnout sebesar 0,473. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan positif yang diberikan oleh variabel stres kerja dengan burnout sebesar 47,3%, sedangkan 52,7% merupakan kontribusi dari variabel lain

Kata Kunci : Stres Kerja, Burnout, Karyawan

RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRES AND BURNOUT IN PTPN IV EMPLOYEES IN PABATU GARDEN

Oleh :

Jenni Vera Yanti Nainggolan

178600161

ABSTRACT

Organizations need resources in their efforts to achieve goals. These resources are a source of energy, technology and power needed to create movement, activity, and action in the organization. An organization is said to be effective if the managerial functions (planning, organizing, motivating and supervising) in it run well and the supporting elements in it play a good role. One of these elements is human resources. These resources play a role in determining the success of the company or organization.

This study aims to provide an overview of the relationship between job stress and burnout on employees of PTPN IV Kebun Pabatu. The research approach used is a quantitative approach with the type of correlation research. The population in this study were employees of the PTPN IV Pabatu Palm Oil Mill, totaling 61 people. The sample in this study were 61 employees of the PTPN IV Palm Oil Factory Pabatu Plantation. Data collection techniques in this study used a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used in this research is validity test, reliability test, normality test and product moment correlation coefficient.

Based on the results of the validity test on the work stress and burnout variables, it was found that there were 5 items and 3 items dropped from each variable. The results of the normality test using the Kolmogorov-Smirnov method showed that the distribution of data on work stress and burnout variables was normally distributed. Based on the calculation of Product Moment Correlation, it is known that there is a significant positive relationship between work stress and burnout variables. The value of the determinant coefficient of the relationship between the work stress variable and the burnout variable is 0.473. This shows that the positive contribution given by the work stress variable with burnout is 47.3%, while 52.7% is a contribution from other variables.

Keywords: *Job Stress, Burnout, Employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi memerlukan sumber daya dalam upayanya mencapai tujuan. Sumber daya tersebut merupakan sumber tenaga, sumber teknologi dan kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan gerak, aktivitas, dan tindakan dalam organisasi. Bentuk sumber daya tersebut antara lain adalah sumber daya teknologi, financial, sumber daya ilmu pengetahuan, sumber daya manusia. Sebuah organisasi dikatakan efektif apabila fungsi-fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan) didalamnya berjalan dengan baik serta unsur-unsur penunjang di dalamnya berperan dengan baik. Salah satu unsur tersebut adalah sumber daya manusianya. Sumber daya tersebut berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi.

Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi tersebut dibuat berdasarkan berbagai visi untuk memenuhi kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi-misi organisasinya pun melibatkan manusia, jadi dapat dikatakan jika manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam seluruh kegiatan dari organisasi



Menurut Maslach dan Leiter dalam *Psychology Today* (Change, 2005), burnout kini telah menjadi masalah serius di lingkungan kerja. Di berbagai belahan dunia, perusahaan terpaksa harus melakukan perampingan, outsourcing, dan restrukturisasi, yang menyebabkan karyawan di berbagai level merasa stres, tidak aman, disalah artikan, tidak berharga, dan sebagainya.

Burnout adalah kondisi terpekas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Bahkan, seperti spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja yang lain (Ema, 2004).

Burnout adalah sebuah sindrom psikologis, indikasi yang muncul ketika individu mengalami burnout adalah kelelahan fisik, mental dan emosionalnya. Hal tersebut dapat disebabkan oleh stres dan tekanan-tekanan emosional yang berkepanjangan. Pines dan Aronsol (dalam Sianipar dan Siti, 2008) menjelaskan, burnout merupakan kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam jangka panjang dengan situasi yang penuh dengan tuntutan.

Kondisi burnout ada kalanya terjadi pada pekerjaan yang dituntut maksimal dan sempurna namun di bawah deadline waktu kerja secara 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 bekerja.

Ada faktor lingkungan pekerjaan yang ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja menurut penelitian (Brewer& McMahan, 2004) adalah stres kerja. Burnout yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stres membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stres tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional. Ditambahkan oleh Suharto (2007) bahwa burnout sangat terkait dengan stres.

Stres adalah respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka menghadapinya (Santrock, 2002). Lazarus (dalam Baskoro, 2003) berpendapat bahwa stres merupakan gejala yang terjadi di dalam proses penyesuaian antara individu dengan lingkungannya, selanjutnya stres akan terjadi bila ada tuntutan-tuntutan terhadap individu melebihi kemampuan penyesuaiannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa stres sebagai bentuk hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai sebagai sesuatu yang mengancam atau sesuatu yang menekan.

Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja

menurut Mambu (dalam Baskoro, 2003) disimpulkan sebagai pola reaksi yang dihasilkan seseorang sebagai akibat hadirnya suatu desakan dari lingkungannya. Reaksi tersebut dapat bersifat psikologis dan fisiologis yang bertujuan untuk mempertahankan integritasnya. Selanjutnya reaksi-reaksi ini mungkin dapat bertindak sebagai suatu rangsang yang dapat menghasilkan reaksi berikutnya. Stres merupakan desakan yang datangnya dari lingkungan yang dirasakan mengganggu keseimbangan diri seseorang atau dalam beberapa hal dapat rusak.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Stres kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja seorang karyawan karena dengan gejalanya yang meliputi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku akan dapat mengganggu pola kerja karyawan tersebut. Dengan keluhan-keluhan maupun alasan-alasan yang diberikan karyawan berkaitan dengan stres yang dialaminya maka perusahaan akan menderita kerugian misalnya saja

karyawan tersebut jadi membolos, minum alkohol, atau bahkan harus sakit berat dan di rawat di rumah sakit sehingga pekerjaan terbengkalai selain itu perusahaan justru harus mengganti uang pengobatan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara sementara yang telah dilakukan oleh peneliti di PTPN IV Kebun Pabatu, ditemukan adanya stres kerja yang terjadi pada karyawan, hal ini dilihat dari beban kerja yang berlebihan. Sehingga menjadikan karyawan jenuh dan tidak fokus saat bekerja.

Pada tanggal 06 Desember 2020, Peneliti melakukan wawancara personal dengan beberapa orang karyawan Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Kebun Pabatu. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan tersebut mengungkapkan bahwa terdapat pemicu stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, pekerjaan yang menumpuk dan tidak selesai tepat waktu dengan capaian target produksi waktu yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan tersebut juga menambahkan bahwa terdapat indikator stres kerja yang dialami oleh karyawan yaitu susah tidur, luapan emosional, mudah terpancing emosi dan menjadi marah-marah dan mudah lelah.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat permasalahan-permasalahan yang pernah muncul dibagi menjadi dua musim (musim produksi dan musim non produksi). Pada musim produksi permasalahan-permasalahan yang muncul yaitu masalah, kerja sama yang kurang baik dari bagian lain, tuntutan-tuntutan kerja agar lebih baik, tekanan tekanan kerja yang terkait dengan pencapaian target, terjadinya kecelakaan kerja, serta pekerjaan

yang lebih berat dan beresiko tinggi. Sedangkan saat non produksi, permasalahan-permasalahan yang biasanya muncul yaitu adanya kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan karena ketika non produksi pekerjaan cenderung sedikit.

Peneliti juga mendapatkan informasi dari pihak SDM, bahwa keluhan-keluhan dan permasalahan-permasalahan yang sering diterima berasal dari bagian pengolahan. Stres kerja yang dialami para karyawan tersebut mengakibatkan terjadinya burnout, ditunjukkan dengan adanya penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan, lelah dan kurang bersemangat, kurang memperhatikan tugas dan target pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

Perilaku yang terlihat ketika karyawan sedang mengalami burnout adalah mudah marah secara emosional kadang saat mereka kembali kerumah dan melihat keadaan rumah tidak sesuai dengan yang mereka harapkan seperti istri yang ribut dengan anak amarah mereka sering terpancing, mudah lelah secara fisik seperti merasa sakit dan linu di bagian otot-otot mereka juga mengungkapkan semakin tua semakin sering merasakan keluhan sakit di badan dan kebas-kebas dan secara mental sering tidak konsentrasi saat bekerja bahkan menjadi pelupa. Karyawan mengalami kelelahan secara emosi dan fisik ketika bekerja, di mana pekerjaan yang harus di selesaikan harus tepat pada waktunya karena memiliki target dan mudah merasa sensitif terhadap masalah atau konflik sesama rekan kerja bahkan yang lebih parah dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara saya kepada karyawan bagian produksi

Saya : Selamat pagi pak , saya jenni dari mahasiswa universitas medan area. Saya mau bertanya terkait stres kerja dan kelelahan kerja. Apakah bapak mengalami stres dan kelelahan yang tinggi selama bapak bekerja disini?

Karyawan : “ saya selama bekerja saya merasakan kelelahan fisik , karena beban kerja saya yang lumayan banyak dan berat apalagi saat buah sawit yang masuk banyak di musim panen atau musim produksi dek. Setiap bangun pagi dan ingin berangkat ke tempat kerja saya selalu kurang semangat. Saya juga sering mengalami sakit kepala dan terkadang saya suka telat makan karena beban kerja yang saya dapat. Saya sering tidak merawa puas karena timbal balik dari hasil kerja tidak sesuai. Bonus setiap tahun ny juga tidak penuh diberikan oleh atasan, gaji juga kadang turun. Setelah seharian lelah di tempat kerja saya menjadi mudah marah dek dirumah karena mungkin saya terlampau lelah”

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rivai (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Wijono (2010) juga mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu respon penyesuaian terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologis dan tingkah laku bagi partisipan organisasi

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dengan burnout yang dialami karyawan, khususnya karyawan di bagian pabrik kelapa sawit Kebun Pabatu

B. Identifikasi masalah

Dari uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi adalah Anoraga (dalam Caesaria, 2010) menambahkan selama stres seseorang dapat memunculkan reaksi-reaksi tertentu yang dapat dilihat dari 3 jenis gejala yaitu gejala fisik, emosional dan sosial, dimana ketiga bentuk gejala ini bisa saja langsung terjadi ataupun membutuhkan waktu beberapa saat untuk muncul. Gejala-gejala stres ini dapat berupa gejala ringan sampai berat dimana salah satu akibat stres di lingkungan kerja adalah penurunan produktifitas kerja sampai burnout.

Stres kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja seorang karyawan karena dengan gejalanya yang meliputi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku akan dapat mengganggu pola kerja karyawan tersebut. Adanya keluhan-keluhan maupun alasan-alasan yang diberikan karyawan berkaitan dengan stres yang dialaminya maka perusahaan akan menderita kerugian misalnya terjadi kelelahan dalam bekerja atau yang bisa disebut dengan burnout. Dampaknya perusahaan akan merugi dan tidak dapat berkembang dengan baik.

Pada tanggal 06 Desember 2020, Peneliti melakukan wawancara personal dengan beberapa orang karyawan Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Kebun Pabatu. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan tersebut mengungkapkan bahwa terdapat pemicu stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, pekerjaan yang menumpuk dan tidak selesai tepat waktu dengan capaian target produksi waktu yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan tersebut juga menambahkan bahwa terdapat indikator stres

kerja yang dialami oleh karyawan yaitu susah tidur, luapan emosional, mudah terpancing emosi dan menjadi marah-marah dan mudah lelah.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat permasalahan-permasalahan yang pernah muncul dibagi menjadi dua musim (musim produksi dan musim non produksi). Pada musim produksi permasalahan-permasalahan yang muncul yaitu masalah, kerja sama yang kurang baik dari bagian lain, tuntutan-tuntutan kerja agar lebih baik, tekanan tekanan kerja yang terkait dengan pencapaian target, terjadinya kecelakaan kerja, serta pekerjaan yang lebih berat dan beresiko tinggi. Sedangkan saat non produksi, permasalahan-permasalahan yang biasanya muncul yaitu adanya kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan karena ketika non produksi pekerjaan cenderung sedikit.

Peneliti juga mendapatkan informasi dari pihak SDM, bahwa keluhan-keluhan dan permasalahan-permasalahan yang sering diterima berasal dari bagian pengolahan. Stres kerja yang dialami para karyawan tersebut mengakibatkan terjadinya burnout, ditunjukkan dengan adanya penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan, lelah dan kurang bersemangat, kurang memperhatikan tugas dan target pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

Perilaku yang terlihat ketika karyawan sedang mengalami burnout adalah mudah marah secara emosional kadang saat mereka kembali kerumah dan melihat keadaan rumah tidak sesuai dengan yang mereka harapkan seperti istri yang ribut dengan anak amarah mereka sering terpancing, mudah lelah secara fisik seperti merasa sakit dan linu di bagian otot-otot mereka juga mengungkapkan semakin tua

semakin sering merasakan keluhan sakit di badan dan kebas-kebas dan secara mental sering tidak konsentrasi saat bekerja bahkan menjadi pelupa. Karyawan mengalami kelelahan secara emosi dan fisik ketika bekerja, di mana pekerjaan yang harus di selesaikan harus tepat pada waktunya karena memiliki target dan mudah merasa sensitif terhadap masalah atau konflik sesama rekan kerja bahkan yang lebih parah dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaannya.

C. Batasan masalah

Meninjau dari identifikasi masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti membatasi penelitian yang hanya menekankan pada “Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan PTPN IV Kebun Pabatu.”

D. Rumusan Masalah

Setelah melakukan pembatasan masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu : “Apakah terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan burnout pada karyawan PTPN IV Kebun Pabatu?.”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan PTPN IV Kebun Pabatu.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a) Mengembangkan wawasan ilmu dan mendukung teori-teori yang sudah berkaitan dengan Bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama tentang *burnout* dan stres kerja.
- b) Bahan pertimbangan bagi pengembangan peneliti selanjutnya dengan variabel lebih banyak.

2. Manfaat Praktis

a) Pihak Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai stres kerja karyawannya serta *burnout* karyawannya sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi bagi pengelola perusahaan PTPN IV Kebun Pabatu dalam meminimalisir terjadinya stres kerja yang dapat menimbulkan *burnout* pada karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Wijaya (2012), berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental atau pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintahan.

Karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dalam melakukan pekerjaan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta (Musaneff dalam Priyadi, 2009).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja dalam sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga. Apabila ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu mereka akan mendapat balas jasa dengan besaran yang telah ditentukan.

1. Jenis-Jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (2000) ada beberapa jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Hasibuan (2000) menambahkan perjanjian kerja, adalah perjanjian antara pekerja dengan pembeli kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau waktu tidak tentu. Pasal 1 angka 14 UUD No. 13 tahun 2009 tentang ketenagakerjaan, UUK, perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

- a) Karyawan Tetap, adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.
- b) Karyawan Kontrak, merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

B. Burnout

1. Pengertian *Burnout*

Menurut Maslach dan Leiter (dalam Marulitua, 2019) berpendapat sbahwa burnout merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja,

ketika individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. Burnout merupakan suatu situasi dimana perawat menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan.

Burnout didefinisikan oleh Leatz & Stoler (dalam Marulitua 2019) sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami, keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi.

Menurut Poerwandari (2010) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energy psikis maupun fisik. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Burnout merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stres dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya, karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis.

Berdasarkan beberapa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dengan lingkungannya.

2. Faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Menurut Leiter & Maslach (dalam Marulitua 2019) *burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerja. Leiter & Maslach (dalam Marulitua 2019) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

1. *Work Overloaded Work Overload*, kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.
2. *Lack of Work Control*, Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih

prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

3. *Rewarded for Work*, Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.
4. *Breakdown in Community*, Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan baik antar pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki *quality time* dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti handphone, computer membuat seseorang cenderung menghilangkan *social contact* dengan orang disekitar. Hubungan yang baik seperti *sharing*, bercanda bersama perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana di lingkungan kerja tidak nyaman, *full of*

anger, frustrasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja.

5. *Treated Fairly*, Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan dengan komunitas (lingkungan kerja). Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.
6. *Dealing with Conflict Values*, Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Misalnya seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Namun hal ini dapat menyebabkan seseorang menurunkan performa, kualitas kerjanya karena tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki. Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika melakukan apa yang sesuai dengan nilai, belief, menjaga integritas dan self respect.

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan burnout menurut Sullivan (dalam Samodro, 2018) sebagai berikut:

- 1) *Environmental Factor* atau faktor lingkungan merupakan faktor yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja. Dalam keluarga, faktor lingkungan termasuk dalam jumlah anak,

keterlibatan dalam keluarga serta, kualitas hubungan dengan anggota keluarga.

- 2) *Individual Factor* atau faktor individu meliputi faktor demografik seperti jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan; faktor kepribadian seperti tipe kepribadian *introvert* atau *extrovert*, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, locus of control.
- 3) *Social Cultural Factor* atau faktor *social cultural* berkaitan dengan nilai, norma, kepercayaan yang dianut dalam masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan sosial.

Menurut Change (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah sebagai berikut:

a) Beban Kerja (*Workload*)

Bagi seseorang yang emosian, beban kerja dianggap terlalu berat, waktu terlalu sedikit, dan tidak tersedia sumber daya yang membuatnya terbantu ataupun untuk bisa mengembangkan potensinya di luar kapasitas. Bagi mereka, pekerjaan dianggap telah menelan kehidupan mereka. Sebaliknya, bagi orang yang tetap mantap (*stay cool*), beban kerja seperti itu dianggap masih bisa dikelola, memungkinkan individu memenuhi tuntutan pekerjaan, dan mengembangkan kemampuan menghadapi tantangan baru.

b) Perasaan terhadap Kontrol (*Control*)

Aturan yang kaku atau lingkungan pekerjaan yang kacau menghambat seorang yang emosian untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Seringkali mereka kesal dengan mengatakan "Saya tidak bodoh."

c) Terkait Imbalan (*Reward*)

Karyawan yang mengalami *burnout* merasa tidak pernah dihargai sehingga berpikir bahwa pekerjaan tersebut tidak berharga. Akibatnya, individu tersebut menjadi tidak gembira dan putus asa.

d) Terasing dari Komunitas (*Community*)

Meningkatnya tensi dengan yang lain dalam bekerja membuat karyawan merasa frustrasi, marah, ketakutan, merasa asing, tidak dihormati, dan dicurigai. Komunitas juga terasa menjauh jika individu secara fisik atau sosial terisolasi dari para kolega. Bagi karyawan yang sedang emosian, mereka merasa tidak ada semangat tim.

e) Tidak Ada Keadilan (*Fairness*)

Karyawan mengalami *burnout* karena merasa ada ketidakadilan dalam perusahaan, misalnya soal insentif; mungkin juga salah dalam melakukan evaluasi dan promosi; atau ada yang mendapatkan penghargaan sementara yang lain terabaikan.

f) Sistem Nilai (*Value*)

Kadang-kadang sebuah pekerjaan bisa menyebabkan karyawan melakukan segala sesuatu yang tidak etis atau hal bertentangan dengan nilai-nilai

pribadi (misalnya, berbohong untuk bisa menjual). Kadang-kadang orang terperangkap antara nilai-nilai yang saling bertentangan, terutama jika perusahaan tidak mempraktekkan nilai-nilai terbaiknya. Akibatnya, individu memandang buruk diri sendiri dan pekerjaan yang ia jalankan.

g) Stres kerja

Burnout yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stres membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stres tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional (Brewer & McMahan, 2004).

h) Motivasi kerja.

Dalam penelitian Freudenberger & Richelson Schaufeli dan Enzman dan Maslach, (2001), dibuktikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi timbulnya burnout, motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*. Penelitian Hunter (2004) juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan burnout pada perawat, yakni bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah burnout yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan beberapa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi burnout adalah *lack of work control, work overloaded work overload, rewarded for work, breakdown in community, treated fairly, dealing with conflict values, environmental factor* atau faktor lingkungan, *individual factor, social cultural factor* atau faktor social cultural , Beban Kerja (*Workload*), Perasaan terhadap Kontrol (*Control*) , Terkait Imbalan (*Reward*), Terasing dari Komunitas (*Community*), Tidak Ada Keadilan (*Fairness*), Sistem Nilai (*Value*), Stres kerja, Motivasi kerja.

3. Aspek-aspek *Burnout*

Burnout dapat dijabarkan ke dalam tiga aspek (Maslach & Leiter dalam Marulitua, 2019) yaitu:

- a) *Exhaustion*. Ketika mengalami exhaustion, individu akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi. Pada aspek ini, akan muncul perasaan lelah berkepanjangan baik secara emosional (bosan, sedih, tertekan, frustrasi, putus asa, dan tidak berdaya), mental (tidak berharga, rasa gagal, dan lain- lain), dan fisik (sakit kepala, flu, dan insomnia). Pines & Arosen (dalam Marulitua 2019), juga menyatakan lelah secara fisik dapat meliputi sakit kepala, susah tidur, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, mual-mual, gelisah dan perubahan kebiasaan makan.
- b) *Depersonalization/cynicism*. Aspek ini merupakan perkembangan dari aspek kelelahan. Depersonalisasi adalah *coping* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan. Perilaku ini juga merupakan upaya untuk melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan perilaku seperti itu maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam bekerja. Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan, menjaga jarak dari lingkungan kerja, dan cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja.

c) *Low Personal Accomplishment*. Aspek ini ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupannya. Selain itu mereka juga merasa belum melakukakn hal-hal yang bermanfaat dalam hidupnya yang akan memicu timbulnya penilaian rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri. Individu juga merasa tidak lagi mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas baru. Dari pendapat para ahli dia atass aspek-aspek dari pada *burnout* yaitu *exhaustion*, *depersonalization*, dan *low personal accomplishment*.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Sutjipto, 2001) ada 3 aspek dari burnout yaitu:

- a) Kelelahan fisik (*physical exhaustion*) 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 dan mual-mual, gelisah dan perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi rendah, rasa letih yang kronis dan lemah.
- b) Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yaitu kekurangan energi emosional yang berupa suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan 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 orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, tertekan, dan tidak berdaya.

- c) Kelelahan mental (*mental exhaustion*) yaitu suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan dipersonalisasi. Kelelahan mental ini dicirikan antara lain merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpatik dengan orang lain.

Berdasarkan beberapa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek burnout adalah *exhaustion*, *depersonalization/cynicism*, *low personal accomplishment*, kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan kelelahan mental (*mental exhaustion*).

4. Dampak *Burnout*

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

- a) *Burnout is Lost Energy* adalah kondisi dimana seorang pekerja yang mengalami *stres*, *overwhelmed*, dan *exhausted*. Pada kondisi ini Pekerjaakan sulit untuk tidur, dan mudah merasa lelah dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi Kinerja dan Produktivitas dalam bekerja.
- b) *Burnout is Lost Enthusiasm* adalah kondisi dimana seorang pekerja mulai kehilangan antusias atau keinginan dalam bekerja, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreatifitas

dan kemampuan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan sangat minim.

- c) *Burnout is Lost Confidence* adalah kondisi dimana seorang pekerja mulai kehilangan kepercayaan diri terhadap pekerjaan. Pada kondisi ini seorang pekerja mulai mengurangi keterlibatan aktif pada pekerjaan yang akan membuat pekerja tersebut tidak maksimal dalam bekerja. Saat pekerja tersebut merasa semakin tidak efektif dalam bekerja maka semakin akan membuat pekerja tersebut merasa ragu dengan kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak negatif bagi pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dampak adalah *burnout is lost energy*, *burnout is lost enthusiasm* dan *burnout is lost confidence*.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut (Hardjana, 1994). Chaplin (1999) menyatakan stres adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) stres adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar. Council

(2003) mendefinisikan stres sebagai ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres disebabkan oleh naluri tubuh untuk melindungi diri dari tekanan emosi, tekanan fisik, situasi ekstrim, atau bahaya yang mengancam (Mahsun, 2004).

Rathus & Nevid (Gunawati, Hartati, dan Listiara, 2006) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi adanya tekanan fisik dan psikis akibat adanya tuntutan dalam diri dan lingkungan. Menurut Schafer (Dewi 2009) mengartikan stres sebagai gangguan dari pikiran dan tubuh dalam merespon tuntutan. Menurut Reber dan Reber (2010) stres adalah kondisi tegangan psikologis yang dihasilkan oleh jenis-jenis daya atau tekanan yang diuraikan di makna. Sarafino (2012) menyatakan bahwa stres adalah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan, berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang. Berdasarkan dari beberapa sumber di atas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan kondisi seseorang mengalami tekanan atau gangguan baik fisik maupun psikologis yang disebabkan oleh adanya tuntutan dari diri sendiri maupun dari faktor luar. Seseorang akan mengalami stres, ketika seseorang tersebut tidak mampu menangani tekanan yang berasal dari luar dan dalam individu tersebut.

Hal tersebut disebabkan karena individu yang stres tidak dapat untuk menghadapi tekanan tersebut.

2. Aspek-aspek stres

Sarafino (2012) menyatakan aspek-aspek stres ada dua, yaitu :

- a. Aspek Biologis Aspek biologis dari stres berupa gejala fisik. Gejala fisik dari stres yang dialami individu antara lain: sakit kepala, gangguan tidur, gangguan pencernaan, gangguan makan, gangguan kulit dan produksi keringat yang berlebihan.
- b. Aspek Psikologis Aspek psikologis stres berupa gejala psikis. Gejala psikis dari stres antara lain:
 1. Gejala kognisi Kondisi stres dapat mengganggu proses pikir individu. Individu yang mengalami stres cenderung mengalami gangguan daya ingat, perhatian dan konsentrasi
 2. Gejala emosi Kondisi stres dapat mengganggu kestabilan emosi individu. Individu yang mengalami stres akan menunjukkan gejala mudah marah, kecemasan yang berlebihan terhadap segala sesuatu, merasa sedih dan depresi.
 3. Gejala tingkah laku Kondisi stres dapat mempengaruhi tingkah laku sehari-hari yang cenderung negatif sehingga menimbulkan masalah dalam hubungan interpersonal.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres

Menurut Smet (1994), faktor yang mempengaruhi stres antara lain: a. Variabel dalam diri individu Variabel dalam diri individu meliputi: umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, temperamen, faktor genetik, inteligensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi

4. Pengertian Stres Kerja

Menurut Prabu (2003), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2002), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh 20 hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2001).

Menurut Philip (dalam Jacinta L, 2002), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.

- Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan

5. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja menurut Igor S (dalam Wicaksono, 2017), Indikasi Stres Kerja adalah:

- Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
- Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- Beban lebih.
- Faktor- faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Menurut Igor S (dalam Wicaksono, 2017) menyatakan bahwa ada beberapa gejala gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- Menolak perubahan.
- Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian
- Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama.

6. Aspek-aspek Stres Kerja

Gejala stres kerja menurut Terry dan John (dalam Nugroho, 2011), dapat dibagi dalam 3 aspek yaitu:

- a) Gejala psikologis, meliputi: kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasaan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup dan menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.
- b) Gejala fisik, meliputi: Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan nor adrenalin, gangguan gastro intestinal (misalnya gangguan lambung), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, kepala pusing, migrain, kanker, ketegangan otot, problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur).

- c) Gejala perilaku, meliputi menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi seperti berjudi, meningkatnya agresifitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman serta kecenderungan bunuh diri.

Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

1. Pertama fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
2. Kedua adalah psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marah, bingung, dan kebosanan.
3. Ketiga adalah perilaku yang mencakup; mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Menurut Braham (dalam Handoyo, 2001), aspek-aspek stres kerja meliputi empat aspek, yaitu;

- a) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan beberapa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah gejala psikologis ,gejala fisik , gejala perilaku, fisik ,emosional ,intelektual ,interpersonal.

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi stres, yaitu:

- a) Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
- b) Faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.
- c) Faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja, adalah:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan dari faktor-faktor di atas, maka peneliti memilih faktor yaitu faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan

dimana semua aktivitas di dalam perusahaan yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi. Faktor lingkungan sosial, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi. Faktor individu, dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

D. Hubungan Stres Kerja dengan Burnout

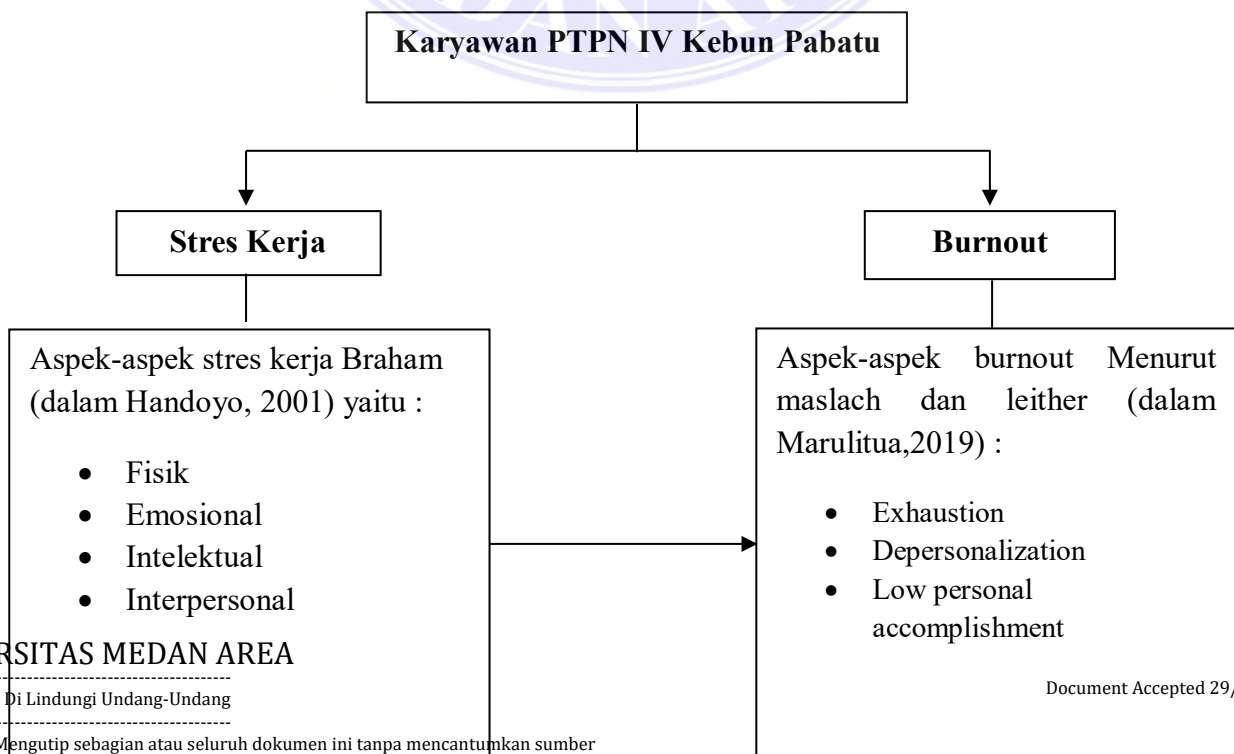
Burnout adalah kondisi terpepar habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat *psikobiologis* (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Bahkan, seperti spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja yang lain (Ema, 2004).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Andita Khusniyah (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dengan *burnout* yang hasilnya dapat dicocokkan dengan hasil penelitian yang dilakukan di CV. Ina Karya Jasa, Klaten yakni rata-rata karyawannya mendapatkan stres kerja yang rendah, sehingga pada akhirnya karyawan juga mendapatkan *burnout* yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan rerata empirik variabel stres kerja sebesar 66,21

dengan rerata hipotetik sebesar 82,5. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mendapatkan stres kerja yang rendah.

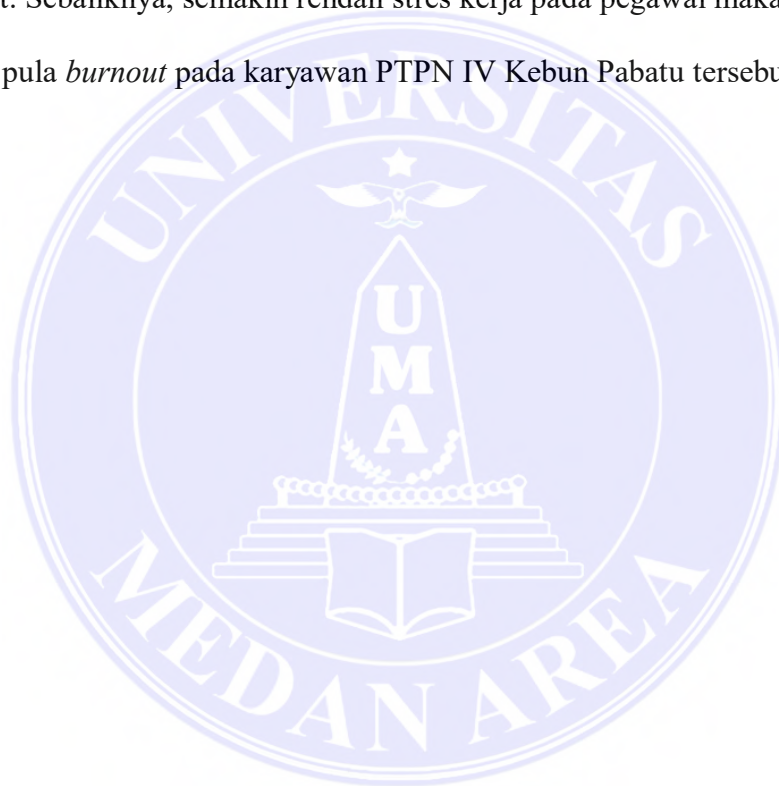
Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ekky Samodro (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dalam hubungan stres kerja (X) dengan perilaku burnout (Y) pada karyawan bagian produksi yang ditunjukkan dalam hasil perhitungan korelasi Non-Parametris (Spearman Brown) yaitu sebesar 0.258 ($p = 0,025$; $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan adanya koefisien positif dan signifikan dari hubungan stres kerja dengan perilaku *burnout* pada karyawan bagian produksi. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi kecenderungan perilaku *burnout* karyawan, dan semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula kecenderungan perilaku *burnout* karyawan. Dari hasil analisa data tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dinyatakan diterima

E. Kerangka Kopseptual



F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara stres kerja yang dirasakan dengan *burnout* karyawan di PTPN IV Kebun Pabatu. Dengan asumsi, bahwa semakin tinggi stres kerja pada karyawan di PTPN IV Kebun Pabatu maka akan semakin tinggi *burnout* pada karyawan di PTPN IV Kebun Pabatu tersebut. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja pada pegawai maka akan semakin rendah pula *burnout* pada karyawan PTPN IV Kebun Pabatu tersebut.









BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam membicarakan tentang metode penelitian akan dibahas tentang,

Identifikasi Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Alat Pengumpulan Data Penelitian, Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Penelitian, dan Teknik Analisis Data Penelitian.

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji kebenaran teori bahwa ada hubungan antara dua variabel penelitian. Penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan di analisa menggunakan statistik (Sugiyono, 2014).

Dalam mengukur hubungan dua variabel itu sendiri, peneliti menggunakan instrumen pengumpulan data berupa skala, sehingga data-data yang didapatkan akan berbentuk angka-angka atau numerik yang selanjutnya akan diolah dan di analisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Jenis penelitian ini adalah korelasional, dimana penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel tanpa melakukan intervensi terhadap variabel yang bersangkutan, sehingga

data yang diperoleh dari responden murni tanpa adanya campur tangan dari peneliti (Azwar, 2004).

Dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan model korelasional berlawanan arah, yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan. Data dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan instrumen angket atau kuisioner yang dibagikan kepada responden.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *independen* atau variabel bebas (x) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang disebut sebagai variabel *independen* adalah stres kerja.
2. Variabel *dependen* atau variabel terikat (y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel *independen* (bebas). Dalam penelitian ini, yang disebut sebagai variabel *dependen* adalah *burnout*.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1) Stres kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan

2) *Burnout*

Burnout adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dengan lingkungannya.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Kelapa Sawit divisi pengolahan PTPN IV Kebun Pabatu berjumlah 61 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), teknik pengambilan sampel digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai jenis sampling yang dapat digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pengolahan.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data-data dari masyarakat agar peneliti dapat menjelaskan permasalahan penelitiannya. Skala merupakan suatu instrument atau mekanisme untuk membedakan individu dalam hal terkait variabel yang di pelajari. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner (angket).

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pertanyaan tertutup atau terbuka, diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet (Sugiyono, 2014).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala berbentuk skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Skala adalah metode pengumpulan data berwujud pernyataan dan pertanyaan yang harus diisi atau dijawab oleh subyek suatu penelitian (Hadi, 2001). Mengemukakan metode skala didasarkan pada asumsi bahwa :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti itu benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya itu sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala *burnout* karyawan.

1) Skala Stres Kerja

Stres kerja diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Skala Stres Kerja bertujuan untuk mengukur Stres Kerja pada karyawan PTPN IV Kebun Pabatu yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek Stres Kerja menurut aspek-aspek stres kerja menurut Braham (dalam Handoyo, 2001) yaitu :Fisik, Emosional, Intelektual, Interpersonal

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

2) *Burnout*

Burnout dalam penelitian ini diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh aspek-aspek *burnout* menurut Pines dan Aronson (dalam Sutjipto, 2001) yaitu : kelelahan fisik (*physical exhaustion*), kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), kelelahan mental (*mental exhaustion*).

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5,

Selanjutnya $S = 3$, $TS = 2$, dan terendah adalah $STS = 1$. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban $STS = 4$, selanjutnya $TS = 3$, $S = 2$ dan terendah $SS = 1$.

F. Validitas dan Reabilitas Data

1. Validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson.

2. Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

G. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari

Karl Pearson, dimana apabila ingin melihat hubungan dua variabel dan data yang dikumpulkan bukan nominal maupun ordinal, maka teknik yang paling sesuai adalah *product moment correlation*.

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

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji persyaratan analisis yang bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel penelitian normal atau tidak.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas (stres kerja) memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat (*burnout*).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan PTPN IV Kebun Pabatu”, diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan burnout. Dimana nilai R_{xy} sebesar 0,687 dengan tingkat (ρ) sebesar 0,000 sehingga $\rho < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima dengan asumsi semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi burnout.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan (R^2) bahwa kontribusi positif stres kerja terhadap burnout pada karyawan PTPN IV Pabatu sebesar 0,473. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan positif yang diberikan oleh variabel stres kerja dengan burnout sebesar 47,3%, sedangkan 52,7% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti merumuskan saran penelitian sebagai berikut:

1. PTPN IV Kebun Pabatu diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis karyawannya guna meminimalisir potensi munculnya stres kerja karyawan.
2. PTPN IV Kebun Pabatu perlu mengadakan gathering atau kegiatan yang bersifat refreshing secara bersama-sama untuk mengurangi kejenuhan kerja dan membina interaksi sosial yang baik antara sesama karyawan.
3. Karyawan pun diharapkan untuk mampu mengatur waktu kerja seefisien mungkin untuk meminimalisir terjadinya burnout pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, D. (2017). *Hubungan Antara Spiritualitas Dan Stres Pada Mahasiswa Yang Mengerjakan Skripsi*, jurnal El-Tarbawi. Vol. X No. 2, 201, Universitas Islam Indonesia
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. S. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Change,(2005). Karyawan Anda Emosian, Diunduh pada 22 November 2020.
<http://www.portalhr.com/majalah /1id251.html>
- Ema, A. (2004). *Peranan Dimensi-Dimensi Birokrasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta*, Jurnal Psyche. Vol. 1 No. 1. 34-43, Juli 2004, Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma.
- Gibson, Ivancevish dan Donelly, (2002). *Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid I. Jakarta: *Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: DabaraBinarupa Aksara
- Hadi, Sutrisno. (2001). *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M, S, P.(2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoyo, S. (2001). *Stres Pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan Media Psikologi* . Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Vol 3. no 12 (61-74)
- Jacinta, Rini. F. (2002). *Memupuk Rasa Percaya Diri*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Marulitua, J. (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Maslach, C & Leiter, D. (2005). *The Truth About: How Organizations cause personal stres and what to do about it*. San Francisco : Jossey-Bass
- Nur Andita, K, (2014), *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Burnout Pada Karyawan CV.INA Karya Jaya Klaten*, Naskah Publikasi, Surakarta.

- Priyadi. (2009). *Pengaruh Umur, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mondrian Klaten*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Poerwandari K. (2010). *Mengatasi Burnout Di Tempat Kerja*. <http://www.portalhr.com/tips/2id223.html>. Diunduh pada 22 November 2020.
- Prabu,A.Mangkunegara. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, P Stephen. & Judge (2008) *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indek, Kelompok Gramedia,Jakarta.
- Samodro,E.(2018). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Produksi.Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945*
- Sianipar, Andre T.B, Mufattahah, Siti. (2008). *Burnout on medical community health center (community health)*.Universitas Gunadarma, Depok.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto,A. Munandar (2001) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Sutjipto. (2001). *Apakah Anda Mengalami Burnout*. Jakarta <http://www.depd;knas.go.k!JurnaJ.htm>.
- Wicaksono,A.Pambudi (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina Persero*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Wijaya, E. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Ikagriya Darmapersada*. Skripsi Sarjana, diterbitkan. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.

Lampiran



LAMPIRAN A**SKALA****STRES KERJA****✓ Identitas Responden**

Nama/inisial :

Usia :

✓ Petunjuk Pengisian

1. Angket terdiri dari 40 pernyataan. Anda diminta untuk memilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi anda .
2. Jawablah semua pertanyaan dalam skala ini (jangan sampai ada nomor yang terlewatkan)
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Stuju

No	Pernyataan	Aitem Pernyataan			
		SS	S	TS	STS
1	Kulit saya kerap gatal-gatal tanpa penyebab yang jelas .				

2	Saya kerap mengalami diare tanpa sebab yang jelas				
3	Akhir-akhir ini saya mengalami keringat dingin saat bekerja				
4	Akhir – akhir ini lambung saya terasa sakit				
5	Entah, mengapa, punggung saya sering terasa sakit				
6	Akhir –akhir ini saya mudah menangis tanpa sebab yang sskuat				
7	Akhir-akhir ini saya jadi mudah tersinggung				
8	Akhir-akhir ini saya menjadi lebih mudah marah saat bekerja				
9	Akhir-akhir ini saya merasa lemas dan tak berenergi				
10	Saya menyimpan dendam pada seseorang ditempat saya bekerja				
11	Akhir-akhir ini saya dipenuhi oleh pikiran mengenai rekan kerja yang tidak kooperatif				
12	Akhir-akhir ini saya susah konsentrasi				
13	Saya merasa gelisah memikirkan pekerjaan				
14	Akhir-akhir ini saya menjadi lupa				
15	Saya sukar mengambil keputusan akhir-akhir ini				
16	Akhir-akhir ini saya lebih banyak menutup diri				
17	Akhir-akhir ini saya lebih mudah menyerang orang-orang dengan kata-kata				
18	Akhir-akhir ini saya acuh pada orang lain				
19	Belakangan ini saya menjadi mudah curiga pada				
20	Akhir-akhir ini saya mudah ingkar janji				
21	Kulit saya tidak pernah gatal-gatal tanpa penyebab yang pasti				
22	saya tidak pernah diare tanpa sebab pasti				
23	Saya tidak pernah keluar keringat dingin saat bekerja				
24	Lambung saya selalu sehat				
26	Saya tidak mudah menangis apapun alas an nya				
27	saya tidak terlalu memikirkan perkataan orang lain				
28	Saya tidak mudah marah saat bekerja				
29	Saya selalu bersemangat masuk bekerja				

30	Saya tidak pernah menyimpan dendam terhadap siapapun				
31	Saya tidak pernah berpikiran negative				
32	Konsentrasi saya selalu baik				
33	Saya selalu tenang setiap bekerja				
34	Saya dapat mengingat setiap hal dengan baik				
35	Saya tidak pernah mengalami kesulitan setiap mengambil keputusan				
36	Saya selalu ramah pada semua orang				
37	Saya tidak pernah menyerang dengan kata-kata menyakitkan terhadap rekan kerja				
38	Saya selalu ramah kepada siapapun				
39	Saya selalu percaya pada rekan kerja				
40	Saya selalu menepati janji				

LAMPIRAN B**SKALA****BURNOUT**

Nama/inisial :

Usia :

✓ Petunjuk Pengisian

4. Angket terdiri dari 24 pernyataan. Anda diminta untuk memilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi anda .
5. Jawablah semua pertanyaan dalam skala ini (jangan sampai ada nomor yang terlewatkan)
6. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Stuju

No	Pernyataan	Aitem Pernyataan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa kelelahan saat Bekerja				
2	Saya merasa lelah saat pekerjaan yang di berikan terlalu banyak				
3	Saya merasa lelah saat diberikan tugas tambahan				
4	Saya tidak dapat menunjukan kinerja apabila merasa Lelah				

5	Saya lebih sering melakukan pekerjaan sendiri di tempat kerja				
6	Saya tidak meminta bantuan orang lain saat ditempat kerja				
7	Saya merasa lebih maksimal dalam bekerja apabila melakukan pekerjaan sendiri				
8	Saya menjadi orang pasif saat bekerja dengan orang lain				
9	Saya merasa tidak dapat menunjukkan kinerja ditempat kerja meskipun keadaan saya baik-baik saja				
10	Saya merasa tidak dapat bekerja dengan baik di tempat kerja				
11	Saya merasa kurang efektif dalam bekerja				
12	Saya tidak menunjukkan kinerja apabila saya memiliki masalah				
13	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun saya merasa lelah				
14	Sesibuk apapun saya menjalankan tugas sebagai karyawan , saya tidak akan merasa lelah				
15	Saya selalu mau mengerjakan tugas tambahan dengan baik				
16	Saya berusaha terlihat semangat walaupun saya merasa lelah				
17	Saya merasa memiliki kemampuan yang unik				
18	Saat saya kesulitan saya selalu meminta bantuan rekan kerja saya				
19	Saya merasa dapat bekerja dengan baik saat bersama teman				
20	Saya menjadi lebih bersemangat saat bekerja dalam tim				
21	Saya berusaha untuk tidak mengecewakan atasan saya saat bekerja				
22	Saya selalu menunjukkan hasil yang baik di tempat kerja				
23	Saya merasa sudah menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja				
24	Saya selalu bekerja dengan professional walaupun banyak masalah				



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 29/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)29/3/23

STRES KERJA (X)



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 29/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)29/3/23

BURNOUT (Y)

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	total	
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	81
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76
4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	81
4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	80
3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	73
4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	2	74
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	80
3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	70
4	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	78
3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	72
3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	4	2	63
4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	2	2	68
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	64
3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	66
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	61
4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	76
4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	69
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	66
4	4	4	4	2	3	1	4	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	70
4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	74
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	3	2	3	3	82
3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	59
4	4	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	4	2	71
3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	63
4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	67
4	4	4	3	2	2	3	4	1	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	2	3	2	73
4	3	3	4	2	3	1	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	69
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	81
4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	80
4	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	71
3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	62
4	4	4	4	4	3	3	1	2	2	3	2	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	2	2	69
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	85
4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	79
4	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78
3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	76
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	71
3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	76
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	74
4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	75
3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	77
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	70
3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	68
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	76
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	82
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	2	3	2	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	65
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	77
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	82
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	65
4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	78
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	70

LAMPIRAN B

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N

x1	3.1475	.87247	61
x2	3.1148	.79788	61
x3	3.1311	.80572	61
x4	3.0656	.79307	61
x5	2.5410	.76537	61
x6	2.5738	.64444	61
x7	3.1148	.75495	61
x8	3.0328	.81583	61
x9	2.6066	.84219	61
x10	2.4426	.61980	61
x11	2.4590	.64740	61
x12	2.7213	.89687	61
x13	3.4426	.78580	61
x14	3.5082	.62244	61
x15	2.4918	.76644	61
x16	3.0820	.78092	61
x17	3.2787	.52061	61
x18	3.0820	.69029	61
x19	2.4754	.69777	61
x20	3.4754	.62200	61

x21	3.5410	.50245	61
x22	2.7213	.89687	61
x23	2.4918	.72164	61
x24	2.7377	.91107	61
x25	3.0328	.81583	61
x26	3.1475	.87247	61
x27	3.1148	.79788	61
x28	3.1311	.80572	61
x29	3.0656	.79307	61
x30	2.5410	.76537	61
x31	2.5738	.64444	61
x32	2.8197	.74180	61
x33	3.0328	.81583	61
x34	2.6066	.84219	61
x35	2.4426	.61980	61
x36	2.4590	.64740	61
x37	2.7213	.89687	61
x38	2.4918	.76644	61
x39	3.5082	.62244	61
x40	2.7049	.66694	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	112.5246	186.220	.692	.905
x2	112.5574	188.284	.664	.906
x3	112.5410	187.386	.699	.905
x4	112.6066	190.076	.583	.907
x5	113.1311	193.416	.444	.909
x6	113.0984	196.823	.344	.910
x7	112.5574	190.017	.618	.906
x8	112.6393	194.034	.385	.909
x9	113.0656	192.529	.437	.909
x10	113.2295	196.780	.362	.910
x11	113.2131	194.670	.463	.909
x12	112.9508	193.514	.366	.910
x13	112.2295	202.480	.016	.914
x14	112.1639	197.473	.320	.910
x15	113.1803	194.250	.403	.909
x16	112.5902	188.779	.656	.906

x17	112.3934	200.076	.211	.911
x18	112.5902	194.146	.459	.909
x19	113.1967	198.961	.204	.911
x20	112.1967	197.094	.342	.910
x21	112.1311	198.349	.343	.910
x22	112.9508	191.548	.447	.909
x23	113.1803	198.084	.239	.911
x24	112.9344	191.196	.454	.909
x25	112.6393	194.034	.385	.909
x26	112.5246	186.220	.692	.905
x27	112.5574	188.284	.664	.906
x28	112.5410	187.386	.699	.905
x29	112.6066	190.076	.583	.907
x30	113.1311	193.416	.444	.909
x31	113.0984	196.823	.344	.910
x32	112.8525	202.995	-.004	.914
x33	112.6393	194.034	.385	.909
x34	113.0656	192.529	.437	.909
x35	113.2295	196.780	.362	.910
x36	113.2131	194.670	.463	.909

x37	112.9508	193.514	.366	.910
x38	113.1803	194.250	.403	.909
x39	112.1639	197.473	.320	.910
x40	112.9672	195.466	.405	.909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
115.6721	203.457	14.26385	40

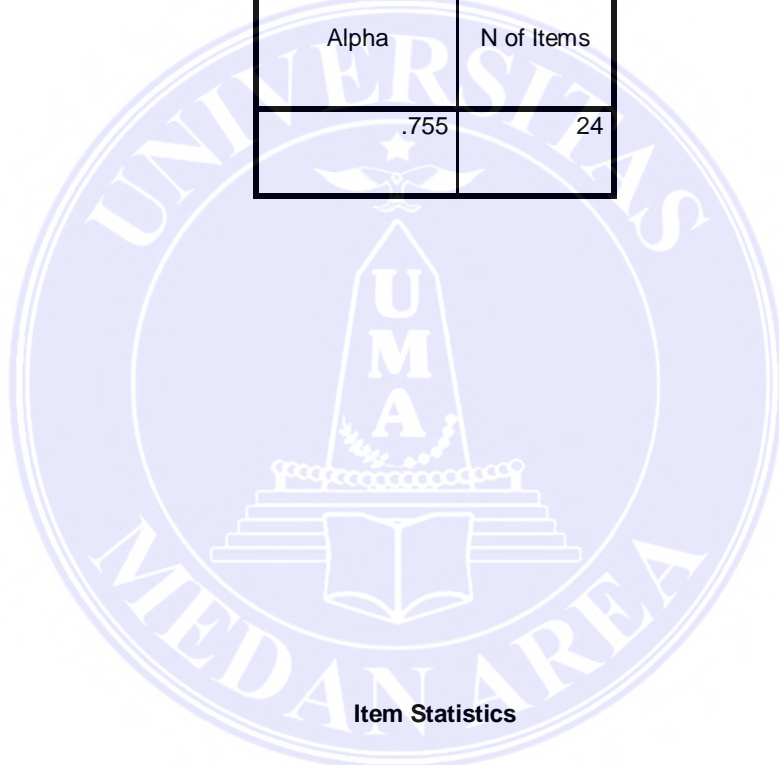
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.755	24



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.4262	.53101	61
y2	3.3115	.53357	61
y3	3.3279	.53918	61
y4	3.3115	.53357	61

y5	2.7377	.70478	61
y6	2.6066	.61315	61
y7	2.8197	.74180	61
y8	3.1639	.71134	61
y9	2.7869	.79822	61
y10	2.6230	.61003	61
y11	2.6230	.63676	61
y12	2.9016	.81045	61
y13	3.4754	.67346	61
y14	3.5082	.62244	61
y15	2.5902	.66776	61
y16	2.6557	.70440	61
y17	3.2787	.52061	61
y18	3.4754	.50354	61
y19	2.6230	.63676	61
y20	3.4754	.59460	61
y21	3.5082	.50408	61
y22	2.9016	.72353	61
y23	2.6557	.62942	61
y24	2.9508	.73996	61

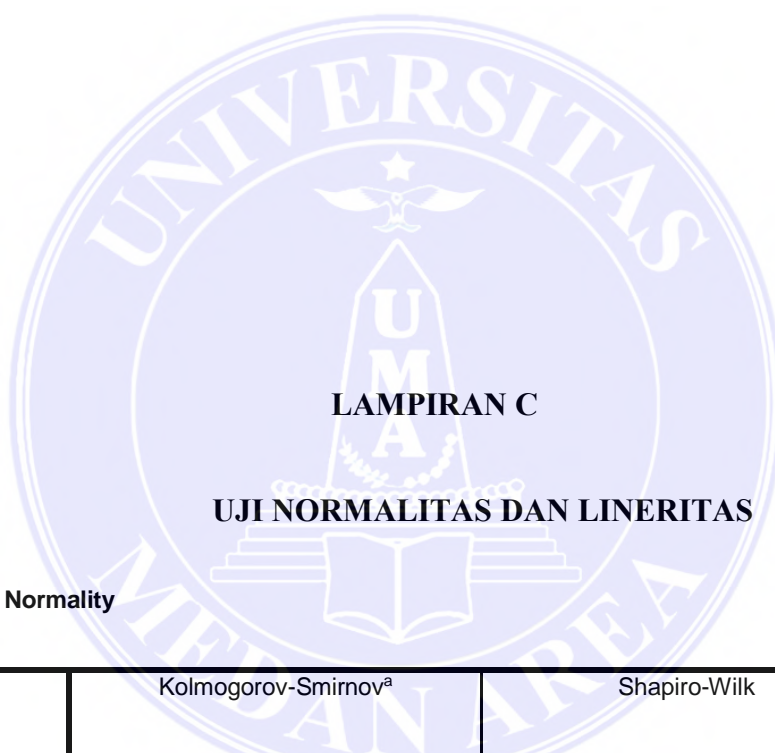
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	69.3115	33.851	.285	.747
y2	69.4262	34.115	.240	.750
y3	69.4098	33.846	.281	.748
y4	69.4262	35.182	.068	.759
y5	70.0000	32.900	.309	.746
y6	70.1311	32.749	.395	.740
y7	69.9180	32.377	.352	.743
y8	69.5738	34.815	.069	.762
y9	69.9508	31.914	.371	.741
y10	70.1148	33.570	.277	.748
y11	70.1148	32.437	.421	.738
y12	69.8361	32.406	.307	.746
y13	69.2623	35.730	-.036	.768
y14	69.2295	33.013	.349	.743
y15	70.1475	32.061	.448	.736
y16	70.0820	33.310	.257	.749

y17	69.4590	34.186	.237	.750
y18	69.2623	33.263	.410	.741
y19	70.1148	33.237	.307	.746
y20	69.2623	33.363	.317	.745
y21	69.2295	33.146	.430	.740
y22	69.8361	32.506	.348	.743
y23	70.0820	33.310	.302	.746
y24	69.7869	32.370	.354	.742

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72.7377	35.897	5.99139	24



LAMPIRAN C

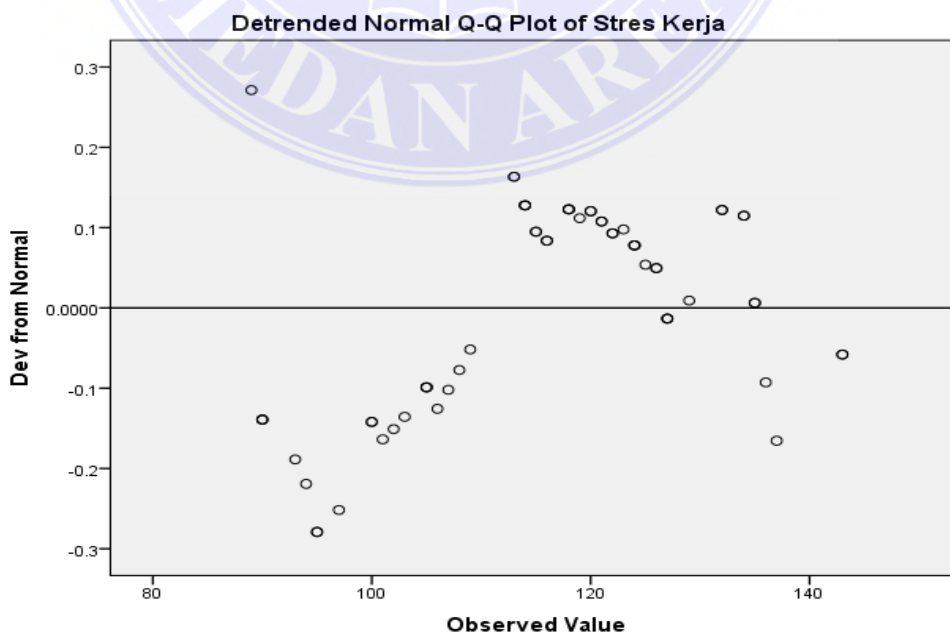
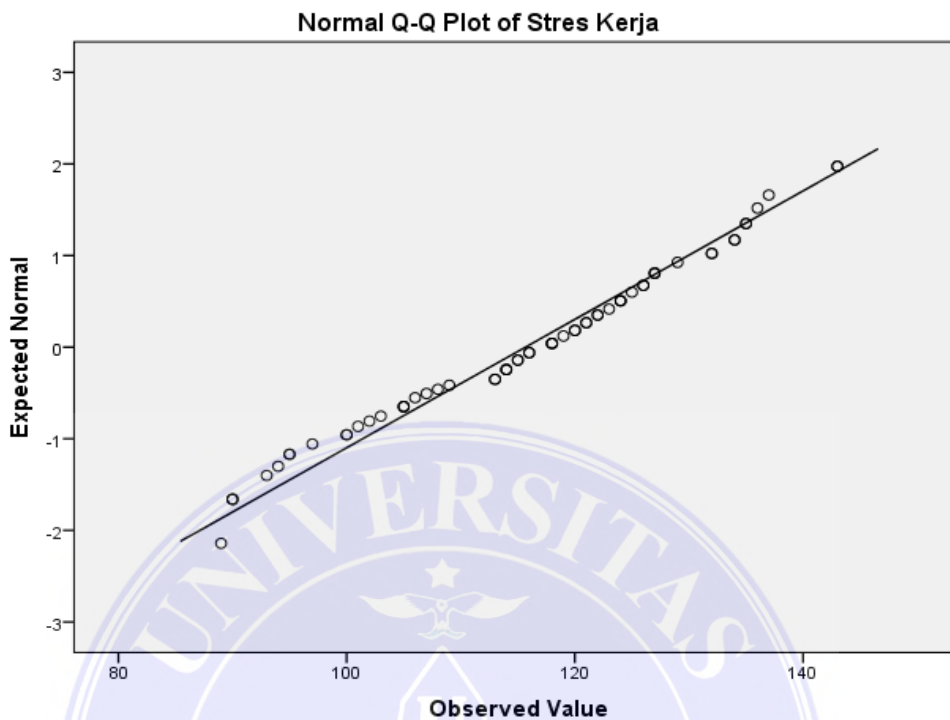
UJI NORMALITAS DAN LINERITAS

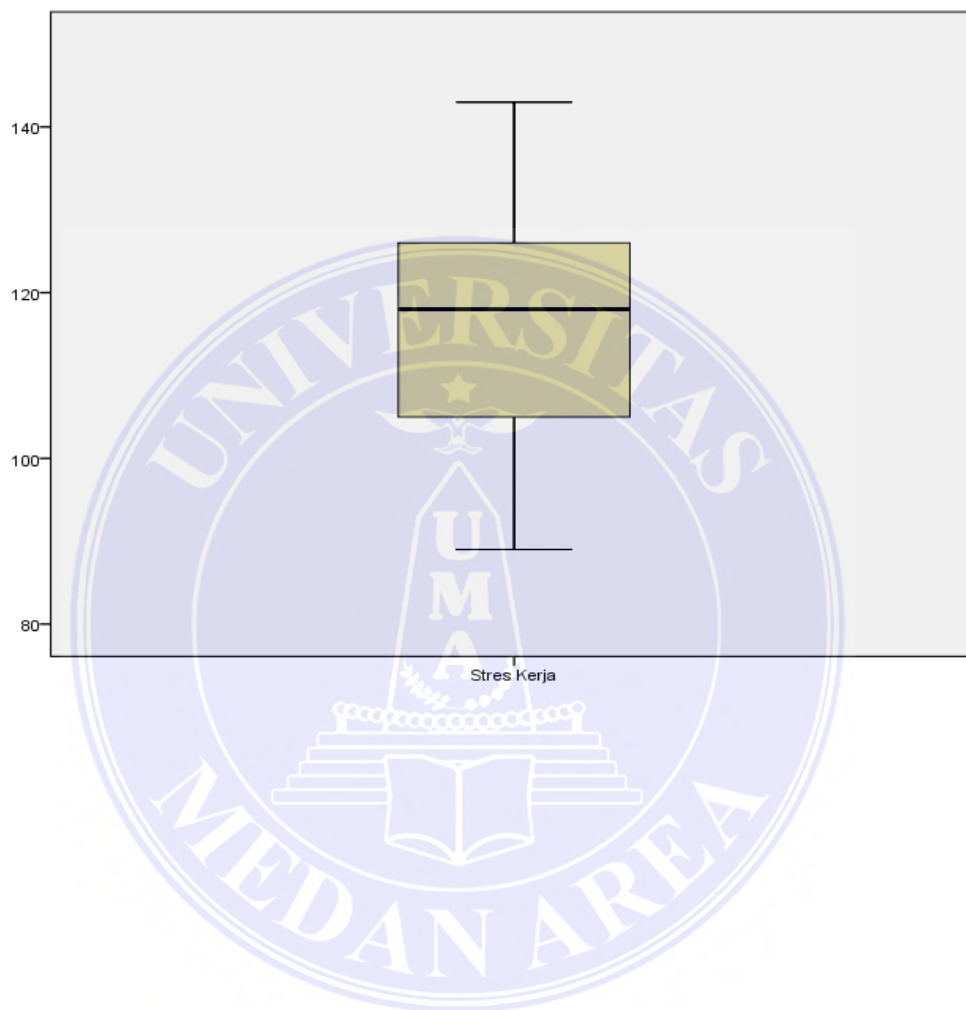
Tests of Normality

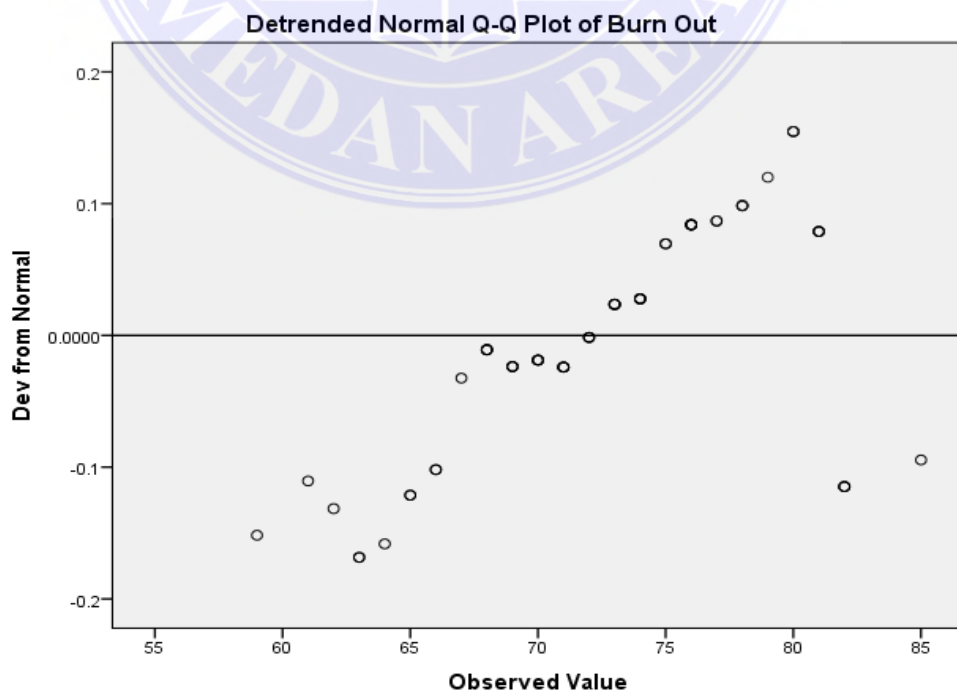
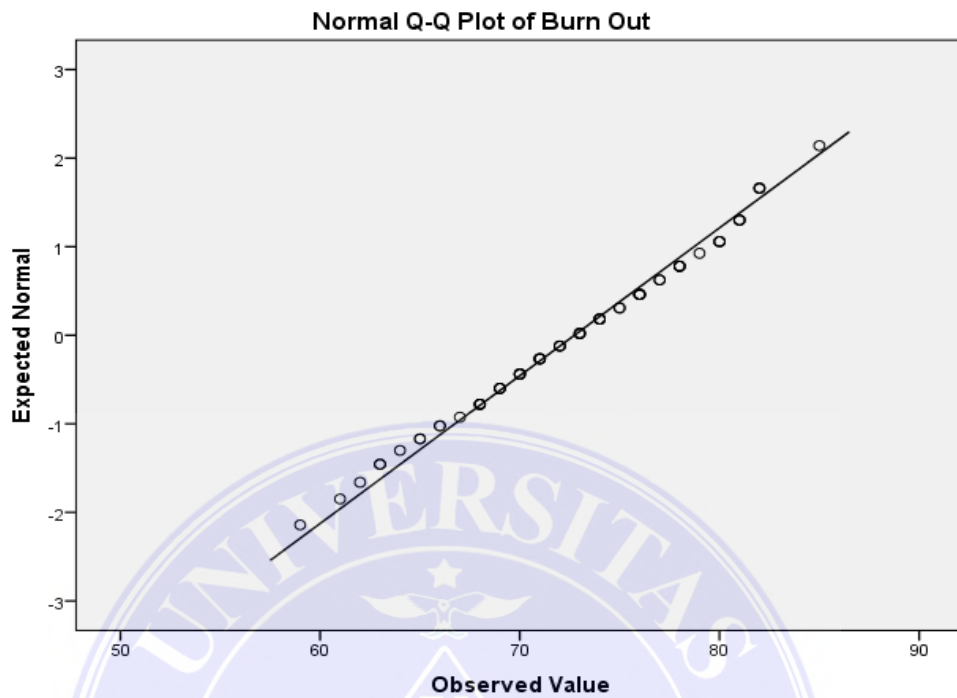
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres Kerja	.081	61	.200 [*]	.971	61	.154
\Burnout	.068	61	.200 [*]	.985	61	.669

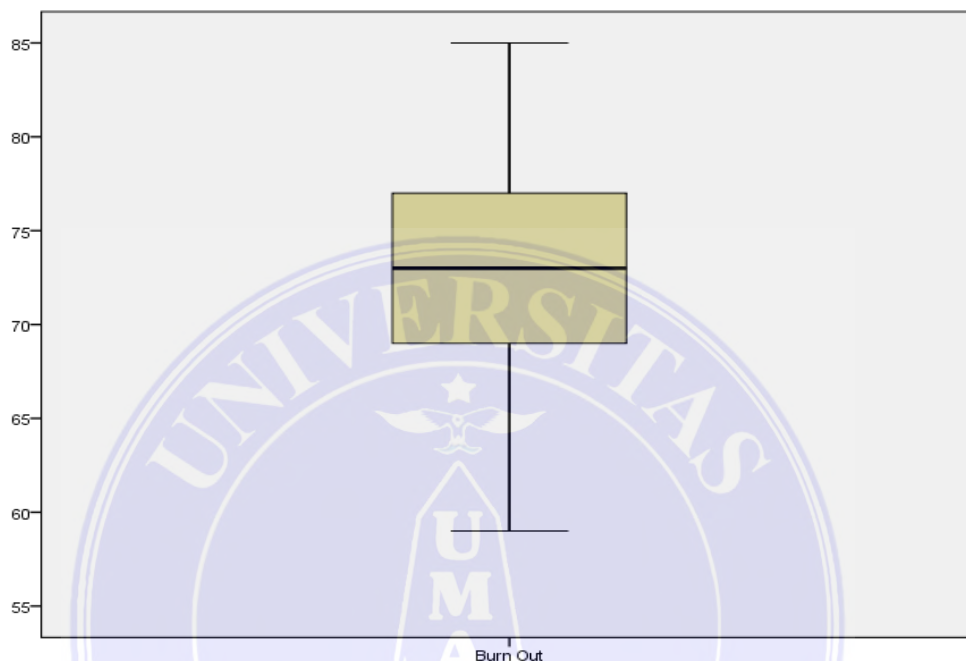
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction









Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.687 ^a	.473	.464	4.38810	.473	52.854

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	1	59	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1017.731	1	1017.731	52.854	.000 ^b
	Residual	1136.072	59	19.255		
	Total	2153.803	60			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

LAMPIRAN D

KORELASI

Correlations

		Stres Kerja	Burnout
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Burnout	Pearson Correlation	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

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

Correlations

	Stres Kerja	Burnout

Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.718**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	61	61
	Burnout	Correlation Coefficient	.718**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	61	61

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

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Burnout	72.7377	5.99139	61
Stres Kerja	115.6721	14.26385	61

Correlations

		Burnout	Stres Kerja
Pearson Correlation	Burnout	1.000	.687

	Stres Kerja	.687	1.000
Sig. (1-tailed)	Burnout	.	.000
	Stres Kerja	.000	.
N	Burnout	61	61
	Stres Kerja	61	61



HASIL PENELITIAN

Daftar Tabel

1. Perhitungan Reliabelitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,911	Reliabel
Burnout	0,755	Reliabel

2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SD	K-S	P	S-W	P	Ket
Stres Kerja	115,67	14,2	0.081	0,200	0,971	0,154	Normal
Burnout	72,73	5,9	0.068	0,200	0,985	0.669	Normal

3. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F-Beda	p-Beda	Keterangan
X – Y	52,854	0.000	Linier

4. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian

Determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})s	Koefisien Determinan (r^2)	P	Keterangan
X-Y	0,687	47,3 %	0,000	Signifikan

5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Stres Kerja	14,2	87,5	115,7	Tinggi
Burnout	5,9	52,5	72,73	Tinggi

LAMPIRAN

SURAT PENELITIAN





PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomer : 04.07/X/017545/IV/2022

Medan, 11 April 2022

Lamp : -

Hal : IZIN RISET SARJANA

Kepada Yth :
WAKIL DEKAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
JALAN KOLAM NO 1
MEDAN
DI - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 421/FPSI/01.10/III/2022 tanggal : 30 Maret 2022, Mahasiswa/Siswa/i PSIKOLOGI Jurusan PSIKOLOGI atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	JENNI VERA YANTI NAINGGOLAN	178600161	HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN PTPN IV KEBUN PABATU

Diizinkan untuk melakukan RISET dengan metode *ONLINE* (tanpa tatap muka) di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KEBUN PABATU
Bagian / Bidang : TEKNIK & PENGOLAHAN
Terhitung mulai tgl. : 11 April 2022 s/d 18 April 2022

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Telah mengisi dan mengunggah kembali surat pernyataan yang menjadi persyaratan dalam proses riset secara *online*.
2. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
3. Yang bersangkutan wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan yang digunakan dalam riset, serta semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan..
4. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV c.q. Bagian SDM untuk dimasukkan ke dalam perpustakaan PTPN IV.
5. Yang bersangkutan agar berkoordinasi dengan Penanggung Jawab Riset di Unit Kerja yang menjadi tempat penelitian selama proses riset dilaksanakan.
6. Khusus bagi peserta Riset yang harus melakukan konfirmasi data riset dalam bentuk tatap muka ke unit kerja terkait, maka diwajibkan
 - a. Menggunakan pakaian kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu.
 - b. Membawa Surat Izin Riset dari PTPN IV, Surat Pernyataan Kesiadaan dan Surat Pernyataan yang sudah dilengkapi dengan hasil pemeriksaan dokter.
7. Pelaksanaan kunjungan dalam bentuk tatap muka ke unit kerja tempat pelaksanaan riset hanya dilakukan selama 1 (satu) hari, dan yang bersangkutan harus berperilaku sopan, mematuhi peraturan dan ketentuan protokol kesehatan yang berlaku di tempat pelaksanaan riset.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan riset tersebut.
9. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
10. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program riset.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan. Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia

Bambang Agustiah
Kepala Bagian

Tembusan :
- KEBUN PABATU TEKNIK & PENGOLAHAN
- Mahasiswa/Siswa Ybs
(Email : jenniverayantiNainggolan@gmail.com) / (No.HP : 082360710329)



