

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN
BURNOUT PADA PEGAWAI DINAS PERKIM ACEH
TENGGARA**

SKRIPSI

OLEH :

INDRI AHADIYANTI

20.860.0204



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/9/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)30/9/24

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN
BURNOUT PADA PEGAWAI DINAS PERKIM ACEH
TENGGARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

INDRI AHADIYANTI

20.860.0204

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

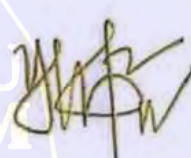
Judul Skripsi : Hubungan *Psychological Well Being* Dengan *Burnoutn* Pada
Pegawai Dinas Perkim Aceh

Nama : Indri Ahadiyanti

NPM : 208600204


Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi.M.Psi. Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi. Psikolog
Ketua Prodi Psikologi

Tanggal Sidang : 29 Agustus 2024

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



Medan, 29 Agustus 2024

Indri Ahidayanti
208600204

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

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

Nama : Indri Ahadiyanti
NPM : 208600204
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 29 Agustus 2024
Yang Menyatakan



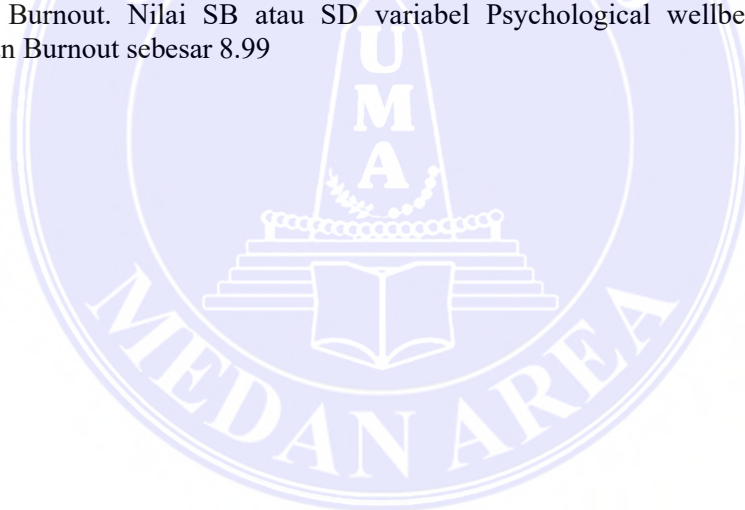
Indri Ahidayanti

ABSTRAK

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN *BURNOUT* PADA PEGAWAI DINAS PERKIM ACEH TENGGARA

OLEH:
INDRI AHIDAYANTI
NPM: 208600204

Penelitian bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan *psychological well-being* dengan *burnout* pada pegawai Dinas Perkim Aceh Tenggara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu Teknik pengambilan data yang diambil berdasarkan keseluruhan jumlah populasi. Skala diukur berdasarkan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan positif (*favorable*) dan negative (*unfavorable*). Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negative antara *psychological wellbeing* dengan *burnout*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,496$ dengan Signifikan $p = 0,001 <$ Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,246$. Ini menunjukkan bahwa *Psychological wellbeing* berdistribusi sebesar 24.60% terhadap *Burnout*. Nilai SB atau SD variabel *Psychological wellbeing* sebesar 1.98 sedangkan *Burnout* sebesar 8.99



ABSTRACT

THE COREELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND BURNOUT AMONG EMPLOYEEES OF DINAS PERKIM ACEH TENGGARA

**BY:
INDRI AHIDAYANTI
NPM: 208600204**

This research aimed to empirically determine the correlation between psychological well-being and burnout among employees at the Aceh Tenggara Department of Housing and Settlements (Dinas Perkim). The research used a quantitative approach. The population of the study consisted of 47 individuals. The sampling technique used was total sampling, where data were collected from the entire population. The scale was measured using a Likert scale with four response options, containing both positive (favorable) and negative (unfavorable) statements. Based on the results of the product-moment correlation analysis, it was found that there was a negative correlation between psychological well-being and burnout. This result was proven with a correlation coefficient of $r_{xy} = -0.496$ and a significance of $p = 0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) for the correlation between the independent and dependent variables was $r^2 = 0.246$. This indicated that psychological well-being contributed 24.60% to burnout. The standard deviation (SD) for the psychological well-being variable was 1.98, while for burnout, it was 8.99.

Keywords: *Psychological Well-Being, Burnout*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Indri Ahidayanti yang lahir di Kutacane 09 juni 2002. Putri dari bapak Kasihansah, ST,MM dan Ibu Ratna Saridewi Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 2 Babel pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014. Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP NEGERI PERISAI dan lulus pada tahun 2017. Setelah itu ditahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA DARUL ILMU MURNI dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa S1 UMA dengan Prodi Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program pendidikan S1 Psikologi Medan Area



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Psychological Wellbeing Dengan Burnout Pada Dinas Perkim Aceh Tenggara” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata (S1) program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Nafeesa S.Psi M.Psi, Psikolog dan Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku ketua penguji saya dan terimakasih kepada bapak Doli Maulana S.Psi, M.Psi dan terimakasih kepada bu Yunita, M.Psi, Kons sebagai dosen pembimbing saya yang telah membimbing saya serta memberikan arahan dan motivasi setiap harinya saya ucapkan terimakasih

Ungkapan terima kasih juga sebanyak banyaknya saya sampaikan kepada panutan saya bapak Kasihansyah dan Ibunda tercinta Ratna Sari Dewi atas dukungan dan perhatiannya serta adik saya Fifi dan Jaya, Kepada sahabat dan teman saya yang selalu menemani dan mendukung saya saat dalam mengerjakan skripsi ini saya ucapkan terimakasih

Medan, 29 Agustus 2024



(Indri Ahidayanti)

208600204



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Hipotesis Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Burnout</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Burnout</i>	9
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	10
2.1.3 Aspek – Aspek <i>Burnout</i>	13
2.1.4 Ciri-ciri <i>Burnout</i>	15
2.2 <i>Psychological Well-Being</i>	18
2.2.1 Pengertian <i>Psychological Well-Being</i>	18
2.2.2 Aspek-aspek <i>Psychological Well-Being</i>	19
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Psychological Well-Being</i>	23
2.2.3 Ciri-ciri <i>Psychological Well-Being</i>	27
2.3 Hubungan <i>Psychological Well-Being</i> dengan <i>Burnout</i>	28
2.4 Kerangka Konseptual.....	30
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	31
3.2 Bahan dan Alat	31
3.3 Metodologi Penelitian.....	32
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.5 Prosedur Penelitian	34
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	37
4.2 Pembahasan	45
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	48
5.2 Saran	48

DAFTAR PUSTAKA..... 50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Psikologi merupakan salah satu dari cabang ilmu pengetahuan yang mempelajari mengenai perilaku dan fungsi mental manusia. Secara umum ilmu psikologi terbagi menjadi beberapa bidang yaitu: psikologi sosial, psikologi klinis, psikologi perkembangan, psikologi pendidikan dan psikologi industri. Fokus utama dalam psikologi industri organisasi adalah perilaku manusia dalam dunia kerja. Dunia kerja di era globalisasi menuntut individu sebagai pelaku dunia kerja untuk mampu memaksimalkan keahlian yang dimiliki.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan agar mampu bersaing dan mampu mencapai tujuan dari organisasi (Hariandja & Hardiwati, 2002). Untuk mencapai tujuan tersebut, sikap kerja pegawai menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi

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

dituntut untuk cepat dan dapat menampilkan kinerja yang optimal hal-hal yang dapat menimbulkan permasalahan dan tekanan ditempat kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan *burnout*.

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

Burnout berdampak terhadap kualitas kehidupan pekerja yang menyebabkan masalah gangguan mental, tekanan, kelesuan, ketidakpuasan kerja, turnover yang semuanya mempengaruhi prestasi kerja (Zulkarnain, 2015). Burrows, Coyle, & Goberman-Hill, (2018) menyatakan dampak burnout juga muncul karena adanya harapan yang salah terhadap imbalan, hasil dan keberhasilan, pekerja meletakkan standar keberhasilan pribadi yang terlalu tinggi dan sukar untuk dicapai berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Dalam mengatasi *burnout* tiap organisasi memiliki cara yang berbeda-beda, seperti melakukan penyuluhan terhadap pegawai, yaitu pengetahuan dasar tentang stress dan cara penanganannya, informasi tentang cara mendapatkan pertolongan dan kebijakan-kebijakan perusahaan tentang kesehatan jiwa. Pihak organisasi juga

mengupayakan menciptakan kondisi suasana kerja yang kondusif dan perbaikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun sosial. Misalnya: pemberian cuti tahunan, rekreasi bersama dengan tim, *out bond*, pemeriksaan kesehatan, *family gathering*, pemberian insentif atau upah lembur yang tinggi.

Pegawai harus diingatkan untuk mengambil istirahat secara teratur. Penelitian menunjukkan bahwa istirahat setiap 45 menit dapat meningkatkan fokus dan produktivitas secara signifikan. Dorong pegawai untuk menjadwalkan istirahat singkat dan mempertimbangkan liburan yang lebih lama untuk mengisi kembali energi mereka sepenuhnya. Setiap individu memiliki preferensi yang berbeda dalam bersantai. Dorong pegawai untuk merenungkan aktivitas apa yang membuat mereka merasa rileks dan memasukkannya ke dalam waktu istirahat mereka. Pegawai yang terus menerus merasa tidak nyaman dapat mencari bantuan profesional jika mereka merasa terlalu terbebani oleh burnout. Membuka akses ke layanan konseling dan dukungan psikologis dapat memberikan pegawai jalan untuk memulihkan keseimbangan emosional dan mental mereka.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan adanya indikasi *burnout* di tampak dari perilaku pegawai yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, rasa tidak semangat pegawai ditandai dengan perilaku pegawai yang malas bekerja, mudah lelah untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, tidak tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan, tidak datang tepat waktu.

Hal ini juga didukung dari hasil wawancara pada pegawai yang mengakui bahwa saat diberikan tugas mereka merasa malas-malasan, merasa bahwa tugas yang diberikan menjadi hal yang membuat merasa lelah dan tidak betah berada

dikantor. Pegawai juga mengakui bahwa saat bekerja mereka cenderung memilih untuk menyelesaikan pekerjaan dengan suasana yang mereka pilih sendiri agar tidak merasa jenuh saat menyelesaikan beberapa pekerjaan. Selain itu saat diberikan tugas pegawai memperlihatkan wajah yang cemberut, pegawai sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, mengeluh saat diberikan tugas.

Burnout pada pegawai juga muncul dari target kerja yang di tentukan. Pegawai dituntut untuk mampu berinovasi dalam berbagai bidang yang di tentukan dalam SK kepegawaian. Berdasarkan pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dinyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasar kan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Selanjutnya pasal 20 dinyatakan bahwa untuk menjamin obyektifitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.

Pegawai sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan karena lebih sering menggunakan handphone, jarang memberikan pendapat saat rapat, mengeluh saat diminta untuk lembur. Hal ini juga didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa adanya indikasi pegawai kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tingginya level *psychological well-being* dari para pekerja menandakan bahwa mereka telah mampu mengaktualisasikan diri mereka dengan baik

sehingga dimensi-dimensi *psychological well-being* dalam diri mereka berkembang. Berkembangnya level *psychological well-being* para pekerja membantu mereka dalam pekerjaan, dan juga berhubungan dalam level *burnout* para pekerja. Faktor dalam diri merupakan hal yang paling mendasar dan juga penting dalam *psychological well-being*. Penyesuaian diri para pekerja terhadap pekerjaan dan juga lingkungan pekerjaan merupakan salah satu upaya dalam peningkatan *psychological well-being* yang dapat membantu dalam meminimalisir *emotional exhaustion* yang dialami akibat tuntutan pekerjaan yang dirasakan para pekerja.

Pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada para pekerja membuat mereka lebih mampu mengembangkan diri agar bisa lebih lagi menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya penyesuaian diri terhadap tuntutan pekerjaan dapat mengurangi level *burnout* terutama terhadap aspek *cynicism* dan *inefficacy* yang terjadi akibat pekerja merasa kurang percaya diri terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Galleta, 2016; Maslach & Leiter, 2007).

Sullivan (2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* antara lain usia, jenis kelamin, serta kemampuan pengendalian emosi dalam hal pemaknaan hidup. Faktor-faktor ini mempunyai persamaan dengan faktor yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang. Dimana seseorang yang mengalami kelelahan bisa jadi kesejahteraannya akan menurun. Hal ini disebabkan karena setiap kegiatan yang dilakukan individu dapat mengontrol pikiran dan perasaan/emosinya.

Seseorang dapat menerima dirinya apa adanya, maka rasa bahagiapun akan timbul dalam diri sebagai akibat dari rendahnya kecemasan atau stres akibat

kelemahan-kelemahan yang dimiliki. Dengan kata lain orang yang mampu menerima kelebihan dan kekurangan diri apa adanya akan berusaha menjalani hidup dengan mengoptimalkan potensi diri yang dimiliki sehingga akan timbul kebahagiaan serta kepuasan dalam hidup.

Penelitian terkait *psychological well-being* sangat penting untuk dikembangkan dalam berbagai ranah kehidupan manusia khususnya dalam bidang pelayanan. Hal tersebut dikarenakan nilai positif yang terkandung di dalamnya dimana nilai-nilai positif tersebut dapat membawa seseorang pada kondisi kesehatan mental tertentu. Nilai-nilai positif tersebut juga dapat membantu mengevaluasi atau mengidentifikasi apa yang hilang dalam hidup seseorang sehingga mampu mengoptimalkan kemampuan fisik dan psikologisnya. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan hidupnya demi mewujudkan sumber daya manusia yang baik, sehat secara fisik maupun psikis

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan. *Psychological well-being* sebagai wadah terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul hubungan *psychological well-being* dengan *burnout* pada pegawai Dinas Perkim Aceh Tenggara.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan *psychological well-being* dengan *burnout* pada pegawai Dinas Perkim Aceh Tenggara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan *psychological well-being* dengan *burnout* pada pegawai Dinas Perkim Aceh Tenggara.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir maka hipotesis sebagai berikut :
Terdapat hubungan negative antara *Psychological Well-Being* terhadap *burnout*.
Diasumsikan semakin tinggi *Psychological Well-Being* maka akan semakin rendah *burnout*, dan sebaliknya semakin rendah *Psychological Well-Being* maka akan semakin tinggi *burnout*.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan *burnout*.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada organisasi/lembaga pemerintahan agar mampu memberikan kebijakan dalam mengatasi *burnout* pada pegawai dan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi pegawai agar lebih menggali kemampuannya, dalam menyesuaikan kondisi kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Burnout*

2.1.1. Pengertian *Burnout*

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

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

Hal ini dijelaskan pula oleh Leatz dan Stolar (dalam Kusumawati, 2005), bahwa permasalahan akan muncul bila mana hal ini terjadi dalam jangka waktu lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Keadaan ini disebut burnout, yaitu

kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, pada situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi.

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

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

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

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

a. Faktor Situasional

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

b. Faktor *Locus Of Control*

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

c. Faktor Diri Sendiri

Psychological well-being seseorang sangat berkaitan pula dengan fungsi kemampuan seseorang dalam menjalani hidupnya sehingga dapat membentuk kemampuan dalam menghadapi kelelahan.

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

- a. Desain Organisasi. Desain organisasi memiliki 4 komponen penting yang dapat menyebabkan burnout yaitu: Struktur peran, pada kondisi ini dapat kerja. menimbulkan burnout melalui konflik peran dan ketidakjelasan peran. Konflik peran dan ketidakjelasan peran, Cherniss (dalam Efa, 2011), menyatakan bahwa individu mengalami kesulitan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan individu merasa tidak mungkin tercapai kesuksesan individu dalam pekerjaan. Individu merasa tidak mampu mengubah situasi kerja dan meminimalkan konflik peran dan ketidakjelasan peran, maka perasaan tidak berdaya individu akan menimbulkan perilaku menarik diri secara emosional.
- b. Kepemimpinan. Pearlman dan Hartman (dalam Kusumawati, 2005), menyatakan kepemimpinan dan pengawasan merupakan variabel yang signifikan berhubungan dengan burnout. Konsep mengenai

kepemimpinan yang ideal selalu berubah dari waktu ke waktu, namun asumsi bahwa kualitas pemimpin menentukan motivasi dan kinerja bawahan selalu di terima.

- c. Dukungan dari organisasi, Menurut Rosyid (2016) mengatakan bahwa ketiadaan dukungan dari organisasi terhadap karyawan akan mengakibatkan timbulnya burnout pada karyawan. Menurut Cherniss (dalam Efa, 2011), interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stres. Pines (2011), menyatakan bahwa individu kecil kemungkinannya untuk mengalami burnout dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan balik dari rekan kerja.

Menurut Kholifah et al., (2016), dalam penelitiannya menemukan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh faktor kematangan emosi, dan kesejahteraan psikologis dan juga penyesuaian diri saat bekerja (Khaerul, 2010).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab *Burnout* yakni : desain organisasi meliputi peran dalam pekerjaan , tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, kurangnya dukungan organisasional, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, *Locus Of Control* , dan lingkungan kerja.

2.1.3. Aspek-aspek *Burnout*

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

a. Kelelahan Emosional

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

b. Depersonalisasi

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

c. Perasaan Tidak berkemampuan

Perasaan tidak berkemampuan yaitu perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan sendiri dan penilaian negatif terhadap diri sendiri, lebih merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan sendiri, individu menilai

rendah kemampuannya sendiri, merasa tidak pernah memberikan sesuatu yang tidak bermanfaat kepada diri sendiri ataupun orang lain, dan merasa tidak mampu untuk menapai prestasi dalam suatu pekerjaan.

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

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

Namun berbeda oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfiana (2013) yang menyatakan hanya terdapat dua aspek burnout yaitu, kelelahan emosi dan pencapaian pribadi yang rendah. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan konfigurasi negatif pada aspek depersonalisasi yang sering dikemukakan oleh para ahli psikologi. Aspek tersebut

menunjukkan nilai negatif kerana budaya Indonesia yang masih sangat erat dengan nilai-nilai agama.

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

2.1.4. Ciri-ciri *Burnout*

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

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

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

- a. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis

- b. Kelehan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.
- c. Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga.

Selanjutnya ciri-ciri *burnout* menurut Maslach (Harnida, 2015)

- a. Hilangnya semangat bekerja dan kelelahan

Salah satu ciri *burnout* adalah hilangnya semangat bekerja dan minat terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Tetap bekerja tanpa adanya semangat dapat menguras banyak energi sehingga memicu kelelahan.

- b. Benci dengan pekerjaan yang digeluti

Burnout bisa menyebabkan stres dan frustrasi saat bekerja. Ini membuat seseorang menjadi sulit berkonsentrasi, merasa tidak kompetenterbebani, dan akhirnya membenci pekerjaan yang sedang ia geluti.

- c. *Performa kerja menurun*

Burnout juga bisa menyebabkan performa kerja menurun. Hal ini dipicu oleh hilangnya minat terhadap pekerjaan yang sedang digeluti, sehingga hasil yang didapat menjadi kurang memuaskan.

d. Mudah marah

Orang yang sedang merasakan *burnout* cenderung akan mudah untuk marah, apalagi jika semuanya tidak berjalan sesuai dengan ekspektasi. Ditambah lagi, performa kerja yang menurun dapat menyebabkan pekerjaan terus menumpuk. Hal ini dapat memicu stres dan emosi yang membuat penderita *burnout* jadi lebih sensitif.

e. Menarik diri dari lingkungan sosial

Stres dan frustrasi akan pekerjaan membuat penderita *burnout* bersikap sinis terhadap orang-orang yang bekerja dengan mereka.

Pekerjaan yang digelutinya dianggap sebagai beban hidup sehingga membuat mereka enggan atau berhenti bersosialisasi dengan rekan kerja, teman, maupun anggota keluarga yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

f. Mudah sakit

Burnout yang terjadi secara berkepanjangan atau tidak diatasi dengan baik dapat membuat imunitas tubuh menurun. Kondisi ini dapat membuat seseorang rentan terkena flu, pilek, sakit kepala, dan sakit perut. Selain itu, risiko untuk alami gangguan tidur, gangguan kecemasan, dan depresi dapat meningkat.

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

2.2. Psychological Well-Being

2.2.1 Pengertian Psychological Well-Being

Psychological Well-Being dapat diartikan sebagai kepuasan hidup. Keadaan sehat secara mental, kebahagiaan, dan kepuasan hidup ini sangat penting agar dapat menjalani masa dengan baik. Individu dengan *psychological well-being* yang baik akan memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dengan kata lain mempunyai kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian di luar dirinya. Selain itu individu juga dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri sendiri sebagaimana adanya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengarahkan perilakunya sendiri (Liwarti, 2013).

Psychological well-being adalah konsep keberfungsian optimal atau positif dari seseorang (Ryan dan Deci dalam Singh, dkk, 2017). *Psychological well-being* dapat dicapai oleh individu melalui enam aspek antara lain menerima segala kekurangan dan kelebihan diri, mampu membina hubungan baik dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan terus mengembangkan potensi yang ada (Ryff dalam Apsaryanthi, 2017).

Menurut Keyes, dkk (2012), *psychological well-being* merupakan gambaran dari cara individu dalam menghadapi tantangan sepanjang hidup. Jadi, *psychological well-being* tidak hanya sebatas kebahagiaan dan keseimbangan antara afek negatif dan afek positif semata, tapi juga melibatkan persepsi mengenai tantangan-tantangan yang dihadapi sepanjang hidup.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *psychological well-being* adalah sebuah hasil dari evaluasi individu terhadap kemampuannya untuk

mengenalinya potensi unik dalam dirinya dalam menghadapi berbagai macam tantangan dan perubahan dalam hidupnya.

2.2.2. Aspek-Aspek *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff (dalam Aminullah, 2021) aspek- aspek yang menyusun *psychological well-being* antara lain :

- a. Penerimaan diri (*Self acceptance*) yaitu skor lebih tinggi, memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima banyak aspek diri termasuk kualitas baik dan buruk, merasa positif mengenai kehidupan masa lalu. Sedangkan skor lebih rendah, merasa tidak puas dengan diri, kecewa dengan apa yang sudah terjadi dalam kehidupan masa lalu.
- b. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*) yaitu skor lebih tinggi, hangat, puas, hubungan saling percaya dengan orang lain, peduli dengan kesejahteraan orang lain, mampu menampilkan empati, afeksi dan keintiman yang kuat; memahami hubungan manusia yang memberi dan menerima. Skor lebih rendah memiliki sedikit hubungan dekat dan saling percaya dengan orang lain, terasing dan frustrasi dalam hubungan antar pribadi, tidak bersedia membuat kompromi untuk memelihara ikatan yang penting dengan orang lain.
- c. Kemandirian (*Autonomy*) yaitu skor lebih tinggi : memiliki kebulatan tekad dan mandiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara-cara tertentu, mengatur perilakunya dari dalam, mengevaluasi diri dengan standar pribadi. Sedangkan Skor lebih rendah : khawatir mengenai pengharapan dan evaluasi dari orang lain, bergantung pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting, melakukan

penyesuaian dengan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara-cara tertentu.

- d. Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*) yaitu skor lebih tinggi: memiliki perasaan penguasaan dan mampu mengelola lingkungan, mengendalikan jajaran kegiatan eksternal yang rumit menggunakan kesempatan di lingkungan sekitar dengan efektif, mampu memilih atau menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi. Sedangkan skor lebih rendah : kesulitan mengelola urusan sehari-hari, merasa tidak mampu mengubah atau memperbaiki konteks di lingkungan sekitarnya, tidak sadar akan peluang di lingkungan sekitarnya, kurangnya kesadaran kendali akan dunia eksternal.
- e. Tujuan hidup (*Purpose in life*) yaitu skor lebih tinggi : memiliki tujuan hidup dan kesadaran akan keberarahan (*directedness*) merasa ada makna dalam kehidupan sekarang dan di masa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan hidup, memiliki tujuan dan sasaran untuk hidup. Skor lebih rendah: kurangnya perasaan kebermaknaan dalam hidup, memiliki sedikit tujuan atau sasaran, kurangnya kesadaran akan arah, tidak melihat tujuan dalam kehidupan masa lalu, tidak memiliki sikap atau keyakinan yang memberikan makna hidup.
- f. Pengembangan pribadi (*Personal growth*) yaitu skor lebih tinggi: memiliki perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri sebagai diri yang berkembang dan meluas, terbuka akan pengalaman baru, menyadari potensi sendiri; melihat perbaikan di dalam diri dan perilaku sepanjang waktu, berubah untuk mencerminkan lebih banyak pengetahuan diri dan

keefektifan. Skor lebih rendah: memiliki perasaan kemandekan pribadi, kurang kesadaran akan perbaikan atau perluasan sepanjang waktu, merasa bosan (dengan) dan tidak tertarik (dalam) hidup, merasa tidak mampu mengembangkan berbagai sikap atau perilaku yang baru.

Sujana dalam Prameswari dan Muhid (2022) menyebutkan bahwa aspek-aspek *psychological well-being* adalah

a. *Self-accepted*

Individu dapat bersikap positif terhadap dirinya sendiri, dapat mengenali serta mengakui segala hal yang ada dalam dirinya, serta dapat menerima baik buruknya masa lalunya.

b. Memiliki hubungan

Hubungan yang di maksud ialah jalinan yang positif, nyaman, bebas, dan saling mempercayai satu sama lain serta terlibat hubungan timbal balik.

c. Otonomi

Individu dapat menguasai tekanan sosial yang terjadi dihidupnya dengan bertindak dan berpendirian sesuai dengan kepercayaan dan mengevaluasi berdasarkan standar pribadi.

d. Penguasaan lingkungan

Sikap seseorang dalam membangun lingkungan sesuai dengan kondisi mental mereka.

e. Tujuan hidup

Individu berfaedah secara baik dan mempunyai arah dalam rasa, niat, dan arah yang berpartisipasi terhadap aspek emosionalnya bahwa hidup yang bermakna.

f. Self development

Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri serta menyadari potensi diri yang penting dalam pertumbuhan pribadi terhadap pengalaman dan karakteristik utama dari *psychological well-being*.

Sementara, Hurlock (2017) menjelaskan bahwa ada aspek mengenai kebahagiaan atau keadaan sejahtera (*well being*), kenikmatan atau kepuasan antara lain:

- a. Sikap menerima (*Acceptance*) merupakan sikap menerima orang lain dipengaruhi oleh sikap menerima diri yang timbul dari penyesuaian pribadi maupun penyesuaian sosial yang baik. Shaver dan Freedman (dalam Hurlock, 1994) lebih lanjut menjelaskan bahwa kebahagiaan banyak bergantung pada sikap menerima dan menikmati keadaan orang lain dan apa yang dimilikinya.
- b. Kasih sayang (*Affection*) merupakan cinta atau kasih sayang merupakan hasil normal dari sikap diterima oleh orang lain. Semakin diterima baik oleh orang lain, semakin banyak diharapkan yang dapat diperoleh dari orang lain. Kurangnya cinta atau kasih sayang memiliki pengaruh yang besar terhadap kebahagiaan seseorang.
- c. Prestasi (*Achievement*) merupakan prestasi yang berhubungan dengan tercapainya tujuan seseorang. Apabila tujuan ini secara tidak realistis tinggi, maka akan timbul kegagalan dan yang bersangkutan akan merasa tidak puas dan tidak bahagia.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *psychological well-being* adalah penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup dan pertumbuhan pribadi.

2.2.3. Faktor-Faktor *Psychological Well-Being*

Berbagai penelitian mengenai *psychological well-being* telah banyak dilakukan dan dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang. Menurut Ryff dan Keyes (dalam Aminullah, 2021) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* antara lain:

a. Usia

Perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis didasarkan pada perbedaan usia.

b. Jenis Kelamin

Wanita cenderung lebih memiliki *psychological well-being* dibandingkan laki-laki. Hal ini dikaitkan dengan pola pikir yang berpengaruh terhadap strategi coping yang dilakukan, serta aktivitas sosial yang dilakukan, dimana wanita memiliki kemampuan interpersonal yang lebih baik daripada laki-laki. Selain itu wanita lebih mampu mengekspresikan emosi dengan bercerita kepada orang lain, dan wanita juga lebih senang menjalin relasi sosial dibanding laki-laki. Wanita memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain.

c. Status Sosial Ekonomi

Penelitian Ryff dan Koleganya (2009) menjelaskan bahwa status sosial ekonomi yang meliputi : tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, dan keberhasilan pekerjaan memberikan pengaruh tersendiri pada kesejahteraan psikologis, dimana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memiliki pekerjaan yang baik akan menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi.

d. Faktor Dukungan Sosial

Dukungan sosial termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang. Dukungan sosial atau jaringan sosial, berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan.

e. Religiusitas

Terdapat hubungan antara ketaatan beragama (*religiosity*) dengan *psychological well-being*. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa individu dengan religiusitas yang kuat menunjukkan tingkat *psychological well-being* yang lebih tinggi dan lebih sedikit mengalami pengalaman traumatik.

f. Kepribadian

Dalam hal ini kepribadian individu membentuk tinggi rendahnya *psychological well-being*.

Menurut Arisetya (2016) ada enam faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* yaitu :

- a. Faktor usia dimana terdapat peningkatan *psychological well-being* pada usia yang semakin dewasa.
- b. Tingkat pendidikan dimana individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik, pengenalan lingkungan lebih baik dan *psychological well-being* juga lebih baik.
- c. Jenis kelamin dimana wanita cenderung lebih memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dari pada laki-laki.
- d. Faktor sosial ekonomi dimana status sosial ekonomi mempengaruhi *psychological well-being* seseorang seperti besarnya *income* keluarga, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi dan status sosial di masyarakat.
- e. Dukungan sosial dimana bimbingan dan arahan dari orang lain (*generativity*) memiliki peran yang penting pada *psychological well-being*.
- f. Kepribadian dimana kepribadian merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kesejahteraan menemukan keterbukaan merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan terutama dimensi demografis.
- g. Spiritualitas dimana spiritualitas merupakan sumber daya dalam mempertahankan kesejahteraan psikologis terutama ketika kondisi kesehatan memburuk.

Prameswari dan Muhid (2022) menjelaskan faktor-faktor *psychological well-being* yaitu :

- a. *Personal control* yaitu kemampuan seseorang dalam mengontrol baik emosi dan dorongan yang dapat muncul dalam diri seseorang.

- b. *Self esteem* atau harga diri ialah memiliki harga diri yang seimbang.
- c. *Positive effect* yaitu perasaan atau emosi yang positif baik kesenangan atau kegembiraan.
- d. *Manage tension* yaitu kemampuan dalam mengatur ketenangan keluar dari dalam diri seperti kemarahan atau kebahagiaan sehingga tidak dapat muncul secara berlebihan.
- e. *Positive thinking* ialah berpikir positif dalam menghadapi suatu peristiwa, suasana, maupun individu baru.
- f. Ide dan perasaan yang efisien ialah mengeluarkan ide serta perasaan yang tepat dan sesuai dengan konteks yang tidak berlebihan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *psychological well-being* diantaranya *personal control*, *self esteem*, *positive effect*, *manage tension*, *positive thinking* serta Ide dan perasaan yang efisien.

2.2.4 Ciri-ciri *Psychological Well being*

Adapun ciri *psychological well-being* menurut Prameswari dan Muhid (2022) yaitu:

- a. Memiliki kemampuan dalam mengontrol baik emosi.
- b. Memiliki harga diri yang seimbang.
- c. Memiliki perasaan atau emosi yang positif baik kesenangan atau kegembiraan.
- d. Mengatur kemarahan atau kebahagiaan sehingga tidak dapat muncul secara berlebihan.
- e. Berpikir positif dalam menghadapi suatu peristiwa.
- f. Mengeluarkan ide serta perasaan yang tepat dan sesuai dengan konteks yang tidak berlebihan

Menurut Ryff dan Keyes (dalam Aminullah, 2021) menjelaskan ciri-ciri *psychological well-being* yaitu:

- a. Menerima diri sendiri
- b. Memiliki penyesuaian diri yang baik
- c. Menghargai kekurangan dan kelebihan diri sendiri maupun orang lain
- d. Menyayangi orang lain
- e. Merasa puas dan bahagia

Sujana dalam Prameswari dan Muhid (2022) menyebutkan bahwa ciri dari *psychological well-being* adalah:

- a. Memiliki rasa percaya akan kemampuan diri sendiri
- b. Mencintai diri sendiri
- c. Merasa suatu yang terjadi dalam hidupnya adalah suatu kebahagiaan
- d. Optimis
- e. Tidak mudah terpengaruh oleh orang lain.

2.3. Hubungan *Psychological Well-Being* Dengan *Burnout*

Burnout merupakan sindrom psikologis dari kelelahan, sinisme, dan inefficacy, yang dialami sebagai respon terhadap stresor kerja kronis (Maslach & Leiter, 2007). Salah satu faktor yang mempengaruhi burnout yaitu *psychological well-being*. Menurut penelitian Saraun (2019) hubungan antara *psychological well-being* dengan burnout diuji dengan menggunakan uji korelasi product-moment pearson menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan burnout pada pekerja PT PGE Area Lahendong dengan $r = -0,286$ dengan $\text{sig} = 0,033$ ($p < 0,05$).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cristina (2017) pada guru di Romania menemukan bahwa guru dengan skor rendah pada semua dimensi *psychological well-being* memiliki level *burnout* yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Galleta dkk. (2016) pada perawat menemukan bahwa *psychological well-being* memiliki peran penting dalam level *burnout*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kareaga dkk. (2008) pada pekerja medis di Basque, Spanyol menemukan bahwa *psychological well-being* berhubungan negatif dengan *burnout*.

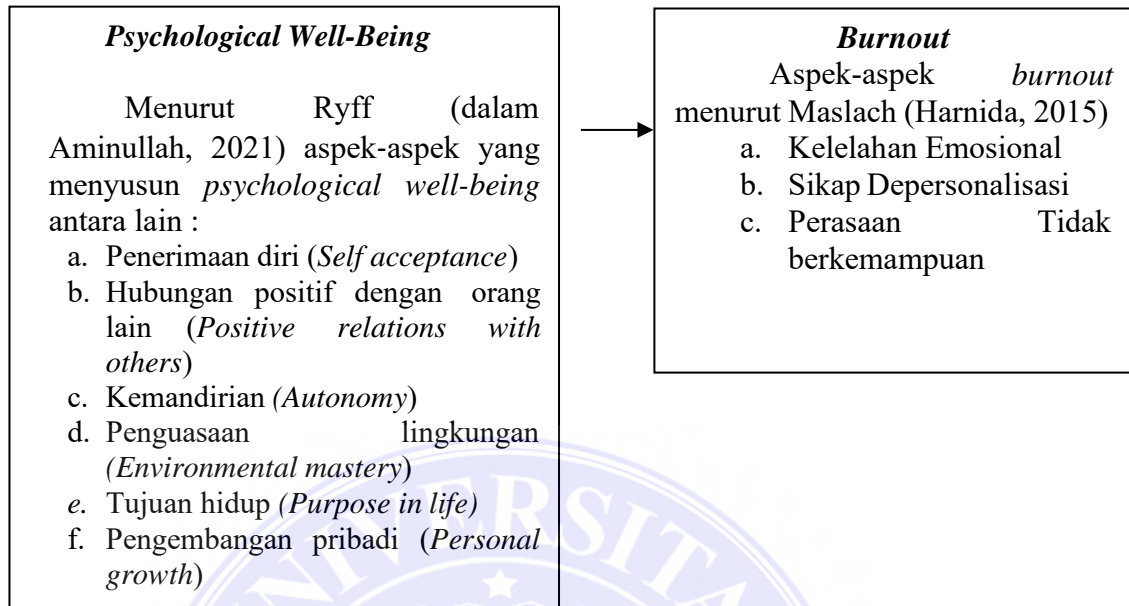
Kareaga dkk. (2008) dalam penelitiannya pada tenaga medis profesional di Basque-Spanyol menemukan bahwa *psychological well-being* berhubungan negatif dengan *burnout*. Kim dan Chung (2016) juga menemukan adanya hubungan negatif antara *psychological well-being* dengan *burnout* pada guru PAUD di Gyonggi-do-Korea Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Galleta dkk. (2016) pada perawat menemukan bahwa *psychological well-being* memiliki peran penting dalam level *burnout*.

Maslach dkk. (2001) mengungkapkan, *autonomy* (kemandirian) merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout* dilihat dari karakteristik kerja yang merupakan bagian dari faktor situasional. *Autonomy* (kemandirian) merupakan salah satu bagian dari aspek *psychological well-being*. Dalam Ryff (1989), *psychological well-being* dipakai untuk mengukur kesejahteraan individu. Menurut Ryff (1989), *psychological well-being* terdiri dari beberapa aspek yaitu *self-acceptance*, *personal growth*, *positive relationship with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, dan *purpose in life*. Dalam kesimpulan, *psychological well-being* dapat diartikan bagaimana individu sejahtera menjalani kehidupan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cristina (2017) pada guru di Romania menemukan bahwa guru dengan skor rendah pada semua dimensi *psychological well-being* memiliki level *burnout* yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Galleta dkk. (2016) pada perawat menemukan bahwa *psychological well-being* memiliki peran penting dalam level *burnout*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kareaga dkk. (2008) pada pekerja medis di Basque, Spanyol menemukan bahwa *psychological well-being* berhubungan negatif dengan *burnout*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manić dkk. (2016) pada penambang batubara di Serbia menemukan bahwa para pekerja tambang yang bagus dalam *coping* berperan penting pada *burnout* yaitu pekerja yang memiliki *coping* yang baik, memiliki level *burnout* yang rendah dimana *coping* ini juga berhubungan dengan *psychological well-being*. Nel dan Kotzé (2017) dalam penelitiannya pada pekerja tambang di Postmasburg-Afrika Selatan menemukan bahwa terdapat adanya hubungan negatif baik dari komponen-komponen *psychological capital* (*self-efficacy*, optimisme, harapan, resiliensi) dan *mindfulness* menjadi faktor rendahnya level *burnout* yang dimiliki oleh para pekerja. PsyCap dapat terkait dengan *psychological well-being* karena PsyCap dapat dikembangkan untuk meningkatkan *psychological well-being* individu.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Dinas Perkim Aceh sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan bersamaan hanya sekali pengambilan karena peneliti menggunakan teknik *tryout* terpakai. Dalam tahap uji coba dan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu menghubungi Sdm untuk membantu menyebarkan skala kepada pegawai.

Sewaktu penyebaran skala, peneliti terlebih dahulu memperkenalkan diri, menyampaikan maksud dan tujuan melakukan penelitian serta memberikan penjelasan mengenai instruksi pengisian skala kepada masing-masing pegawai.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para sampel yang berada di tempat penelitian. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan

analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

Skala diukur berdasarkan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan item *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah untuk aitem *favourable*, yaitu jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem yang *unfavourable* maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

3.3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Azwar, 2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki

kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2012).

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, sampel yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Apabila sampel kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu teknik pengambilan data yang diambil berdasarkan keseluruhan jumlah populasi (Azwar,2015).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini di ambil 47 Pegawai..

3.5 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan administrasi yang dilakukan yaitu persiapan surat perizinan terlebih dahulu untuk mengumpulkan data penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai, surat izin untuk melakukan pengambilan data diberikan kepada pihak Dinas Perkim Aceh.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Sebelum melakukan persiapan administrasi untuk penelitian, peneliti juga melakukan persiapan alat ukur untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Persiapan pengujian data dimulai dari penyusunan aspek. Kemudian yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini digunakan dalam penelitian dalam bentuk skala. Skala disusun menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (Sangat tidak sesuai). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria untuk pernyataan *favourable* ini adalah nilai 4 untuk pilihan Sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban sesuai (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak sesuai (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* nilai 1 untuk pernyataan Sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk pernyataan sesuai (S), nilai 3 untuk pernyataan Tidak sesuai (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak sesuai (STS).

3.5.3 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah

suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Validitas *construct* dengan skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor Ordinal keseluruhan item.

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Menurut (Yusuf, 2014) suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument itu dicobakan kepada subjek yang sama secara berulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama. Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor atau instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas secara umum dikatakan sebagai adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas internal yang akan dilakukan dengan ragam program yang ada di komputer.

3.5.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi (*Product Moment*). Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian, namun bila ditemukan data tidak memenuhi asumsi maka akan melakukan teknik nonparametrik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Psychological wellbeing dengan Burnout. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,496$ dengan Signifikan $p = 0,001 < 0,05$.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,246$. Ini menunjukkan bahwa Psychological wellbeing berdistribusi sebesar 24.60% terhadap Burnout. Nilai SB atau SD variabel Psychological wellbeing sebesar 1.98 sedangkan Burnout sebesar 8.99.

Berdasarkan hasil uji mean diketahui Psychological wellbeing memperoleh hasil sangat rendah dengan mean hipotetik sebesar 47.50 dan empirik sebesar 38.35. selanjutnya Burnout memperoleh hasil rendah dengan mean hipotetik sebesar 60.00 dan empirik sebesar 58.45.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* yang tergolong sedang, maka disarankan agar pegawai mampu mengatasi hal-hal yang menyebabkan *burnout* dengan cara: mengetahui penyebab dari kondisi yang dialami, setelah mengetahui penyebabnya, mencoba untuk mengatasi dengan beristirahat yang cukup,

tidur tepat waktu, mengkonsumsi makanan sehat dengan pola makan yang teratur.

5.2.2 Saran Kepada Intansi

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

3. Saran Peneliti Berikutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S, Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.
- A.Muri Yusuf. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Azwar S. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arnold B. Bakker , Jari J. Hakanen, Wilmar B. Schaufeli. (2016). *Burnout and workEngagement amongteachers*". USA: Psychology press.
- Bates, S. , 2004. *Getting Enggaged. HR Magazinee*. Vol. 49. No. 2, 44-51.
- Isyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kasmadi dan Nia Sri Sunariah. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Kimberly. & Utoyo, S. D. B. 2013. *Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang*. Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia: Tidak diterbitkan
- Liwarti.2013. *Hubungan pengalaman spiritual dengan psychological well-being pada penghuni lembaga pemasyarakatan*.Jurnal sains dan praktik psikologi, 1, 77-88. Magister Psikologi UMM,ISSN.
- Nitisemito, 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rihlati, W. M., & Noviaty, N. P. 2018. *Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintahan*.

Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

Saks; Alan, M. 2006. *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. Journal of Manajerial Psychology, 21 (7), pp 600-619., doi:10.1108/02683940610690169.

Sarafino, E.P; Timothy, W; Smith. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, 7th Edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.

Schmitt, Bernd H & Rogers, David L. 2017. *Handbook on Brand and Experience Management*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV

Wursanto, Ignasius. 2019. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi



KATA PENGANTAR

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

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

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

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Inisial :
2. Usia :
3. Masa Kerja :

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

Dalam memilih daftar pilihan, jawaban yang benar adalah jawaban yang jujur atau sesuai dengan keadaan diri Saudara. Untuk itu sangat diharapkan agar Saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

- SS :Sangat Sesuai
 S :Sesuai
 TS :Tidak Sesuai
 STS :Sangat Tidak Sesuai

Berikan respon sesuai dengan apa yang Saudara rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda silang (X) di kolom yang tepat.

Skala Psychological Well being

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa masih perlu banyak memperbaiki kemampuan kerja saya				
2.	Saya sering dipuji atasan				
3.	Apabila sedang bekerja saya tidak ingin diajak bicara				
4.	Saya jauh lebih berprestasi dibanding rekan kerja saya				
5.	Saya lelah ketika berdiam diri menunggu jadwal pulang kerja				
6.	Saya sering merasa diperlakukan baik				
7.	Rekan kerja saya jauh lebih unggul dibandingkan saya				

8.	Saya biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan tim kerja				
9.	Saya sering merasa berkecil hati ketika rekan kerja mendapatkan hasil yang lebih dibandingkan saya				
10.	Saya memiliki kemampuan dalam bekerja				
11.	Saya biasanya menyelesaikan pekerjaan saya sendiri				
12.	Saya senang bekerja sambil sharing dengan teman				
13.	Saya sering merasa diperlakukan tidak baik dengan sesama rekan ataupun dengan orang yang ada di kantor				
14.	Saya mampu mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dibandingkan rekan kerja				
15.	Saya tidak suka dikritik teman				
16.	Saya merasa dibutuhkan				
17.	Saya merasa sulit untuk mendapatkan pujian di tempat kerja saya ini				
18.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diluar tanggungjawab saya				
19.	Menurut saya pekerjaan yang saya selesaikan hasilnya sering kurang memuaskan				
20.	Saya menganggap kritikan teman sebagai evaluasi				
21.	Saya mudah capek saat jam kerja				
22.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan				
23.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuan saya				
24.	Capek saya hilang dengan bekerja				
25.	Saya menghindari pekerjaan yang diselesaikan bersama rekan kerja				
26.	Saya lelah jika saya berada di rumah				
27.	Saya merasa tidak pernah di butuhkan				
28.	Saya senang mengerjakan pekerjaan bersama rekan				

Skala Burnout

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya senang saat ada orang yang mengkritik hasil kerja				
2.	Saya dan keluarga menghadapi masalah masing-masing				
3.	Saya mampu mencapai karir yang maksimal setiap tahun				
4.	Saya merasa sendiri menghadapi kebutuhan ekonomi				
5.	Saya akan menyumbangkan ide untuk kemajuan kantor				

6.	Saya tidak bisa akrab dengan rekan kerja				
7.	Teman akan menanyakan kabar apabila tidak hadir				
8.	Saya tersinggung ketika teman menyalahkan pekerjaan				
9.	Saya menganggap teman saya seperti saudara sendiri				
10.	Saya tidak memiliki perubahan sejak bekerja				
11.	Teman mau mendengarkan keluh kesah saya				
12.	Saya dan teman saling menjatuhkan				
13.	Saya tidak mendapat ilmu apa-apa selama bekerja				
14.	Saya tidak tersinggung apabila teman memberikan ide yang baik				
15.	Teman saya tidak mau meminjamkan barangnya saat saya membutuhkan				
16.	Apabila mengalami kesulitan keuangan teman saya membantu				
17.	Meskipun sering hadir, saya tetapi tidak mendapatkan hasil yang baik				
18.	Saya mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain				
19.	Saya merasa masalah saya lebih banyak dari pada teman saya				
20.	Saya dan teman saling mensupport				
21.	Saya bekerja untuk mengisi kehadiran				
22.	Ketika saya merasa sedih teman saya juga ikut merasakannya				
23.	Sejak bekerja saya menjadi lebih rapi				
24.	Saya marah jika teman jauh lebih diatas saya				



LAMPIRAN B
SEBARAN DATA PENELITIAN

Tabel Data X

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	14	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	35
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	40
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	40
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	36
5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	40
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
7	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	41
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	38
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	39
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	40
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	40
12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	40
14	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	40
15	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	36
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	36
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	40
21	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	36
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
23	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	40
24	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	36
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	40
29	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
31	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	40
32	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	36
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
36	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	44

37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
39	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	44	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
42	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	37	
43	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	41	
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
46	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	41	
47	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36



Tabel Data Y

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	68
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	50
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	49
6	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	54
7	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	66
8	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	63
9	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	56
10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	50
11	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	54
12	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	62
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
15	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	66
16	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	72
17	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
19	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	50
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	56
21	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	62
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
23	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
24	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	68
25	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	72
26	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
27	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	50
28	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	54
29	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	63
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
32	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	67
33	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	72
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	51
35	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	60
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48

37	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	54
38	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	60
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
40	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	54
41	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	60
42	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	76
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
44	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	55
45	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	58
46	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	79
47	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	75





Reliability

[DataSet0]

Scale: psychological wellbeing**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	49.4681	39.602	.664	.931
VAR00002	49.3830	38.154	.759	.930
VAR00003	49.4468	38.513	.757	.930
VAR00004	49.4043	38.203	.768	.929
VAR00005	49.4468	38.079	.832	.928
VAR00006	49.3617	37.714	.815	.929
VAR00007	49.3617	38.671	.662	.931
VAR00008	49.3404	38.099	.740	.930
VAR00009	49.5532	38.731	.888	.928
VAR00010	49.5532	38.731	.888	.928
VAR00011	49.6170	42.937	.122	.937
VAR00012	49.6383	43.105	.056	.938
VAR00013	49.5745	42.989	.111	.937
VAR00014	49.5106	41.647	.379	.935
VAR00015	49.5532	42.992	.064	.939
VAR00016	49.5957	42.333	.203	.937
VAR00017	49.7021	41.909	.450	.935
VAR00018	49.5957	41.985	.354	.935
VAR00019	49.5532	38.731	.888	.928

VAR00020	49.4255	41.206	.383	.935
VAR00021	49.4255	37.945	.832	.928
VAR00022	49.4255	38.163	.795	.929
VAR00023	49.3404	41.012	.369	.936
VAR00024	49.4043	38.072	.790	.929

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.6383	43.410	6.58861	24

Reliability

Scale: Burnout

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.0000	74.957	.581	.948
VAR00002	56.1277	77.462	.367	.950
VAR00003	56.0000	74.783	.655	.947
VAR00004	56.0213	75.108	.620	.947
VAR00005	56.0426	74.042	.755	.946
VAR00006	56.0426	71.520	.802	.945
VAR00007	56.0638	74.409	.656	.947
VAR00008	56.0426	73.607	.686	.947
VAR00009	55.9787	73.413	.614	.948
VAR00010	56.0213	74.847	.597	.948
VAR00011	56.0426	74.911	.594	.948
VAR00012	55.9574	74.694	.607	.948
VAR00013	55.9149	72.427	.750	.946
VAR00014	56.0000	75.565	.562	.948
VAR00015	55.9787	73.717	.717	.946
VAR00016	55.9787	74.326	.707	.946
VAR00017	56.0213	74.456	.699	.947

VAR00018	56.1277	73.592	.716	.946
VAR00019	56.0638	73.757	.730	.946
VAR00020	55.9574	74.172	.577	.948
VAR00021	56.0000	75.870	.526	.948
VAR00022	56.0638	74.583	.636	.947
VAR00023	55.8723	71.462	.762	.946
VAR00024	55.9574	75.694	.544	.948

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.4468	80.731	8.98503	24



NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=x y
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes
Output Created		05-MAY-2024 11:35:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	629145

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		psychological wellbeing	burnout
N		47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.4894	58.4468
	Std. Deviation	1.97674	8.98521
Most Extreme Differences	Absolute	.215	.158
	Positive	.215	.158
	Negative	-.168	-.122
Test Statistic		1.321	1.358
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c	.053 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

MEANS TABLES=y BY x
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created		05-MAY-2024 11:37:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
Cases Used		Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
burnout * psychological wellbeing	47	100.0%	0	0.0%	47	100.0%

Report

burnout psychological wellbeing	Mean	N	Std. Deviation
35.00	68.0000	1	.
36.00	66.5556	9	4.18662
37.00	76.0000	1	.
38.00	57.1667	18	8.15475
39.00	55.0000	2	1.41421
40.00	52.3636	11	4.27253
41.00	64.3333	3	15.56706
44.00	48.0000	2	.00000
Total	58.4468	47	8.98503

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
burnout * psychological wellbeing	Between Groups (Combined)	1773,683	7	253,383	5,094	0,000
	Linearity	913,791	1	913,791	18,371	0,000
	Deviation from Linearity	859,891	6	143,315	2,881	0,053
	Within Groups	1939,934	39	49,742		
	Total	3713,617	46			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
burnout * psychological wellbeing	-.496	.246	.691	.478

Correlations

Notes

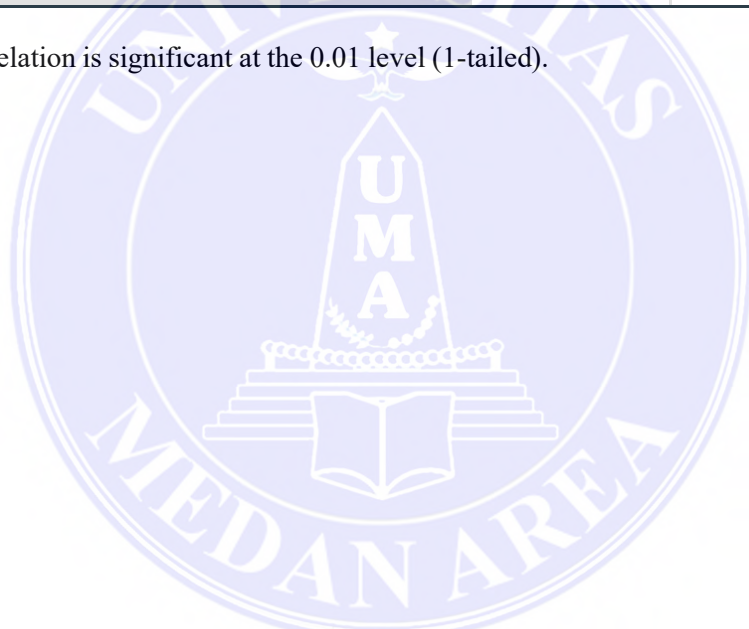
Output Created	05-MAY-2024 11:39:01	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations

		psychological wellbeing	burnout
psychological wellbeing	Pearson Correlation	1	-.496**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	47	47
burnout	Pearson Correlation	-.496**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



LAMPIRAN D
SURAT PENELITIAN





PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TENGGARA
DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
Jl. Kutarano-Blangkejeren Km. 5,5 Telp. (0629)-21306 Fax. (0629)-21306
KUTACANE

SURAT KETERANGAN

Nomor: 610/187/PERKIMTAN/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KASIHANSAH, ST, MM
NIP : 197608122007011027
Pangkat/Gol. Ruang : Penata (III/c)
Jabatan : Kasubbag Oporasional Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan
Pertanahan Kabupaten Aceh Tenggara

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi yang beridentitas :

Nama : INDRI AHIDAYANTI
NPM : 208600204
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Aceh Tenggara terhutang mulai tanggal 29 April sampai dengan 17 Mei 2024 untuk memperoleh data dengan judul "Hubungan Psychological Well Being Dengan Burnout Pada Pegawai Dinas Perkimtan Kabupaten Aceh Tenggara".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kutacane, 18 Mei 2024

Hormat Kami,
Dinas Perkimtan Kab. Aceh Tenggara
Kasubbag Oporasional,
KASIHANSAH, ST, MM
NIP. 197608122007011027