

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
BURNOUT SYNDROME PADA GURU MTS. AL-WASHLIYAH
16 PERBAUNGAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

TRI PUTRIA NINGSIH SIREGAR

198600333



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
BURNOUT SYNDROME PADA GURU MTS. AL-WASHLIYAH
16 PERBAUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*



**OLEH:
TRI PUTRIA NINGSIH SIREGAR
198600333**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2024

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 8/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)8/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout Syndrome*
Pada Guru MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan
Nama : Tri Putra Ningsih Siregar
NPM : 19.860.0333
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing


Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


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


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus: 30 Agustus 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian 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, 30 Agustus 2024



Tri Putri Ningsih Siregar
198600333

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Tri Putra Ningsih Siregar
NPM : 19.860.0333
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout Syndrome* Pada Guru MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 30 Agustus 2024

Yang Menyatakan



(Tri Putra Ningsih Siregar)

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *BURNOUT SYNDROME* PADA GURU MTS. AL-WASHLIYAH 16 PERBAUNGAN

OLEH:
TRI PUTRIA NINGSIH
NPM: 198600333

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi burnout syndrome pada guru di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini sebanyak 67 guru di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*. Sampel penelitian sebanyak 67 guru di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan. Pengumpulan data menggunakan skala faktor yang mempengaruhi burnout syndrome yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likert*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan rumus F% atau persentase faktor. Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan faktor yang mempengaruhi burnout syndrome pada guru di MTS. Al- Washliyah 16 Perbaungan ada 3 faktor yaitu: *Organizational Effort Factors* sebesar 35,68%, *Work Environment* sebesar 32,51%, dan *Individual Effort Factors* Sebesar 31,81%. Maka dengan itu disimpulkan bahwa faktor tertinggi yang berkontribusi mempengaruhi *burnout syndrome* pada guru di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan adalah *organizational effort factors* sebesar 35,68%, dan faktor terendah yang berkontribusi mempengaruhi *burnout syndrome* pada guru di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan adalah *individual effort factors* sebesar 31,81%.

Kata Kunci: *Burnout Syndrome, Guru, individual dan organizational effort factor, work environment.*

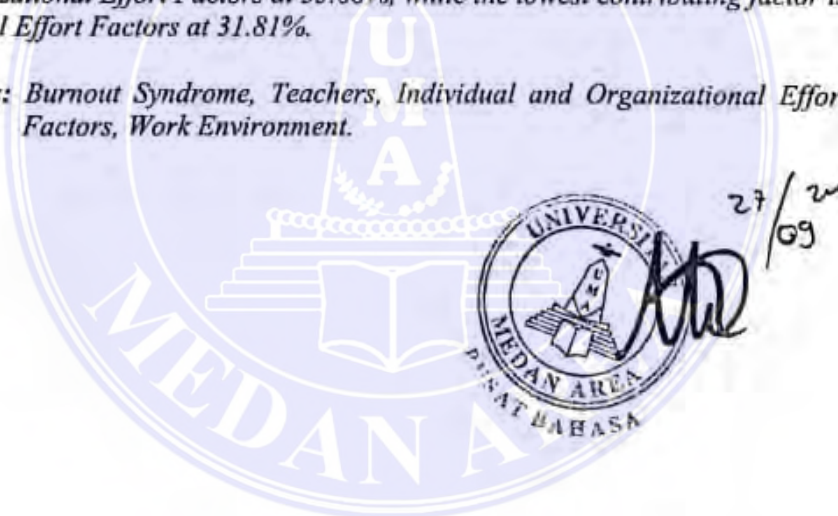
ABSTRACT

**THE ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING BURNOUT SYNDROME
AMONG TEACHERS AT MTS. AL-WASHLIYAH 16 PERBAUNGAN**

BY:
TRI PUTRIA NINGSIH
NPM: 198600333

This research aimed to analyze the factors that affecting burnout syndrome among teachers at MTS Al-Washliyah 16 Perbaungan. The study utilized a descriptive quantitative method. The population consisted of 67 teachers at MTS Al-Washliyah 16 Perbaungan. The sampling technique employed was Total Sampling, resulting in a sample of 67 teachers from the institution. Data collection was conducted using a scale to measure factors influencing burnout syndrome, assessed through a Likert scale. The analysis method used was descriptive analysis with the F% formula or percentage of factors. Based on the data analysis results, the study found that there were three factors influencing burnout syndrome among teachers at MTS Al-Washliyah 16 Perbaungan: Organizational Effort Factors at 35.68%, Work Environment at 32.51%, and Individual Effort Factors at 31.81%. It is concluded that the highest contributing factor to burnout syndrome among teachers at MTS Al-Washliyah 16 Perbaungan is Organizational Effort Factors at 35.68%, while the lowest contributing factor is Individual Effort Factors at 31.81%.

Keywords: *Burnout Syndrome, Teachers, Individual and Organizational Effort Factors, Work Environment.*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout Syndrome* Pada Guru Mts. Al-Washliyah 16 Perbaungan”.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak, khususnya Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini, Bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Panitia, Ibu Fikriyah Iftinan Fauzi, S.Psi., M.Psi., selaku Sekretaris Panitia, dan Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan arahan dalam pengerjaan skripsi ini. Serta kedua orang tua tercinta, Ayah Hadir Siregar, S.Sos dan Ibu Siti Anna Sari Nasution, abang dan kakak penulis, serta teman-teman penulis yang selama ini telah membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti- hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyelesaian penelitian ini, peneliti juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima kritik serta saran positif yang bersifat membangun dari semua pihak.

Medan, 30 Agustus 2024



Tri Putria Ningsih Siregar

198600333

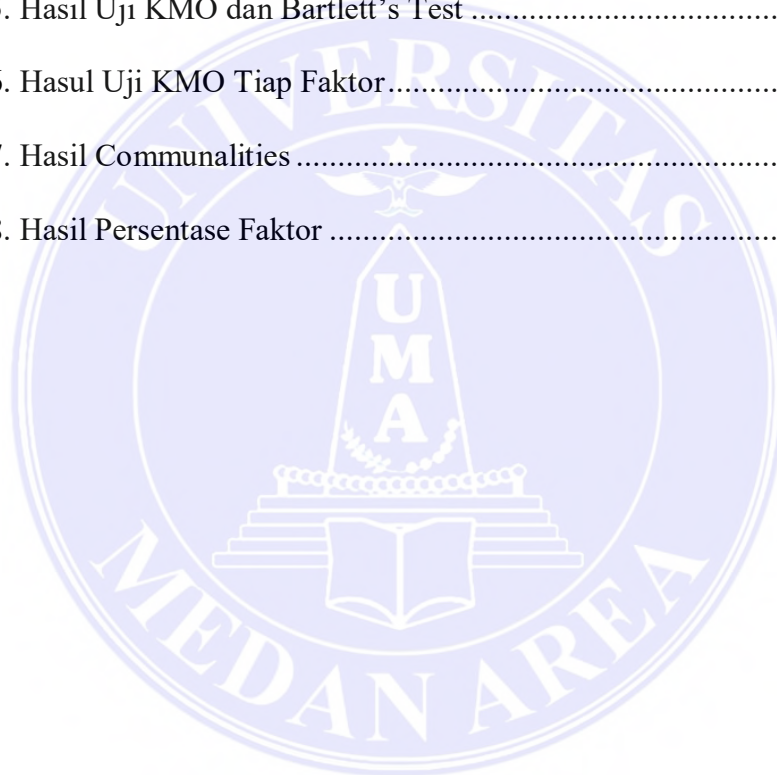
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
TUGAS SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 <i>Burnout Syndrome</i>	13
2.1.1 Definisi <i>Burnout Syndrome</i>	13
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout Syndrome</i>	15
2.1.3 Dimensi <i>Burnout Syndrome</i>	20
2.1.4 Aspek-Aspek <i>Burnout Syndrome</i>	23
2.1.5 Dampak <i>Burnout Syndrome</i>	25
2.2 Guru	28
2.2.1 Definisi Guru	28
2.2.2 Peran Guru.....	29
2.2.3 Tugas dan Kompetensi Guru.....	32
2.3 Kerangka Konseptual.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	36

3.2 Bahan dan Alat	36
3.3 Metodologi Penelitian.....	36
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel	37
3.3.3 Prosedur Kerja	37
3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.4.1 Skala Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout Syndrome</i>	39
3.5 Validitas dan Reliabilitas	40
3.5.1 Uji Validitas	40
3.5.2 Uji Reliabilitas	40
3.6 Metode Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Analisis Data	42
4.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	42
4.1.2 Uji Prasyarat	44
4.1.3 Hasil Perhitungan Persentase Setiap Faktor	47
4.2 Pembahasan.....	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Simpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skor Skala Likert.....	39
Tabel 2. Distribusi Butir Skala Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout Syndrome</i>	43
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Sebaran	45
Tabel 5. Hasil Uji KMO dan Bartlett's Test	46
Tabel 6. Hasil Uji KMO Tiap Faktor.....	46
Tabel 7. Hasil Communalities	46
Tabel 8. Hasil Persentase Faktor	47



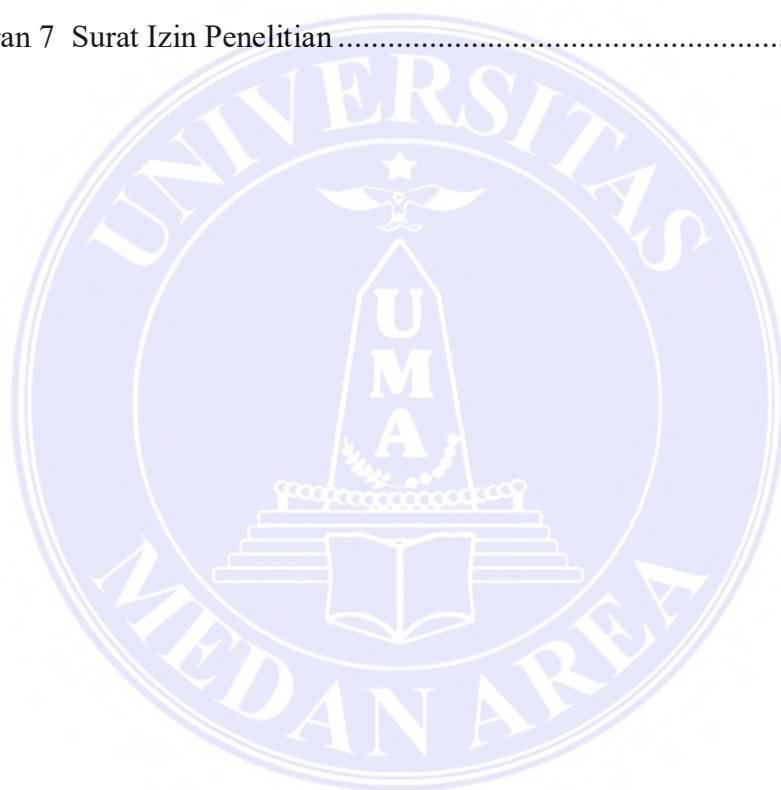
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Diagram Faktor yang Mempengaruhi *Burnout Syndrome* 48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout Syndrome</i>	63
Lampiran 2. Data Mentah Sebelum Eliminasi	67
Lampiran 3. Data Mentah Setelah Eliminasi.....	73
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas	80
Lampiran 5. Uji Normalitas.....	85
Lampiran 6. Uji KMO-MSA dan Bartlett's Test.....	86
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	89



BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Setiap individu berhak mendapatkan pendidikan yang layak, hal ini dikarenakan pendidikan menjadi wadah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan berperan penting untuk memajukan suatu bangsa khususnya Indonesia yang saat ini masih menjadi negara berkembang. Sumber daya manusia menjadi aset nasional yang berfungsi sebagai modal dasar untuk pembangunan negara. Menurut Syukur dan Rafiqoh (2022) Pendidikan adalah proses yang digunakan untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan karakter manusia. Maka dari itu, sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pembentukan karakter manusia, proses pendidikan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan. Agar pendidikan mampu memainkan perannya, maka pendidikan harus terkait dengan dunia kerja, artinya lulusan pendidikan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja (Rahmat, 2014).

Kualitas pendidikan tidak terlepas dari jasa seorang guru sebagai pelaku utama dalam penerapan program pendidikan. Menurut Maemunawati dan Alif (2020) guru adalah seorang profesional yang memiliki kemampuan untuk mendidik, mengajar, membimbing, menilai, serta mengevaluasi peserta didik

dalam proses pembelajaran untuk mentransfer ilmu yang dimilikinya serta ilmu dari media pembelajaran yang tersedia kepada siswa.

Guru merupakan orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun kelompok, baik di dalam lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa guru adalah tenaga kerja profesional yang melakukan pekerjaannya dalam lingkup pendidikan dan pembelajaran (Ananda, 2019).

Adapun peran guru menurut UU N0. 14 Tahun 2005 (Presiden Republik Indonesia, 2005) adalah guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai, dan pengevaluasi dari peserta didik. Sedangkan menurut Kamal (2019) peran guru adalah sebagai sumber belajar, fasilitator, pengelola, demonstrator, pembimbing, motivator, dan evaluator.

Di sisi lain, guru juga sering direpresentasikan memiliki peran ganda yang biasa disebut EMASLIMDEF (*Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator, Dinamisator, Evaluator, Dan Fasilitator*). Peran guru tersebut mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Maka dari itu, guru sangat berperan dalam membantu perkembangan siswa dalam mencapai tujuan hidup secara optimal (Sopian, 2016).

Namun saat ini, pendidikan di Indonesia menghadapi banyak tantangan. Kualitas pendidikan masih jauh dari harapan karena kesenjangan akses dan pendidikan antar wilayah, distribusi guru yang tidak merata, banyaknya lulusan yang kurang berkualitas, serta kesejahteraan guru yang belum terjamin. Sebagai mana yang dipaparkan oleh Akhsan (2023) yang menyatakan bahwa

permasalahan khusus dalam dunia pendidikan yaitu minimnya sarana dan prasarana, kualitas guru yang rendah, guru yang belum sejahtera, prestasi siswa yang rendah, pemerataan pendidikan yang buruk, kurangnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, serta dana pendidikan yang mahal bagi masyarakat kalangan bawah.

Ada banyak faktor yang menjadi penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Di antaranya adalah sarana dan prasarana yang tidak memadai, distribusi fasilitas yang tidak merata, rendahnya kualitas tenaga pendidik, metode pendidikan yang masih bersifat konvensional, dan kesejahteraan guru yang masih rendah (Putra, 2022). Sistem pendidikan tidak akan optimal pelaksanaannya apabila kesejahteraan guru tidak terpenuhi. Rendahnya kesejahteraan guru menjadi salah satu penyebab cacatnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Kesejahteraan guru ialah pemberian kemakmuran hidup kepada seseorang yang bekerja di lingkup pendidikan, baik secara material maupun spiritual, sehingga guru dapat menjalani kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai apresiasi atau balas jasa guru yang mengemban tugas mulia sebagai pendidik (Kulla, 2017). Selain kesejahteraan dalam bentuk materi, hal yang paling perlu diperhatikan adalah kesejahteraan guru secara mental. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Kesejahteraan guru secara mental tidak lepas dari pengaruh beban kerja guru yang berat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 35 (Presiden Republik Indonesia, 2005) dinyatakan bahwa beban kerja guru meliputi kegiatan pokok, yang mana kegiatan tersebut meliputi perencanaan pembelajaran,

pelaksanaan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa, serta melakukan tugas tambahan.

Berdasarkan hasil penelitian Wahyudin (2020) yang membuktikan bahwa kesejahteraan guru dan beban kerja mampu mempengaruhi kinerja guru. Besarnya pengaruh antara tingkat kesejahteraan dan beban kerja terhadap kinerja guru adalah 94,9%. Oleh karena itu, tingkat kesejahteraan dan beban kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan tinggi atau rendahnya kinerja guru.

Hasil pembahasan pada penelitian tentang persepsi guru terhadap kendala pelaksanaan beban kerja guru adalah tenaga, waktu, dan pikiran guru yang tidak efektif dalam melaksanakan beban kerja guru yang meliputi 24 jam - 40 jam dengan mengajar beberapa mata pelajaran yang berbeda dan di beberapa sekolah, namun guru tetap melaksanakan beban kerja tersebut sebagai bentuk tanggung jawabnya (Istiani et al., 2017).

Hal ini senada dengan kondisi guru di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan, dimana guru memiliki beban kerja ganda. Selain memberikan pembelajaran kepada siswa, guru juga melaksanakan tugas tambahan sebagai wali kelas, staff sekolah, serta pembimbing ekstrakurikuler. Adanya beban tersebut menyebabkan guru bekerja hampir 8-10 jam sehari. Berdasarkan hasil wawancara terhadap HR (29 tahun) yang merupakan salah satu guru di MTS Al-Washliyah 16 Perbaungan, HR merupakan guru yang merangkap sebagai staff Tata Usaha yang mengurus administrasi sekolah, sehingga HR bekerja mulai dari pukul 07.00 sampai 16.00 WIB (HR, Hasil Wawancara, 7 Januari 2024).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, beban kerja yang dialami oleh guru MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan melebihi beban kerja yang seharusnya, dimana seharusnya guru bekerja minimal 24 jam dan maksimal 40 jam dalam seminggu (Menteri Pendidikan Nasional, 2009). Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kurangnya tenaga pendidik dan SDM sehingga guru harus melakukan beban ganda sebagai tuntutan pekerjaan.

Banyaknya beban kerja, tanggung jawab serta peran guru dapat menyebabkan seorang guru rentan mengalami *burnout syndrome*. Hal ini senada dengan hasil penelitian Nuraevindah, dkk (2023) yang mengemukakan bahwa faktor yang berkontribusi terhadap timbulnya *burnout syndrome* yang dialami oleh guru adalah beban kerja yang berat. Tekanan kerja yang terus menerus menyebabkan guru menjadi kelelahan dan kejenuhan, sehingga menyebabkan guru mengalami stres kerja dan cenderung mengalami *burnout syndrome*.

Burnout Syndrome merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi, serta perilaku kerja yang negatif (Maslach, 2004). Kamus psikologi *American Psychology Association* (APA) mendefinisikan *burnout syndrome* sebagai kelelahan fisik, kelelahan emosional, atau kelelahan mental, mental yang disertai dengan menurunnya motivasi hingga penurunan kinerja, serta sikap negatif pada diri sendiri maupun orang lain (American Psychological Association, 2015).

Burnout syndrome masih menjadi perhatian global yang berhubungan dengan stres di tempat kerja karena berpotensi menimbulkan dampak negatif

terhadap kesehatan fisik dan psikologis individu serta berdampak pada efektifitas suatu organisasi (Nuraevindah et al., 2023).

Sebagaimana hasil penelitian Halim (2022) dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh positif sebesar 86,7% terhadap *burnout syndrome*. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang diterima, maka semakin tinggi pula *burnout syndrome*, dan sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan kondisi yang dialami EP (43 tahun) yang merupakan guru dan juga wali kelas VIII A yang merupakan kelas *diniyah* (agama). EP merasa beban kerja sebagai guru *diniyah* (agama) lebih berat dibanding guru umum (mata pelajaran umum). Hal ini terlihat jelas ketika pengisian rapor di akhir semester sebagai evaluasi nilai siswa, EP mengatakan bahwa guru *diniyah* harus mengisi 2 rapor, yaitu rapor umum (bahasa Indonesia) dan rapor *diniyah* (bahasa Arab). Hal tersebut sangat menguras tenaga dan pikiran, dikarenakan sistem pengisian rapor yang menggunakan Rapor Digital Madrasah (RDM), sedangkan guru *diniyah* rata-rata guru yang hampir lanjut usia, sehingga sangat tertinggal dalam dunia digital (EP, Hasil Wawancara, 18 Januari 2024).

Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah 16 Perbaungan merupakan sekolah yang berbasis madrasah dalam naungan kementerian agama, sehingga kurikulum yang digunakan terbagi menjadi 2, yaitu kurikulum umum (kemendikbud) dan juga kurikulum *diniyah* (kemenag). Pada kelas *diniyah* mata pelajaran yang diajarkan menggunakan bahasa Arab dengan buku pelajaran yang akrab dikenal

dengan kitab kuning. Sehingga guru yang mengajar di kelas diniyah cenderung merasakan *burnout* selama mengajar, dikarenakan guru harus menjelaskan pelajaran yang berbahasa Arab dan diterjemahkan ke bahasa Indonesia ketika menerangkan pelajaran agar siswa mudah memahami pelajaran.

Beban pendidikan dan rutinitas pembelajaran yang meningkat dapat menyebabkan anggota staff akademik maupun guru mengalami fase *burnout*. Fase *burnout* merupakan kondisi emosional yang tidak stabil karena jenuh dan kelelahan secara fisik maupun mental. Ketidakstabilan ini dapat menyebabkan seorang guru merasa cemas, resah, merasa tidak kompeten, sulit memahami ide-ide, bosan, mengantuk, tidak fokus, dan tidak bergairah untuk melakukan sesuatu (Guru Inovatif, 2022).

Hal ini didukung dengan hasil wawancara pada salah satu guru di MTS Al-Washliyah 16 Perbaungan, MS (22 tahun). MS menyatakan bahwa lingkungan kerja di sekolah terbilang cukup baik, hubungan antara guru dan atasan cukup baik karena kepala sekolah selalu memberikan dukungan dan apresiasi kepada para guru dan tetap menjaga sinergi. Hubungan sesama guru sebagian dapat terbilang baik. Namun, beberapa guru sering memiliki perbedaan pendapat dengan guru yang lain. Terlebih guru yang memiliki sertifikasi, dan memiliki jabatan P3K dari Kemenag terkadang lebih mendominasi, sehingga guru yang masih honorer merasa tidak kompeten dalam mengajar. Terkadang guru yang sudah berumur sedikit sulit diberi masukan, sehingga guru yang masih muda sulit untuk melakukan inovasi terhadap sekolah dan pembelajaran. Sedangkan ketika pekerjaan yang berkaitan dengan digital, guru yang lebih senior sering meminta bantuan dengan guru yang masih junior. Hal ini yang menyebabkan guru muda

merasa kurang semangat dan bergairah untuk melakukan sesuatu, merasakan kelelahan emosional, hingga kelelahan fisik (MS, Hasil Wawancara, 30 Januari 2024).

Sejatinya, tuntutan pembelajaran yang semakin kompleks, kurikulum yang harus disesuaikan, lingkungan kerja dan lingkungan kelas yang monoton, siswa yang sulit diatur dan ketidaksiapan emosional guru dapat menyebabkan *burnout* pada guru. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Bogar (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Hal ini dapat diartikan bahwasanya lingkungan kerja dan karakteristik kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout syndrome*.

Burnout pada guru dapat terjadi karena disebabkan oleh beberapa faktor. Adapun faktor penyebab terjadinya *burnout* pada guru menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (dalam Fahmi et al., 2019) ialah tekanan kerja, perilaku siswa yang tidak menyenangkan, beban kerja, kurangnya dukungan dari teman dan atasan, aturan dan jenis sekolah, lokasi sekolah, dan pertimbangan finansial. Sedangkan faktor pribadi lainnya meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, lama bekerja, dan *self-efficacy*.

Tingginya kenakalan remaja yang dilakukan siswa MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan juga menyebabkan *burnout* pada guru. Guru kelelahan dalam menghadapi siswa. Usia siswa berkisar 12-15 tahun yang mana usia tersebut merupakan fase masa remaja. Masa remaja adalah masa peralihan dari masa anak-anak menuju masa dewasa. Pada masa ini terjadi perubahan biologis, fisik, sosial,

emosional dan kognitif (Santrock, 2018). Pada masa remaja ini, siswa cenderung suka melakukan hal-hal baru, namun terkadang siswa terjebak dalam kenakalan remaja. Kenakalan remaja yang sering dilakukan siswa MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan seperti merokok, cabut ketika jam pelajaran, mem-bully teman, berkelahi, serta tidak patuh pada guru. Hal ini lah yang menyebabkan guru kelelahan dalam menghadapi siswa, sehingga guru cenderung mengalami *burnout*.

Berdasarkan hasil penelitian Bagaskara, dkk (2022) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* diantaranya adalah beban kerja dan waktu kerja. Beban kerja dapat mempengaruhi *burnout syndrome* sebesar 66,7%. Sedangkan waktu kerja mampu mempengaruhi *burnout syndrome* sebesar 33,3%. Hal tersebut membuktikan bahwa beban kerja dan waktu kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome*.

Permasalahan ini dapat ditemukan pada guru-guru MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan, dimana guru memiliki tekanan kerja yang berat seperti adaptasi terhadap kurikulum merdeka belajar, penginputan nilai siswa ke dalam RDM (Rapor Digital Madrasah) yang serba digital sedangkan guru tidak melek digital, menghadapi siswa yang melakukan kenakalan remaja, ikut andil dalam acara-acara yang diselenggarakan oleh sekolah, rapat guru mingguan, pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mempersiapkan dan mempelajari materi sebelum mengajar, serta memahami karakter siswa yang berbeda-beda. Hal ini lah yang menjadi penyebab munculnya *burnout syndrome* pada guru MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan.

Fenomena tersebut terlihat di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan ketika peneliti mencoba melakukan wawancara singkat dengan kepala sekolah MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan. Kondisi di atas sejalan dengan apa yang dialami oleh guru-guru MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan. Dari hasil wawancara, EP mengungkapkan bahwa guru-guru merasa kesulitan ketika mengerjakan modul ajar, capaian pembelajaran, tujuan pembelajaran, acuan tujuan pembelajaran, silabus, Prota, Prosem, PMM, P5RA, video pembelajaran, dan beberapa tugas dan tanggung jawab guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Beban kerja tersebut yang menyebabkan para guru rentan mengalami stres, kelelahan, tidak fokus ketika mengajar, dan berkurangnya motivasi mengajar. Terlebih lagi, gaji guru tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh guru. MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan merupakan sekolah swasta, sehingga gaji guru dihitung perjam dan tidak ada gaji pokok guru (EP, Hasil Wawancara, 18 Januari 2024).

Burnout syndrome telah menjadi fenomena psikologis yang sangat serius. *Burnout* cenderung dapat berdampak negatif pada peningkatan kinerja individu, efektivitas, dan juga hasil organisasi. Upaya individu dan lingkungan organisasi termasuk dukungan atasan, dapat mengurangi dampak stres dan kelelahan kerja yang diakibatkan oleh tekanan kerja yang tinggi. Menurut Maslach dan Leiter (2016), terdapat beberapa dampak yang terjadi kepada karyawan akibat dari *Burnout syndrome* yaitu kehilangan energi, kehilangan antusias, dan kehilangan kepercayaan diri. Energi yang terus berkurang dapat membuat Kinerja dan Produktivitas dalam bekerja akan terus menurun. Kehilangan antusias akan berdampak pada kemampuan dan kreatifitas yang dimiliki guru tersebut terhadap pekerjaannya semakin berkurang. Kehilangan kepercayaan diri akan memberikan

dampak negatif bagi pekerjaan itu sendiri. Selain itu membuat guru tersebut semakin tidak efektif dan tidak maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang banyak terjadi di kalangan guru, khususnya guru MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan mengenai beban kerja guru yang berat, kesejahteraan guru yang belum optimal, tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab guru yang semakin kompleks, perubahan kurikulum baru menjadi kurikulum merdeka belajar, serta rendahnya gaji guru yang mampu menyebabkan guru cenderung mengalami burnout syndrome. Peneliti ingin mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi burnout syndrome pada guru. Maka dari itu, tertarik hati peneliti untuk meneliti tentang “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout Syndrome* Pada Guru MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *burnout syndrome* pada Guru di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* pada guru di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Selaku teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru bagi pertumbuhan ilmu psikologi, dan juga mampu menambahkan wawasan dalam sisi psikologi industri dan organisasi, perihal faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome*.

b) Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi bagi guru dan sekolah terhadap tekanan kerja yang dapat menyebabkan *burnout syndrome* pada guru. Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu para guru agar dapat meminimalisir hal-hal yang dapat menyebabkan *burnout syndrome* pada guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi baru bagi pengembangan penelitian psikologi, serta menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Burnout Syndrome*

2.1.1 Definisi *Burnout Syndrome*

American Psychology Association (APA) dictionary mendefinisikan *burnout syndrome* sebagai kelelahan fisik, kelelahan emosional, atau kelelahan mental, yang disertai dengan menurunnya motivasi hingga penurunan kinerja, serta sikap negatif pada diri sendiri maupun orang lain. *Burnout syndrome* cenderung dialami oleh seseorang yang bekerja di bidang pelayanan. Misalnya pekerja sosial, guru, dan petugas masyarakat. *Burnout* mengalami stress tingkat tinggi yang kronis (American Psychological Association, 2015).

Burnout syndrome adalah sindrom dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya pencapaian personal yang terjadi akibat stres dan emosi yang akut dalam jangka panjang pada individu yang pekerjaannya berhubungan secara intensif dengan individu lain (Schaufeli et al., 2009). Sedangkan menurut Maslach dan Leiter (2007) *burnout* adalah suatu kondisi yang mengarahkan pada perubahan perilaku, sikap, dan kondisi psikis terhadap pekerjaan, yang berdampak pada emosi dan rendahnya prestasi pribadi.

Burnout dapat dikatakan sebagai perasaan lelah (jasmani dan batin) yang dapat timbul ketika orang merasakan stres yang berlebihan pada waktu yang tidak sebentar. *Burnout* juga merupakan perasaan putus asa dan tidak berdaya yang disebabkan oleh stres berkepanjangan terkait pekerjaan (Priansa, 2017). *Burnout* sebagai suatu gejala yang terjadi pada individu yang merupakan pengalaman

internal yang bersifat psikologis karena melibatkan perasaan, sikap, motif, dan harapan-harapan yang menyebabkan keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan seseorang dalam pekerjaan pelayanan akibat hubungan yang tidak seimbang antara pemberi dan penerima pelayanan (Kesworowati et al., 2023)

Menurut Priansa (2017) *burnout* adalah suatu bentuk keletihan yang disebabkan oleh orang yang bekerja terlalu mendalam, memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi, kerja terlalu lama, memandang kebutuhan serta keinginannya sebagai hal sekunder. Priansa juga menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu keadaan dimana seseorang yang merasa tertekan secara emosional di tempat kerja yang menyebabkan seseorang menarik diri secara psikologis dan menghindari keterlibatan.

Burnout syndrome berbeda dengan stres. Karyawan yang mengalami *burnout syndrome* akan merasa kehilangan motivasi dan putus asa, sedangkan ketika seseorang mengalami stres maka cenderung bertindak emosional secara berlebihan. Stres berkepanjangan dapat berpotensi menjadi *burnout syndrome*, sedangkan kondisi *burnout syndrome* yang dialami oleh seseorang belum tentu disebabkan oleh stres (Andarini, 2018).

Sejalan dengan pandangan Jose, dkk (2021) yang mengatakan bahwa *burnout* sering sekali disalahartikan sebagai stres, sedangkan keduanya merupakan hal yang berbeda namun berkaitan. Stres merupakan ketegangan emosi yang disebabkan oleh peristiwa hidup atau pikiran yang menjadikan seseorang tersebut merasa kecewa, marah, atau cemas. Sedangkan *burnout*

merupakan jenis stres yang khusus di tempat kerja dan menyebabkan kelelahan fisik dan emosi yang menjurus kepada penurunan prestasi kerja dan depersonalisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi stres kronis dimana pekerja merasa lelah secara fisik, mental dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaannya. *Burnout syndrome* merupakan sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi pada individu yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan misalnya seperti guru. *Burnout syndrome* ditandai dengan adanya tekanan kerja, berkurangnya kompetensi, sikap negatif terhadap pekerjaan dan berkurangnya efektivitas profesional kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout Syndrome*

Burnout syndrome dipengaruhi oleh faktor-faktor dari organisasi atau lingkungan kerja itu sendiri dan faktor personal atau individu (Mizmir, 2011). *Burnout syndrome* dapat muncul dari stress yang dialami oleh seseorang secara terus menerus dan berkepanjangan. Biasanya banyak faktor yang mempengaruhi burnout syndrome, salah satunya dikaitkan dengan munculnya stress. Selain itu, penyebab dari *burnout syndrome* juga dapat dibagi menjadi faktor organisasi, pekerjaan, dan juga individu. Sebagaimana Bektas dan Peresadko (2013) menyebutkan *individual effort factor* dan *organizational effort factor* merupakan faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome*. Faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi sebagai faktor intrinsik dan ekstrinsik. Upaya individu merupakan faktor intrinsik. Upaya organisasi merupakan faktor ekstrinsik.

a. Individual Effort Factor

1) Berfikir Positif

Stres kerja berhubungan negatif dengan efisiensi diri dan berhubungan positif dengan *burnout*. Stres kerja menjadi prediktor dari *burnout*, dan pada saat yang sama harus menjadi variabel dependen dari efisiensi diri. Dengan demikian, berpikir positif dikemukakan menempatkan tekanan kerja antara faktor sumber daya pribadi dan konsekuensi *burnout*. Selain mengurangi stres negatif, kenyamanan dan berpikir positif akan menciptakan nilai dan keseimbangan yang lebih besar dalam hidup.

2) *Creative Behavior*

Berfikir positif menciptakan perilaku yang positif. Hal ini menjadi pemicu perilaku yang kreatif. Masalah ini tidak hanya orang yang memiliki tanggung jawab tersendiri tetapi juga manajer. Bagi para manajer, manajemen stres mengacu pada perilaku adaptif mengubah aspek lingkungan atau orang sedemikian rupa sehingga mengurangi respons stres dan meningkatkan kesehatan organisasi atau individu. Berfikir kreatif dan perilaku yang kreatif memusatkan perhatian pada kepribadiannya atau pekerjaannya, sehingga mereka berkonsentrasi pada tanggung jawab mereka masing-masing

3) *Determination and Complience*

Tekad dan kepatuhan merupakan faktor pendorong bagi seseorang. Semakin tinggi niat dan patuh, maka semakin terintegrasi di tempat kerja mereka. Beberapa faktor yang mempengaruhi tekad dan kepatuhan seseorang, salah satu

faktornya adalah orang-orang yang terikat dalam kehidupan kerja. Inilah lima alasan mengapa orang lain memiliki pengaruh saat mereka memiliki kesempatan. Lima alasan tersebut meliputi : (1) ketidakpedulian, (2) kurangnya keyakinan, (3) perasaan takut, (4) tingkat percaya diri yang rendah, (5) kebanggaan

b. *Organizational Effort Factor*

- 1) *Support of Workmates* (Dukungan rekan kerja). Dukungan rekan kerja mengurangi burnout syndrome untuk pekerja.
- 2) *Managerial Support* (dukungan atasan). Terdapat hubungan yang sangat erat antara dukungan atasan dengan *burnout syndrome*.
- 3) *Organizational Atmosphere*. Perilaku organisasi timbul dari motivasi intrinsik termasuk mood yang positif dan kebutuhan akan berprestasi.

c. *Work Environment Effort Factor*

Lingkungan kerja dapat menentukan kemungkinan munculnya *burnout*, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, tanggung jawab yang harus dipikul, kontrol yang rendah terhadap pekerjaan dan kurangnya stimulasi dalam pekerjaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor –faktor yang mempengaruhi *burnout* terdiri dari lima faktor (Schaufeli & Buunk, 2003). Sebagai berikut :

a. Banyaknya tuntutan pekerjaan (*quantitative job demands*)

Pekerja yang mengalami kelebihan pekerjaan dan tekanan waktu berakibat pada kelelahan emosional. Tuntutan pekerjaan dapat dijelaskan seperti jumlah jam kerja, intensitas kontak langsung dengan penerima layanan, beban kasus penerima layanan dan rumitnya permasalahan yang dihadapi penerima layanan.

b. Permasalahan peran (*role problems*)

Konflik peran dan ambiguitas peran sering berhubungan dengan terjadinya *burnout*. *Role conflict* terjadi ketika tuntutan pekerjaan dalam waktu bersamaan tidak dapat dipertemukan. Sedangkan *role ambiguity* terjadi ketika pekerja memiliki peran ganda yang harus dilakukan secara bersamaan dalam pekerjaannya. Serta pekerja kurang memiliki informasi untuk setiap peran yang harus dilaksanakan sehingga timbul ambiguitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*)

Dukungan sosial berfungsi menahan dampak *stressors*. Pekerja yang menerima banyak dukungan sosial akan lebih mampu untuk menanggulangi tuntutan pekerjaan. Sumber dukungan sosial dapat diperoleh dari atasan, rekan kerja, teman, komunitas, keluarga, *peer* dan *team*.

d. Kurangnya aktivitas regulasi diri (*lack of self-regulatory activity*)

Aktivitas regulasi diri berperan bagi pekerja dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Kurangnya aktivitas regulasi diri ini menyebabkan pekerja mengalami *burnout*. Bagi pekerja aktivitas regulasi diri ini terlihat seperti sikap otonom yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya, pekerja terlibat dalam proses pembuatan keputusan terkait pekerjaannya, dan pekerja mendapatkan *feedback* yang membangun atas pekerjaan yang telah dilakukan.

e. Berhubungan dengan tuntutan klien (*client-related demands*)

Kondisi pekerjaan pada sektor *human service* yang tidak dielakkan adalah tingginya interaksi dengan klien yang bermasalah, frekuensi kontak dengan klien dalam kondisi kronis atau sakit parah, klien dalam kondisi kritis atau kematian klien menyebabkan pekerja terlibat secara emosional dalam menghadapi klien tersebut. Dalam jangka waktu lama kondisi ini dapat menjadi penyebab pekerja mengalami *burnout*.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah *individual factor*, *organizational factor*, dan *work environment*. Selain itu, banyaknya tuntutan pekerjaan, permasalahan peran, kurangnya dukungan sosial, kurangnya aktivitas

regulasi diri, dan berhubungan dengan tuntutan klien juga dapat mempengaruhi terjadinya *burnout syndrome*.

2.1.3 Dimensi *Burnout Syndrome*

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (dalam Septianisa & Caninsti, 2016) mengemukakan bahwa *burnout* mempunyai tiga dimensi, yaitu:

1. *Exhaustion* (Kelelahan)

Kelelahan adalah yang paling banyak dilaporkan dan paling dianalisis dari ketiga aspek *burnout*. Hal ini ditandai dengan kelelahan fisik yang terjadi berkepanjangan (sakit kepala, flu, insomnia dan lain-lain), kelelahan mental (merasa tidak bahagia, merasa tidak berharga, merasa gagal dan lain-lain), dan kelelahan emosional (sedih, bosan, tertekan dan lain-lain). Sehingga saat seseorang mengalami *burnout* maka mereka akan merasa energi mereka terkuras dan perasaan 'kosong' yang tidak dapat diatasi.

2. *Cynisim* (Depersonalisasi)

Depersonalisasi merupakan upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dengan orang lain, secara aktif mengabaikan kualitas yang membuat mereka unik dan menarik orang. Adanya proses penyimpangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Perilaku tersebut merupakan upaya untuk melindungi diri dari perasaan kecewa, karena dengan berperilaku demikian mereka dapat terbebas dari tuntutan pekerjaannya.

3. *Low personal accomplishment* (Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri)

Pada dimensi ketiga ini ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri dan pekerjaan. Dalam hal ini mereka belum melakukan hal-hal yang bermanfaat dalam kehidupan, sehingga memicu penilaian rendah akan kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri. Perasaan tidak berdaya dan tidak mampu lagi melakukan tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga berimbas pada penolakan akan tugas yang baru.

Sedangkan model *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (dalam Andarini, 2018) masing-masing dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Dimensi pertama dalam *burnout syndrome* yaitu kelelahan emosional dimana perawat merasa tidak ingin sepenuhnya memberikan pelayanan secara psikologis. Ketika perawat merasakan kelelahan emosional, mereka tetap merasa lelah meskipun sudah istirahat cukup dan kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas. Guru yang mengalami *burnout syndrome* akan menghindar atau mengulur waktu jika menghadapi pekerjaan yang harus melakukan kontak dengan murid.

Kelelahan emosional ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Dimensi kedua dalam *burnout syndrome* yaitu depersonalisasi yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari lingkungan kerja. Dimensi ini disebut dengan depersonalisasi yaitu memisahkan diri dari orang lain, menunjukkan emosi yang dingin, menunjukkan reaksi negatif terhadap perilaku orang lain, misalnya memperlakukan murid dengan kurang baik dan mudah marah. Ketika guru cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Depersonalisasi juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektifitas kerja.

3. *Personal Accomplishment* (Capaian Diri)

Dimensi ketiga adalah capaian diri karyawan yang mengalami penurunan sehingga menunjukkan perasaan negatif, tidak senang dan kurang puas terhadap pekerjaannya. Capaian diri yang menurun juga ditunjukkan dengan hasil evaluasi diri yang buruk, rendahnya hubungan antar personal, kehilangan semangat, penurunan produktivitas dan kurangnya kemampuan beradaptasi. Penurunan capaian diri juga ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika guru merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dan orang lain tidak percaya dengannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi *burnout syndrome* meliputi *exhaustion* atau disebut juga kelelaha, baik kelelahan secara

fisik maupun mental. Selanjutnya *cynisism* atau depersonalisasi, dimana guru bersikap sinis dan cenderung menarik diri dari pekerjaannya, dan *low personal accomplishment* yaitu rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri.

2.1.4 Aspek-Aspek Burnout Syndrome

Menurut Pines dan Aronson (dalam Kristianingsih et al., 2019) komponen atau aspek *burnout* berjumlah tiga yaitu: kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental. Secara lebih jelasnya ketiga komponen tersebut dijabarkan melalui gejala yang sering timbul, antara lain:

1) Kelelahan fisik

Suatu kelelahan yang bersifat fisik dan energi fisik. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung (rasa ngilu), rentan terhadap penyakit, tegang pada otot-otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi rendah, rasa letih yang kronis dan lemah.

2) Kelelahan emosional

Suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosi ini dicirikan antara lain rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, tidak dapat dikontrol (suka marah), gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli terhadap orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, tertekan dan tidak berdaya.

3) Kelelahan mental

Suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan depresionalisasi. Kelelahan mental dicirikan antara lain merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpatik dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung merasa bodoh dengan dirinya.

Sedangkan menurut Maslach (2004) terdapat 3 aspek *burnout*. Aspek tersebut adalah:

1. Kehilangan tenaga

Seseorang sangat merasakan stres dan merasa sangat lelah. Seseorang akan mengalami insomnia atau sulit untuk tidur malam, tetapi mereka harus bangun di pagi hari. Seseorang mencoba melarikan diri dari kenyataan yang ada, menjauh seketika tetapi ketika mereka kembali hubungan tersebut masih sama buruknya dengan sebelumnya. Hal ini sangat berat dirasakan oleh seseorang.

2. Kehilangan semangat

Gairah seseorang dalam bekerja akan hilang dan akan berganti menjadi sikap atau pandangan yang negatif. Segala sesuatu tentang pekerjaan menjadi salah: klien menjadi beban, atasan dan rekan kerja menjadi ancaman. Kualitas tertentu yang dibawa di dalam sebuah hubungan seperti keahlian, ide kreatif, sifat perasa, akan kehilangan gairah dan terlihat membosankan. Bukannya mencoba untuk bangkit dan melakukan yang terbaik untuk itu, mereka hanya akan memperlihatkan yang minimal.

3. Kehilangan keyakinan

Tanpa kekuatan dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan, sulit untuk menemukan alasan untuk terus berjalan. Mereka merasa kurang efektif, semakin mereka akan memiliki keraguan yang mengganggu tentang diri sendiri.

Aspek kunci dari sindrom *burnout* adalah unsur pertama yaitu kelelahan emosional. Aspek kunci dari sindrom *burnout* adalah meningkatnya perasaan kelelahan emosional, hal ini karena sumber emosional terkuras habis, para pekerja merasa mereka tidak dapat lagi memberikan dirinya pada tingkat psikologis (Yanti et al., 2021). Maslach & Leiter (2016) yang menyatakan bahwa aspek-aspek *burnout* bersifat seperti tahapan, itu artinya kelelahan emosional menjadi tahap paling awal yang akan dirasakan pegawai yang mengalami *burnout*. Apabila hal ini terjadi terus-menerus maka dalam waktu tertentu, kelelahan emosional ini dapat berubah menjadi *burnout* yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh penelitian mengenai *burnout*, mengkarakterisasikan burnout sebagai suatu sindrom dengan 3 (tiga) aspek, yaitu kelelahan emosional, kelelahan fisik dan kelelahan mental. Selain itu, Kehilangan tenaga, kehilangan semangat, serta kehilangan keyakinan juga merupakan aspek pada *burnout syndrome*.

2.1.5 Dampak Burnout Syndrome

Schaufeli dan Buunk (2003) mengelompokkan dampak *burnout* menjadi lima kategori utama yaitu :

a. Manifestasi afektif

Individu yang terkena *burnout* terlihat murung, sedih dan memiliki perasaan depresi. Pada aspek afektif secara umum dapat diamati dampaknya

seperti semangat yang rendah, suasana hati sedih dan murung yang lebih dominan. Individu mengalami kelelahan emosional karena sangat banyak energi yang digunakan dalam jangka waktu yang lama. Individu menjadi cepat marah, sensitif, berperilaku bermusuhan dan curiga, tidak hanya terhadap penerima layanan, namun juga terhadap rekan kerja dan atasan.

b. Manifestasi kognitif

Berupa perasaan tidak berdaya, putus asa dan tidak bertenaga. Setelah ketidakberhasilannya dalam pekerjaan, individu merasa kehilangan arti pekerjaan. Terjadi penurunan keterlibatan pelayanan klien dan terjadi perubahan hubungan yang awalnya penuh empati, perhatian, dan pemahaman, berubah menjadi sinis, persepsi dehumanisasi terhadap penerima layanan yang ditandai dengan sikap negatif, pesimis, dan *stereotyping*. Pada level organisasi, pekerja yang menderita burnout merasa tidak ada penghargaan diri dari atasan maupun rekan kerja. Ia merasa kehilangan perhatian dari organisasi, lebih suka mengkritik, tidak percaya pada manajemen, rekan kerja dan atasa. Kepuasan kerja dan komitmen kerja menurun serta munculnya intens meninggalkan pekerjaan.

c. Manifestasi fisik

Timbulnya keluhan psikosomatis seperti kelelahan fisik yang kronis, kelemahan fisik (*weakness*) dan *low energy* yang dialami oleh pekerja. Dalam beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan depersonalization memiliki hubungan dengan frekuensi sakit berat seperti serangan jantung yang dialami oleh pekerja yang mengalami *burnout*.

d. Manifestasi perilaku

Dampak *burnout* pada perilaku yang merugikan bagi organisasi adalah ketidakhadiran di tempat kerja, berganti pekerjaan dan prestasi kerja yang rendah. Secara individual dampak perilakunya adalah menarik diri dari pekerjaan yang dilakukannya.

e. Manifestasi motivasi

Menghilangnya motivasi intrinsik pada individu seperti hilangnya semangat, antusiasme, ketertarikan dan idealism. Sebaliknya muncul kekecewaan, ketidakpuasan dan menarik diri. Kondisi nyata dari individu pekerja yang mengalami *burnout* adalah menurunnya keterlibatan dengan penerima layanan.

Maslach (2004) mengungkapkan *burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi.

- a. Dampak pada individu terlihat adanya gangguan fisik seperti sulit tidur, rentan terhadap penyakit, munculnya gangguan psikosomatik, maupun gangguan psikologis yang meliputi penilaian yang buruk terhadap dirisendiri yang dapat mengarah pada terjadinya depresi.
- b. Dampak *burnout* yang dialami individu terhadap orang lain dirasakan oleh penerima pelayanan dan keluarga.
- c. Dampak *burnout* bagi organisasi adalah meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan atau job turnover, sehingga kemudian berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan dampak- dampak *burnout* meliputi manifestasi afektif, manifestasi kognitif, manifestasi fisik, manifestasi perilaku, manifestasi motivasi yang dampaknya bisa dialami oleh diri

sendiri, orang lain atau penerima layanan dan juga berdampak buruk pada instansi atau organisasi.

2.2 Guru

2.2.1 Definisi Guru

Guru adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk membimbing serta membina muridnya dan mempunyai tanggung jawab tentang pendidikan anak didiknya, secara individual maupun kelompok, baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Seorang guru melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang pendidik dan pengajar yang merencanakan, menjalankan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Kamal, 2019).

Guru adalah orang yang memberikan pelajaran. Guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar. Guru adalah komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Uno & Lamatenggo, 2016). Sebagaimana dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Presiden Republik Indonesia, 2005).

Guru adalah seorang figur pemimpin. Guru sebagai satu sosok arsitek yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik. Guru berperan membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama,

nusa, dan bangsa. Guru mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara (Narjan, 2015).

Guru adalah orang yang bertanggung jawab dalam merencanakan dan menuntun murid-murid untuk melakukan kegiatan-kegiatan belajar guna mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkan. Guru adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundah pada orang tua (Nurhuda & Baskara, 2017).

Berdasarkan definisi guru yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik untuk mencapai tujuan akhir dari proses pendidikan/pembelajaran.

2.2.2 Peran Guru

Peran guru tidaklah terbatas dalam masyarakat, bahkan guru pada hakekatnya merupakan komponen strategis yang memilih peran penting dalam menentukan gerak maju kehidupan bangsa. Adapun peran guru menurut Kamal (2019) adalah sebagai berikut:

1. Guru Sebagai Sumber Belajar

Penggunaan alat dan sumber belajar memang akan sangat membantu proses pembelajaran, tetapi walaupun bagaimana hebatnya alat tersebut tidaklah mengurangi peran guru sebagai sumber belajar, karena guru akan menghantar

peserta didik untuk memanfaatkan alat sumber belajar, justru harus benar-benar menguasai bahan materi ajar yang akan diajarkan.

2. Guru Sebagai Fasilitator

Dalam proses pembelajaran peserta belajar diharapkan mampu mendapatkan pengalaman belajar sebanyak-banyaknya, dengan demikian berarti proses pembelajaran berorientasi pada siswa. Peran guru dalam hal ini adalah memfasilitasi peserta didik dalam belajar.

3. Guru Sebagai Pengelola

Proses pembelajaran adalah “belajarnya peserta didik” bukan “mengajarnya pendidik”. Dalam belajar peserta didik memiliki kecenderungan masing-masing “tidak selalu sama”. Maka tugas guru dalam hal ini adalah sebagai pengelola, menjaga kelas agar tetap kondusif.

4. Guru Sebagai Demonstrator

Walaupun pembelajaran sudah berbasis TIK, fungsi demonstrator seorang guru tetap saja dibutuhkan. Peran demonstrator adalah apa-apa saja yang dilakukan oleh seorang guru di depan peserta didik sebagai upaya untuk membuat peserta didik agar lebih mengerti dan memahami pesan yang disampaikan.

5. Guru Sebagai Pembimbing

Siswa atau peserta didik adalah sebuah pribadi yang unik, kita akan melihat perbedaan antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan akan lebih nampak pada bakat, minat, kemampuan dan lain sebagainya. Dan kita tahu bahwa peserta didik itu adalah merupakan makhluk yang sedang berkembang, irama perkembangan antara yang satu dengan yang lain juga berbeda-beda.

6. Guru Sebagai Motivator

Banyak peserta didik yang tidak mencapai kompetensi yang mengembirakan, bukan karena bodoh, tetapi ia kehilangan motivasi. Kehilangan motivasi ini adalah satu malapetaka besar bagi peserta didik. Banyak anak yang pintar justru memiliki nilai yang paling rendah karena kehilangan motivasi.

7. Guru Sebagai Evaluator

Sebagai evaluator guru harus memiliki data-data dan informasi tentang keberhasilan setiap anak dalam mengikuti aktivitas pembelajaran. Evaluasi ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah pelajaran yang disampaikan cukup terserap oleh peserta didik, bagaimana metode yang digunakan, apakah media yang digunakan telah sesuai, demikian juga dengan strategi pembelajaran apakah telah cukup jitu.

Sedangkan menurut Nurhuda dan Baskara (2017) peran-peran guru adalah sebagai berikut:

1. Guru Sebagai Pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

2. Guru Sebagai Pengajar

Peranan guru sebagai pengajar dan pembimbing dalam kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai factor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman dan keterampilan guru dalam berkomunikasi.

3. Guru Sebagai Pembimbing

Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan, yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan itu. Dalam hal ini, istilah perjalanan tidak hanya menyangkut fisik tetapi juga perjalanan mental, emosional, kreatifitas, moral dan spiritual yang lebih dalam dan kompleks.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran guru sangat beragam, diantaranya adalah guru sebagai sumber belajar, fasilitator, pengelola, demonstrator, motivator, evaluator, pembimbing, pendidik, hingga pengajar. Peran guru sangat penting untuk memajukan kualitas siswa.

2.2.3 Tugas dan Kompetensi Guru

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Sedangkan tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia mampu menjadi idola para siswanya. Sedangkan masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan (Kamal, 2019).

Sedangkan menurut Supaini (2019) tugas dan tanggung jawab seorang guru adalah sebagai berikut:

a. Keteladanan

Tugas pertama dan utama dari seorang guru adalah membentuk karakter, bagi bangsa Indonesia karakter ini sudah baku dan harga mati yaitu Pancasila.

Sebagai alat pemersatu bangsa. Karakter Pancasila harus dan wajib diteladankan oleh guru/pendidik, bukan hanya diajarkan dan diujarkan saja. Dengan meneladankan karakter Pancasila dalam kehidupan sehari-hari maka akan dengan mudah seorang guru meneladankan dan mempraktekkan nilai nilai karakter yang lain, karena pada dasarnya semua karakter positif sudah terangkum dalam nilai-nilai Pancasila

b. Penumbuhkembang

Tugas guru yang kedua adalah menumbuhkembangkan kompetensi. Oleh sebab itu kemampuan dan kepekaan dari seorang guru/pendidik untuk melihat bakat dan minat dari peserta didik/siswa menjadi sebuah keharusan, agar pertumbuhan baik fisik maupun mental anak didiknya dapat bertumbuhkembang dengan optimal. Karenanya setiap guru/pendidik harus menjadi penumbuhkembang. Dengan senantiasa meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, maka seorang guru akan dapat menjadi penumbuhkembang yang mumpuni dan dicintai oleh semua anak didiknya.

c. Pembudaya

Seorang guru bertanggung jawab penuh dalam mengembangkan kebiasaan membaca, sampai menjadi budaya pada peserta didiknya. Baik itu melalui pembiasaan membaca di perpustakaan maupun di luar perpustakaan. Kebiasaan membaca di mana saja ini baru akan berhasil jika semua guru memberi contoh dan dalam keteladanan sehari-hari. Dalam kegiatan pembelajaran hendaknya guru/pendidik senantiasa memasukan muatan literasi ini dalam kegiatan belajar peserta didik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan memaparkan bahwa kompetensi guru Indonesia meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Presiden Republik Indonesia, 2005).

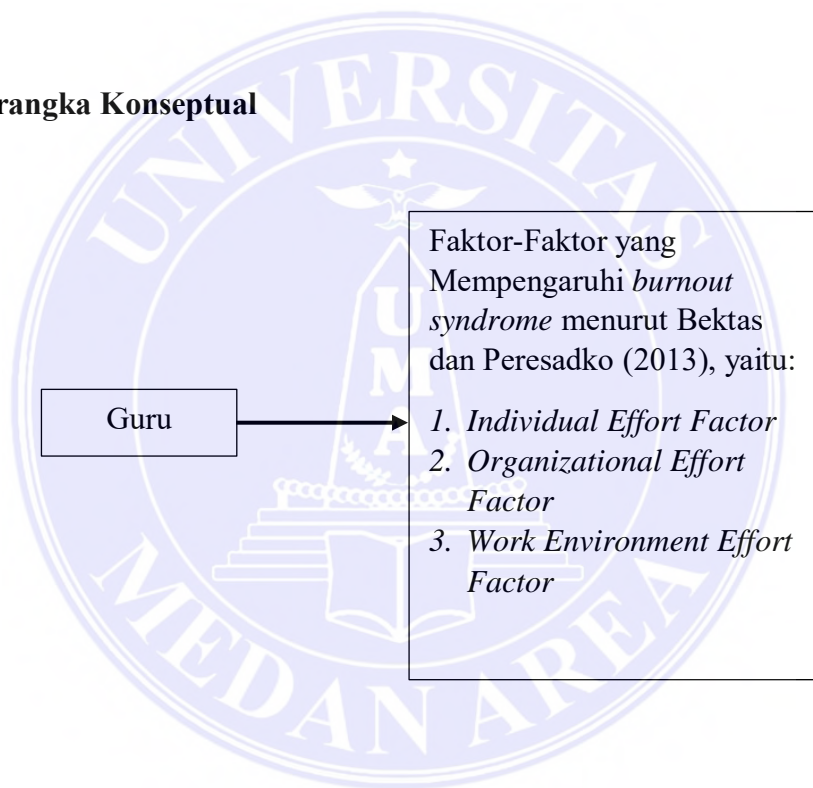
Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (Ananda, 2019).

Sedangkan menurut Raka Joni (dalam Zainuri, 2018) terdapat tiga jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu:

- 1) Kompetensi Profesional, yaitu memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya.
- 2) Kompetensi Kemasyarakatan, yaitu mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas.
- 3) Kompetensi Personal, yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*.

Dilihat dari Tugas dan Kompetensi guru dapat disimpulkan bahwa guru memiliki tugas untuk mendidik dan mencerdaskan siswa, dan guru juga memiliki tugas sebagai teladan bagi siswa, penumbuhkembang minat dan bakat siswa, serta guru bertugas untuk membiasakan hal positif bagi siswa sehingga menjadi budaya siswa. Maka dai itu, tidak sembarang orang bisa menjadi guru. Seorang guru harus memiliki kompetensi berupa kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

2.3 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan yang berada di Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

3.2 Bahan dan Alat

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden.

3.3 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif (Hardani et al., 2020).

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menyampaikan fakta dengan cara mendeskripsikan dari apa yang dilihat, diperoleh dan dirasakan (Priadana & Sunarsi, 2021). Penelitian deskriptif menganalisis data secara sistematis. Analisis yang digunakan adalah analisis persentase, sehingga kesimpulan yang dihasilkan tidak bersifat umum. Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan dan menguji hipotesis (Hardani et al., 2020).

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan subjek atau objek yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Mamondol, 2021). Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian (Priadana & Sunarsi, 2021). Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti (Priyono, 2016). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 67 guru.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri (Priadana & Sunarsi, 2021). Hal ini senada dengan pandangan Adnyana (2021) bahwasanya sampel merupakan bagian atau sebagian atau sebagian kecil dari objek /subjek yang terdapat di dalam sebuah populasi penelitian. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 67 orang.

3.3.3 Prosedur Kerja

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Langkah yang dilakukan mulai dari menghubungi secara informal bagian tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, guna meminta izin untuk mengadakan penelitian. Selain menyiapkan persiapan administrasi peneliti

juga mempersiapkan alat ukur yang nantinya akan digunakan untuk penelitian, dengan penyusunan skala faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome*.

3.3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Abubakar, 2021).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologis yang berbentuk skala likert dengan beberapa pilihan. Metode skala digunakan mengingat data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologi yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item-item pernyataan (Azwar, 2010). Skala merupakan instrumen ukur berupa perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Pengertian lain dari skala merupakan sekumpulan stimulus berupa aitem yang hanya bermanfaat ketika respon yang diberikan oleh subjek adalah respon yang memang sesuai dengan keadaan dirinya yang sesungguhnya (Azwar, 2017). Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome*.

3.4.1 Skala Faktor yang Mempengaruhi *Burnout Syndrome*

Skala Faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* diukur melalui faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome*, yaitu: *individual effort factor*, *otganizational effort factor*, dan *work environment effort factor* (Bektas & Peresadko, 2013). Skala faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* dimodifikasi dari skala faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* yang dibuat oleh Andarini (2018). Skala tersebut dikembangkan dan dilakukan sedikit modifikasi pada item-item menyesuaikan subjek penelitian.

Setiap skala yang dibagikan terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavourable*, pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang mendukung variabel yang dapat diukur sedangkan pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung variabel yang dapat diukur (Azwar, 2017).

Skala likert mencakup pernyataan *Favorable* (pernyataan mendukung) dan *Unfavorable* (pernyataan tidak mendukung). Skala likert memiliki empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *Favorable* diberi rentang 4-1, sedangkan yang bersifat *Unfavorable* diberi rentang nilai 1-4.

Tabel 1. Skor Skala Likert

No	Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

3.5 Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas berkaitan dengan “ketepatan” dengan alat ukur. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid pula. Jika data yang dihasilkan dari sebuah instrumen yang valid, maka instrumen juga valid. Valid dapat diartikan juga dengan kesesuaian alat ukur dengan apa yang mau diukur (Ahmad, 2018). Validitas (validity) adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019).

Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga (*corrected item total correlation*). Menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2006) *corrected item total correlation* adalah korelasi antara item bersangkutan dengan total item. Secara umum, jika nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,3 maka item skala tersebut dapat dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat atau derajat konsistensi dari suatu instrumen. Reliabilitas juga diartikan sama dengan konsistensi atau keajegan. Suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Artinya, semakin reliabel suatu tes, maka semakin yakin bahwa hasil suatu tes mempunyai hasil yang sama dan bisa dipakai di suatu tempat yang berbeda ketika

melakukan tes tersebut. Reliabilitas sejatinya memastikan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan dalam instrumen meskipun dilakukan di tempat ataupun waktu yang berbeda (Ahmad, 2018). Pada penelitian ini, pengujian tingkat reliabilitas instrumen melalui pendekatan rumus *Alpha Cronbach* pada berbagai instrumen penelitian yang berupa skala untuk menggambarkan tingkat reliabilitas konsistensi internal (*internal-consistency coefficient reliability*).

3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Menurut Hardani, dkk (2020) Penelitian deskriptif menganalisis data secara sistematis. Analisis yang digunakan adalah analisis persentase, sehingga kesimpulan yang dihasilkan tidak bersifat umum. Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan dan menguji hipotesis.

Teknik analisis data yang digunakan adalah F%, karena tidak bermaksud untuk membuktikan suatu hipotesis melainkan untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* pada Guru di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan. Adapun rumus F% adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase Faktor} = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{Total Skor Keseluruhan}} \times 100\%$$

Selanjutnya, setelah diketahui hasil persentase jawaban dari variabel yang diteliti, selanjutnya dilakukan perhitungan frekuensi subjek yang memberikan jawaban. Untuk mempermudah pengolahan data, maka peneliti akan menggunakan bantuan perangkat komputer yaitu program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 25.0 for windows.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi burnout syndrome pada guru di MTS. Al-Washliyah 16 Perbaungan, di bawah ini akan diurutkan faktor-faktor yang berkontribusi dari yang tertinggi hingga yang terendah dalam mempengaruhi burnout syndrome, yaitu: *Organizational Effort Factors* sebesar 35,68%, *Work Environment* sebesar 32,51%, dan *Individual Effort Factors* Sebesar 31,81%.
2. Faktor yang paling dominan mempengaruhi burnout syndrome pada guru di MTA. Al-Washliyah 16 Perbaungan adalah *organizational effort factors* sebesar 35,68%.
3. Faktor yang paling rendah mempengaruhi burnout syndrome pada guru di MTA. Al-Washliyah 16 Perbaungan adalah *individual effort factors* sebesar 31,81%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti mengemukakan hal-hal yang disarankan sebagai berikut:

1. Saran Kepada Subjek

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, maka peneliti ingin menyarankan kepada subjek yaitu para guru untuk lebih berbaur dengan rekan kerja dengan saling membantu dan membimbing ketika ada guru lain yang tidak mengerti dengan suatu pekerjaan. Selain itu guru juga dapat ikut berpartisipasi dengan kegiatan-kegiatan sekolah di luar mengajar. Guru juga dapat untuk lebih meningkatkan etos kerjanya terhadap sekolah dan memberikan kontribusi sebaik mungkin demi kemajuan sekolah. Guru juga harus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dengan mengikuti pelatihan-pelatihan seperti *training*, *workshop*, seminar dan juga bimbingan teknis.

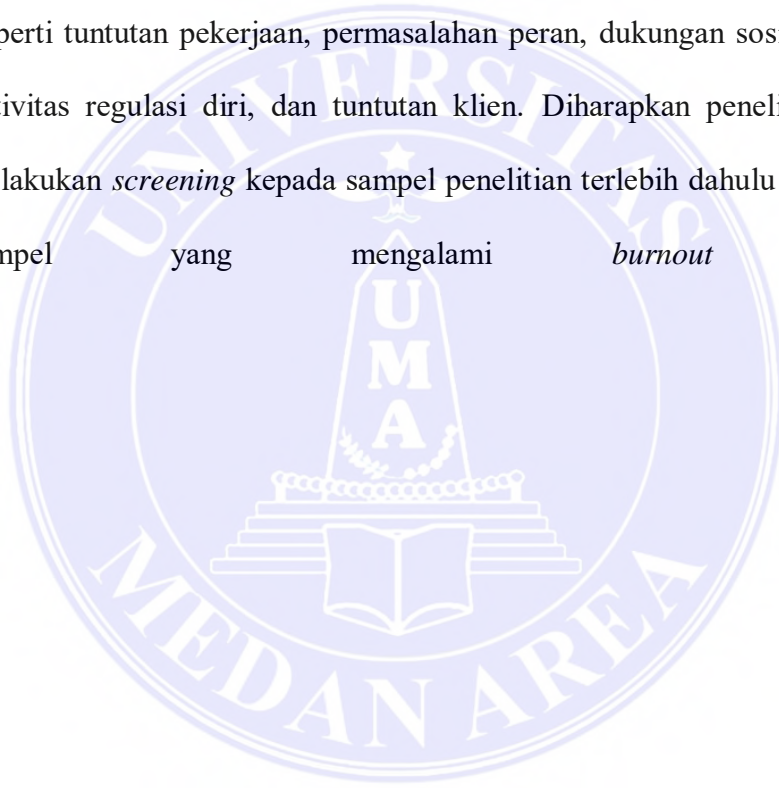
2. Saran Kepada Kepala Sekolah

Setelah melihat hasil penelitian yang menunjukkan terdapat beberapa guru yang merasakan kurangnya dukungan dari kepala sekolah, peneliti menyarankan kepada kepala sekolah untuk menciptakan hubungan interpersonal dengan para guru dengan membimbing dan membantu para guru yang merasakan kesulitan. Kepala sekolah juga dapat mempertimbangkan masukan-masukan yang diberikan para guru demi kemajuan sekolah. Kepala sekolah juga dapat mempertimbangkan untuk melengkapi fasilitas-fasilitas guru dalam mengajar. Sehingga solusi yang peneliti tawarkan kepada sekolah adalah untuk membuat kegiatan-kegiatan di luar mengajar yang melibatkan para guru agar terciptanya hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan guru serta menyediakan fasilitas seperti pelatihan ataupun bimtek kepada guru.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Untuk Peneliti Selanjutnya, peneliti menyarankan untuk lebih memperhatikan lagi skala penelitian yang digunakan agar tidak terjadi bias dalam pengisian skala yang dilakukan responden. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout syndrome* selain *individual effort factors*, *organizational effort factors* dan *work environment*.

Seperti tuntutan pekerjaan, permasalahan peran, dukungan sosial, kurangnya aktivitas regulasi diri, dan tuntutan klien. Diharapkan peneliti selanjutnya melakukan *screening* kepada sampel penelitian terlebih dahulu untuk melihat sampel yang mengalami *burnout syndrome*.



DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. In *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Ahmad, M. A. (2018). Penelitian Kausal Komparatif. In *Metodologi Penelitian* (pp. 106–111). Gunadarma Ilmu.
- Akbar, M. T., & Soetjningsih, C. H. (2023). Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan dengan Burnout Pada Aparatur Sipil Negara. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 814–822. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.436>
- Akhsan, M. A. (2023). *Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia*. Media Mahasiswa Indonesia.
- Amelia, N. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepribadian Terhadap Burnout Pada Pengemudi Bus Perum Damri Cabang Pontianak. *Jurnal Untan*, 1(2), 53–54.
- American Psychological Association. (2015). *APA Dictionary of Psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Ananda, R. (2019). *Profesi Keguruan. Perspektif Sains dan Islam*. Rajawali Pers.
- Andarini, E. (2018). *Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome dan Job Satisfaction Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Universitas Airlangga.
- Asnawi, M. (2018). Pengaruh Faktor Lingkungan, Organisasi dan Individual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Anugerah Boinda Lestari Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 3(1).
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bagaskara, R. I., Ahman, E., & Santoso, B. (2022). Literatur Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Burnout Pegawai Selama Era Pandemi (Periode Tahun 2020-2021). *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 18(2), 256–261.
- Bektas, C., & Peresadko, G. (2013). Frame of Workplace Guidance How to Overcome Burnout Syndrome: a Model Suggestion. *Social and Behavioral ScienceS*, 8(4), 879–884.
- Bogar, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Burnout, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intention to Leave (Studi Pada Pegawai Perum Pegadaian di Sulawesi Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(4), 1465–1475.

- Fahmi, A. Z., Muthia, W. S., Alfarizi, F., Garlianka, M., Wangsadikrama, & Widiasmara, N. (2019). Kebersyukuran dan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar di Yogyakarta. *PSIKOLOGIKA: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 24(2), 105–114.
- Fridayanti, D. A. I., Purnawati, S., Adiputra, L. M. I. S. H., & Tirtayasa, K. (2022). Prevalensi Terjadinya Burnout Syndrome Dan Hubungan Dengan Faktor Penyebabnya Pada Dosen Wanita Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Medika Udayana*, 11(5).
- Gifariani, N. S., & Asruni. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Burnout Syndrome: Individual Effort Factors, Organizational Effort Factors, dan Work Environment Effort Factors terhadap Job Satisfaction pada Perawat di RSUD Ratu Zalecha Martapura (Masa Pandemi Covid-19). *Kindai*, 17, 137–141.
- Guru Inovatif. (2022). *Kenali Gejala Burn Out pada Guru dan Cara Mengatasinya*. Redaksi Guru Inovatif.
- Halim, G. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomis Dan Akuntansi*, 1(3), 229–244.
- Hardani, Aulia, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Ida Ayu Laksmi Arnita Utari, & Dety Mulyanti. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 7(1), 51–60. <https://doi.org/10.57214/jka.v7i1.264>
- Istiani, H., Hasyim, A., & Yanzi, H. (2017). Persepsi Guru Tentang Kendala Pelaksanaan Beban Kerja Guru Pada Beberapa Mata Pelajaran. *Jurnal Kultur Demokrasi*, 5(3).
- Jose, S. A., Effendi, M., & Matore, E. M. (2021). Tinjauan Literatur Bersistematik: Faktor Burnout dalam Kalangan Guru. *Malaysian Journal of Social Science and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 168–186.
- Kamal, M. (2019). *Guru: Suatu Kajian Teoritis dan Praktis*. AURA (CV. Anugerah Utama Raharja).
- Karyono, E., & Prastiwi, S. K. (2018). Pengaruh faktor individual dan psikologis terhadap kinerja. *Jurnal EKA CIDA*, 3(1), 78–99. <https://journal.amikomsolo.ac.id/index.php/ekacida/article/view/95/79>
- Kesworowati, D., Setiyadi, A., & Handayani. (2023). Organizational Effort Factors dan Burnout Pada Perawat di Unit Perawatan Terpadu. *Binawan Student Journal (BSJ)*, 5(1), 40–46.
- Kristianingsih, Yuliani, D., & Wardhani, D. T. (2019). Burnout Pendamping di Panti Sosial Bina Netra dan Rungu Wicara Cahaya Batin Jakarta Timur.

- REHSOS: Jurnal Ilmiah Rehabilitasi Sosial*, 1(2), 181–196.
- Kulla, S. K. (2017). Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(2), 79–90.
- Lupiyoadi, R., & Hamdani, A. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Maemunawati, S., & Alif, M. (2020). *Peran Guru, Orang Tua, Metode dan Media Pembelajaran: Strategi KBM di Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit 3M Media Karya.
- Mamondol, M. R. (2021). Proses dan Paradigma Penelitian. In *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (p. 23). Media Sains Indonesia.
- Maslach, C. (2004). *Burnout: the Cost of Caring*. Malor Books.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). Burnout. In *Encyclopedia of Stress* (2nd ed., pp. 358–362). Elsevier.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress* (pp. 351–357). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-0%0A2.00044-3%0D>
- Melasi, P., & Wijayanti, C. D. (2023). Literature Review Faktor Individu, Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kejadian Burnout Syndrome dan Kepuasan Kerja Perawat. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1712–1724. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.8182>
- Menteri Pendidikan Nasional. (2009). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan*.
- Mizmir. (2011). *Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja Pustakawan di Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Muizu, W. O. Z., Zulaikha, & Hilmiana. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Selama Penerapan Work From Home (WFH). *Pekbis Jurnal*, 13(2), 83–90.
- Murharyati, A., Sulisetyowati, D., Pratiwi, E. N., & Nurjanah, S. (2021). Optimalisasi Individual Effort, Organizational Effort dan Environment Effort Pemuda Karang Taruna Dalam Meningkatkan Daya Tanggap (Responsiveness) Kondisi Darurat Wabah COVID-19. *Jurnal Salam Sehat Masyarakat (JSSM)*, 2(2), 34–42. <https://doi.org/10.22437/jssm.v2i2.13615>
- Narjan, S. (2015). *Profesi Keguruan: Konsep dan Aplikasi*. Penerbit Samudra Biru.
- Nuraevindah, Sabilu, Y., & Irma. (2023). Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2021. *Endemis Jurnal*, 3(4),

10–17.

- Nurhuda, & Baskara, A. (2017). *Etika Profesi Guru*. Penerbit Deepublish.
- Presiden Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Alfabeta.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Purwandari, R., Ardiana, A., Afandi, A. T., & Kurniawan, D. E. (2023). Burnout syndrome among COVID-19 vaccinators. *International Journal of Public Health Science*, 12(4), 1548–1554. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v12i4.22851>
- Putra, M. I. D. (2022). *Benang Relasi Kesejahteraan Guru dengan Kualitas Pendidikan di Indonesia*. Kumparan.
- Rahmat, A. (2014). *Pengantar Pendidikan: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Ideas Publishing.
- Santrock, J. W. (2018). *Life-Span Development. Perkembangan Masa-Hidup Jilid 1* (13th ed.). Erlangga.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). *Burnout: an Overview of 25 Years of Research in Theorizing: The Handbook of Work and Health Psychology*. Wiley.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career and Development International*, 14(3), 204–220.
- Septianisa, S., & Caninsti, R. (2016). Hubungan Self Efficacy dengan Burnout Pada Guru di Sekolah Dasar Inklusi. *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 126137.
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran dan Fungsi Guru dalam Pendidikan. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Supaini. (2019). *Guru Berkarakter: Antara Harapan dan Kenyataan*. CV. Narasi Nara.
- Syukur, T. A., & Rafiqoh, S. (2022). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. CV. Patju Kreasi.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran. Aspek yang Mempengaruhi*. PT Bumi Aksara.
- Utami, S., Susanto, B., & Suhartin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BankKonvensional Kediri). *Management*

Studies and Entrepreneurship Journal, 4(2), 1082–1091.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Wahyudin, D. (2020). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 135–148.

Yanti, N. P. E. D., Susiladewi, I. A. M. vera, Darmawan, I. K. I., & Antara, I. G. N. P. J. (2021). Gambaran Burnout Perawat DI Ruang Isolasi Coronavirus Disease 2019. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 4(4), 675–684.

Zainuri, A. (2018). *Menakar Kompetensi dan Profesionalitas Guru Madrasah di Palembang*. Tunas Gemilang Press.





Lampiran 1

SKALA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BURNOUT SYNDROME

Nama :
Umur : Tahun
Jenis Kelamin :
Jabatan/Posisi :
Lama Bekerja : Tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Berikut dibawah ini ada 46 pertanyaan
2. Bacalah pertanyaan dengan baik serta pahami pertanyaan tersebut
3. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.
4. Pada pertanyaan tersebut tidak ada jawaban benar atau salah, karena itu pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai
5. Data pribadi serta jawaban Bapak/Ibu akan dijamin penuh kerahasiaannya oleh peneliti, dan digunakan hanya untuk kepentingan penelitian saja.
6. Periksa kembali jawaban Bapak/Ibu jangan ada yang terlewatkan 1 pertanyaan pun.
7. Keterangan jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh Pengisian

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa semangat setiap kali bekerja	✓			

Artinya: Saya sangat setuju bahwasanya saya merasa semangat setiap kali bekerja

~Selamat Mengerjakan~

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memberikan kemampuan terbaik saya dalam bekerja				
2	Saya bangga dengan pekerjaan saya saat ini				
3	Saya selalu aktif mengikuti kegiatan dan bersosialisasi dengan guru lainnya				
4	Saat saya mengalami stress kerja, saya tetap berusaha berpikir positif dalam bekerja				
5	Saya selalu mencoba menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ide pribadi saya				
6	Saya mampu berinovasi dan mengembangkan cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan				
7	Saya memiliki etos kerja yang tinggi terhadap pekerjaan saya				
8	Saya selalu terlibat dalam acara ataupun kegiatan yang dilakukan oleh sekolah				
9	Saya ingin tetap berada pada pekerjaan atau jabatan saya saat ini				
10	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya				
11	Saya merasa malu dengan pekerjaan saya				
12	Saya lebih suka menyendiri ketika bekerja di sekolah				
13	Saya merasa takut karena pekerjaan saya tidak sesuai dengan kemampuan saya				
14	Saya tidak pernah memikirkan ide dan kreativitas apapun dalam menyelesaikan pekerjaan				
15	Dalam bekerja, saya hanya memberikan kontribusi sekedarnya saja				
16	Saya tidak memiliki tekad yang kuat dan kepatuhan dalam bekerja				
17	Setelah mengajar saya lebih memilih pulang ke rumah dibanding mengikuti kegiatan sekolah lainnya				
18	Saya merasa ingin keluar dari pekerjaan ini dan mencari pekerjaan lain				

19	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya				
20	Rekan kerja saya selalu mendukung saya saat saya menghadapi kejenuhan kerja				
21	Rekan kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
22	kepala sekolah mampu membimbing dan melatih para guru				
23	Kepala sekolah bersedia mempertimbangkan gagasan dan saran-saran yang saya berikan				
24	Kepala sekolah memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
25	Saya merasa adanya suasana kerja dengan rasa kekeluargaan yang kental				
26	Pekerjaan saya memberikan keamanan untuk masa depan saya				
27	Saya sering berbeda pendapat dengan rekan kerja saya				
28	Saya terbiasa bekerja sendiri tanpa perlu bantuan ataupun motivasi dari rekan kerja saya				
29	Rekan kerja saya tidak peduli dengan saya				
30	Kepala sekolah tidak pernah memotivasi saya dikala saya sedang merasa jenuh dalam bekerja				
31	Pusat kendali pemberian keputusan hanya berada di tangan kepala sekolah				
32	Kepala sekolah tidak peduli dengan kesulitan yang saya alami				
33	Saya merasa adanya suasana yang tidak menyenangkan di tempat saya mengajar				
34	Saya tidak mendapatkan asuransi kesehatan maupun keselamatan bekerja				
35	Sekolah memiliki fasilitas yang lengkap untuk proses pembelajaran				
36	Fasilitas di sekolah masih sangat layak untuk digunakan dalam pembelajaran				
37	Siswa yang kurang tanggap saat belajar membuat saya gelisah				

38	Saya merasa gugup apabila berhadapan dengan wali murid				
39	Saya menghindar apabila ada pekerjaan tambahan dari sekolah				
40	Saya merasa senang bisa bekerja di sekolah ini				
41	Saya merasa tidak semangat bekerja dikarenakan tidak ada fasilitas yang mendukung pembelajaran saya				
42	Beberapa fasilitas di sekolah sudah tidak layak lagi untuk digunakan				
43	Saya mampu mengatasi siswa yang nakal di kelas				
44	Saya tidak pernah merasa gugup ketika berurusan dengan wali murid				
45	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan senang hati				
46	Saya menyesal bekerja di sekolah ini				

~Terima Kasih~

Lampiran 2
Data Mentah Sebelum Eliminasi

NO	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22
1	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3
2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2
3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1
4	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	4	2	4	3	1	2	1	2	1	1	2
5	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2
6	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2
7	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2
8	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
9	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	1
10	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1
11	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
13	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2
14	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
15	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2
16	2	1	2	1	2	4	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	4	1	3	2	1	1
17	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	4	1	2	2
18	2	1	1	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	4	2	2	3	1	3	2	2	2
19	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2
20	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2
21	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1

22	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
23	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
24	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	1	4	2	2	2	1	2
25	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
26	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2
27	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
28	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4
29	3	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	4	2	2
30	2	1	1	4	1	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1
31	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	4	1	2	2	2	3	1	1	1
32	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	2
33	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
34	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3
35	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1
36	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	1	1	3	1	2	2
38	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2	1	3
39	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	3	1	4	3	4	2	2	1	2
40	1	3	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	4	2	1	1	3	1	1	2	1	2
41	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
42	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
43	1	4	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3
44	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	1	2	2	1	1	2	2	3	4	2	2
45	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3
46	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2

47	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	4	2	1	1	2
48	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	1	1
49	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2
50	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2
51	3	2	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	2	3
52	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	1	2	3	3	2	2	2
53	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3
54	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	1	4	1	4	1	1	2	2	2	2
55	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4
56	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2
57	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	4	2	2
58	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1
59	4	1	4	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
60	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2
61	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2
62	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	2
63	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
64	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	2	2
65	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	4	1	1	1	1
66	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3	4	1	3	4	4	2	2	2	4	2	3	2
67	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1

NO	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46
1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1
3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1
4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2
5	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1
6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1
7	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1
8	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1
9	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
11	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
12	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
13	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1
14	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
15	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1
16	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1
17	2	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1
18	2	3	3	2	3	3	1	3	4	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1
19	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	1	1	1
21	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1
22	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1

25	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
26	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1
27	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
28	2	3	3	2	3	2	1	3	4	2	2	3	1	1	2	1	4	1	1	3	2	2	1	1
29	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1
30	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
31	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1
32	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2
33	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3
34	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	1
35	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1
36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	1	1	2	1	4	1	1	3	2	2	1	1
37	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1
38	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	2	4
39	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	4	1	3
40	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
41	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1
42	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	4	2	1	3	2	2	1	1
43	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1
44	2	2	2	4	4	3	1	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2	1	2	2	1	1	3	2
45	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
46	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
47	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
48	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
49	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2

50	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1	4	3	3	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1
51	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
52	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4
53	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	4	1	4	2	4	4	1	3
54	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	3	4	1	3
55	2	3	3	2	2	3	1	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
56	2	4	1	2	4	3	2	2	3	2	2	4	1	2	3	2	2	1	2	4	2	2	1	1
57	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	1	1	1	2	4	2	1	3	4	3	1	1
58	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
59	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2
60	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	1
61	2	2	2	4	4	2	1	2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
62	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1	4	4	1	2	3	2	2	1	2	4	2	2	1	1
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	4	1	1	1	2	2	1	1
64	2	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2
65	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
66	3	4	1	3	4	4	2	4	4	1	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	2
67	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1

Lampiran 3
Data Mentah Setelah Eliminasi

NO	INDIVIDUAL EFFORT FACTORS												JUMLAH
	A2	A4	A5	A7	A8	A9	A10	A12	A13	A15	A17	A18	
1	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	32
2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	19
3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	15
4	1	3	1	1	1	1	1	4	2	3	2	1	21
5	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	20
6	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	17
7	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	17
8	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	18
9	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	22
10	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	23
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	25
12	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	26
13	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	21
14	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	27
15	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
16	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	4	1	20
17	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	21
18	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	1	22
19	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	25
20	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	19
21	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	24
22	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	32
23	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	35
24	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	29
25	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	26
26	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	18
27	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	14
28	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	25
29	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
30	1	4	1	2	3	2	1	2	2	2	3	1	24
31	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	21
32	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	28
33	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	26
34	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	25
35	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14
36	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	18
37	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	15
38	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	22

39	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	4	21
40	3	1	1	2	1	1	1	2	4	1	3	1	21
41	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	15
42	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	26
43	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25
44	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	24
45	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	15
46	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	27
47	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	4	19
48	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	18
49	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	29
50	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	15
51	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	31
52	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	26
53	2	2	1	3	2	4	2	3	2	3	2	3	29
54	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	25
55	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	32
56	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	29
57	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	28
58	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	15
59	1	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	28
60	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	19
61	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	14
63	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	17
64	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	29
65	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	4	19
66	2	2	4	2	3	3	3	1	3	4	2	2	31
67	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	14
													1502

V

NO	ORGANIZATIONAL EFFORT FACTORS												JUMLAH
	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A27	A29	A30	A31	A32	A33	
1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	35
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	23
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	14
4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	25
5	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	24
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	14
9	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	20
10	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	21
11	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	27
12	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	28
13	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	24
14	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	26
15	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	24
16	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	18
17	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	23
18	2	2	2	2	3	3	3	1	3	4	2	2	29
19	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	29
20	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	16
21	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	19
22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	27
23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	27
24	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	25
25	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	29
26	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	15
27	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	4	19
28	2	2	4	2	3	3	3	1	3	4	2	2	31
29	4	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	26
30	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	18
31	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	20
32	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	31
33	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	27
34	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	36
35	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	18
36	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	27
37	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	24
38	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	27
39	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	27
40	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	24
41	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	18

42	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	30
43	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	29
44	4	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	29
45	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	18
46	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	32
47	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	17
48	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	21
49	4	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	33
50	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	4	19
51	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	34
52	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	31
53	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	31
54	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	2	31
55	4	2	4	2	3	3	2	1	3	4	2	2	32
56	4	4	2	2	4	1	4	2	2	3	2	2	32
57	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	34
58	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	21
59	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	30
60	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	24
61	4	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	29
62	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	18
63	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	23
64	4	2	2	2	3	3	2	4	2	4	3	3	34
65	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	19
66	2	3	2	3	4	1	4	2	4	4	1	3	33
67	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	17
													1684

NO	WORK ENVIRONMENT												JUMLAH	TOTAL
	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46		
1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	29	96
2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	21	63
3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	17	46
4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	24	70
5	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	24	68
6	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	22	63
7	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	23	64
8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	23	55
9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	55
10	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	27	71
11	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	28	80
12	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	80
13	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	24	69
14	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	27	80
15	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	17	54
16	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	18	56
17	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	1	27	71
18	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	21	72
19	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	23	77
20	2	2	3	4	2	1	2	2	1	1	1	1	22	57
21	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	23	66
22	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	28	87
23	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	32	94

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

24	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	67
25	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	27	82
26	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	18	51
27	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	14	47
28	1	1	2	1	4	1	1	3	2	2	1	1	20	76
29	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	17	59
30	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	20	62
31	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	23	64
32	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	29	88
33	4	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	32	85
34	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	1	29	90
35	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	17	49
36	1	1	2	1	4	1	1	3	2	2	1	1	20	65
37	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	22	61
38	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	2	4	25	74
39	2	3	2	1	2	1	2	2	2	4	1	3	25	73
40	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	15	60
41	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	17	50
42	1	1	2	2	4	2	1	3	2	2	1	1	22	78
43	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	21	75
44	3	2	3	4	2	1	2	2	1	1	3	2	26	79
45	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	15	48
46	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	30	89
47	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	16	52
48	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	19	58

49	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	29	91
50	3	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	19	53
51	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	30	95
52	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4	24	81
53	2	3	2	3	4	1	4	2	4	4	1	3	33	93
54	2	4	2	1	2	1	2	2	3	4	1	3	27	83
55	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	28	92
56	1	2	3	2	2	1	2	4	2	2	1	1	23	84
57	1	1	1	2	4	2	1	3	4	3	1	1	24	86
58	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	15	51
59	4	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	31	89
60	2	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	1	22	65
61	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	22	77
62	1	2	3	2	2	1	2	4	2	2	1	1	23	55
63	1	1	2	1	4	1	1	1	2	2	1	1	18	58
64	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	33	96
65	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	15	53
66	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	2	33	97
67	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	15	46
													1535	4721

Lampiran 4

Uji Validitas dan Reliabilitas

Scale: Faktor yang Mempengaruhi Burnout Syndrome

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.942	46

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	2.27	.863	67
A2	1.87	1.013	67
A3	1.90	.677	67
A4	1.67	.766	67
A5	1.90	.677	67
A6	2.03	.778	67
A7	1.70	.551	67
A8	1.69	.679	67
A9	1.91	.811	67
A10	1.91	.712	67
A11	2.45	.702	67
A12	1.81	.783	67
A13	1.82	.650	67
A14	2.58	.940	67

A15	2.16	.846	67
A16	2.07	.804	67
A17	2.03	.778	67
A18	1.96	.912	67
B1	2.52	.725	67
B2	2.09	.933	67
B3	1.75	.746	67
B4	2.00	.696	67
B5	1.91	.596	67
B6	2.00	.759	67
B7	1.96	.824	67
B8	2.24	.740	67
B9	2.45	.702	67
B10	2.52	.725	67
B11	2.00	.870	67
B12	2.03	.674	67
B13	2.58	.940	67
B14	2.13	.833	67
B15	2.24	.740	67
B16	2.27	.863	67
C1	1.90	.800	67
C2	1.73	.665	67
C3	2.52	.725	67
C4	1.84	.846	67
C5	1.97	.852	67
C6	1.54	.703	67
C7	1.93	.745	67
C8	2.27	.863	67
C9	2.10	.677	67
C10	2.07	.804	67
C11	1.52	.682	67
C12	1.52	.766	67

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.029	1.522	2.582	1.060	1.696	.079	46
Item Variances	.603	.303	1.027	.724	3.385	.023	46
Inter-Item Covariances	.151	-.066	.883	.949	-13.377	.009	46
Inter-Item Correlations	.260	-.125	1.000	1.125	-8.031	.026	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	91.04	326.559	.444	.	.938
A2	91.45	325.766	.393	.	.939
A3	91.42	331.065	.391	.	.939
A4	91.64	326.264	.517	.	.938
A5	91.42	331.065	.391	.	.939
A6	91.28	329.964	.375	.	.939
A7	91.61	327.059	.692	.	.937
A8	91.63	322.904	.729	.	.936
A9	91.40	325.911	.498	.	.938

A10	91.40	324.456	.631	.	.937
A11	90.87	330.209	.410	.	.938
A12	91.51	325.708	.525	.	.938
A13	91.49	328.375	.525	.	.938
A14	90.73	326.927	.393	.	.939
A15	91.15	327.917	.409	.	.939
A16	91.24	327.912	.433	.	.938
A17	91.28	329.964	.375	.	.939
A18	91.36	323.021	.528	.	.938
B1	90.79	329.198	.434	.	.938
B2	91.22	321.813	.552	.	.937
B3	91.57	322.673	.669	.	.937
B4	91.31	328.309	.490	.	.938
B5	91.40	328.972	.547	.	.938
B6	91.31	322.491	.664	.	.937
B7	91.36	322.385	.611	.	.937
B8	91.07	329.919	.397	.	.938
B9	90.87	330.209	.410	.	.938
B10	90.79	329.198	.434	.	.938
B11	91.31	324.885	.494	.	.938
B12	91.28	325.509	.625	.	.937
B13	90.73	326.927	.393	.	.939
B14	91.18	326.907	.450	.	.938

B15	91.07	329.919	.397	.	.938
B16	91.04	326.559	.444	.	.938
C1	91.42	326.065	.500	.	.938
C2	91.58	327.853	.534	.	.938
C3	90.79	329.198	.434	.	.938
C4	91.48	325.193	.500	.	.938
C5	91.34	327.865	.407	.	.939
C6	91.78	324.934	.620	.	.937
C7	91.39	326.787	.513	.	.938
C8	91.04	326.559	.444	.	.938
C9	91.21	328.925	.479	.	.938
C10	91.24	327.912	.433	.	.938
C11	91.79	325.228	.628	.	.937
C12	91.79	325.228	.555	.	.937

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.31	341.158	18.470	46

Lampiran 5

UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Burnout Syndrome	67	70.46	15.092	46	97

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Burnout Syndrome
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70.46
	Std. Deviation	15.092
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.065
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6

Uji KMO-MSA Dan Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.737
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	105.464
	df
	3
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

		Individual Effort Factors	Organizational Effort Factors	Work Environment
Anti-image Covariance	Individual Effort Factors	.351	-.196	-.173
	Organizational Effort Factors	-.196	.400	-.120
	Work Environment	-.173	-.120	.445
Anti-image Correlation	Individual Effort Factors	.699 ^a	-.523	-.438
	Organizational Effort Factors	-.523	.741 ^a	-.284
	Work Environment	-.438	-.284	.780 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

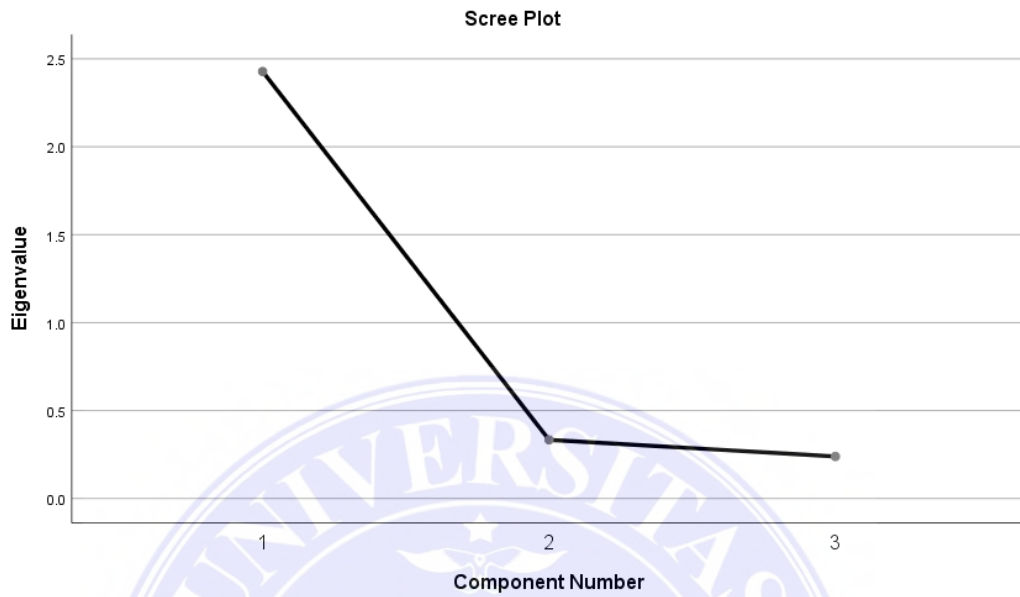
	Initial	Extraction
Individual Effort Factors	1.000	.841
Organizatioanal Effort Factors	1.000	.806
Work Environment	1.000	.780

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.428	80.928	80.928	2.428	80.928	80.928
2	.333	11.110	92.038			
3	.239	7.962	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Component Matrix^a

	Component
	1
Individual Effort Factors	.917
Organizational Effort Factors	.898
Work Environment	.883

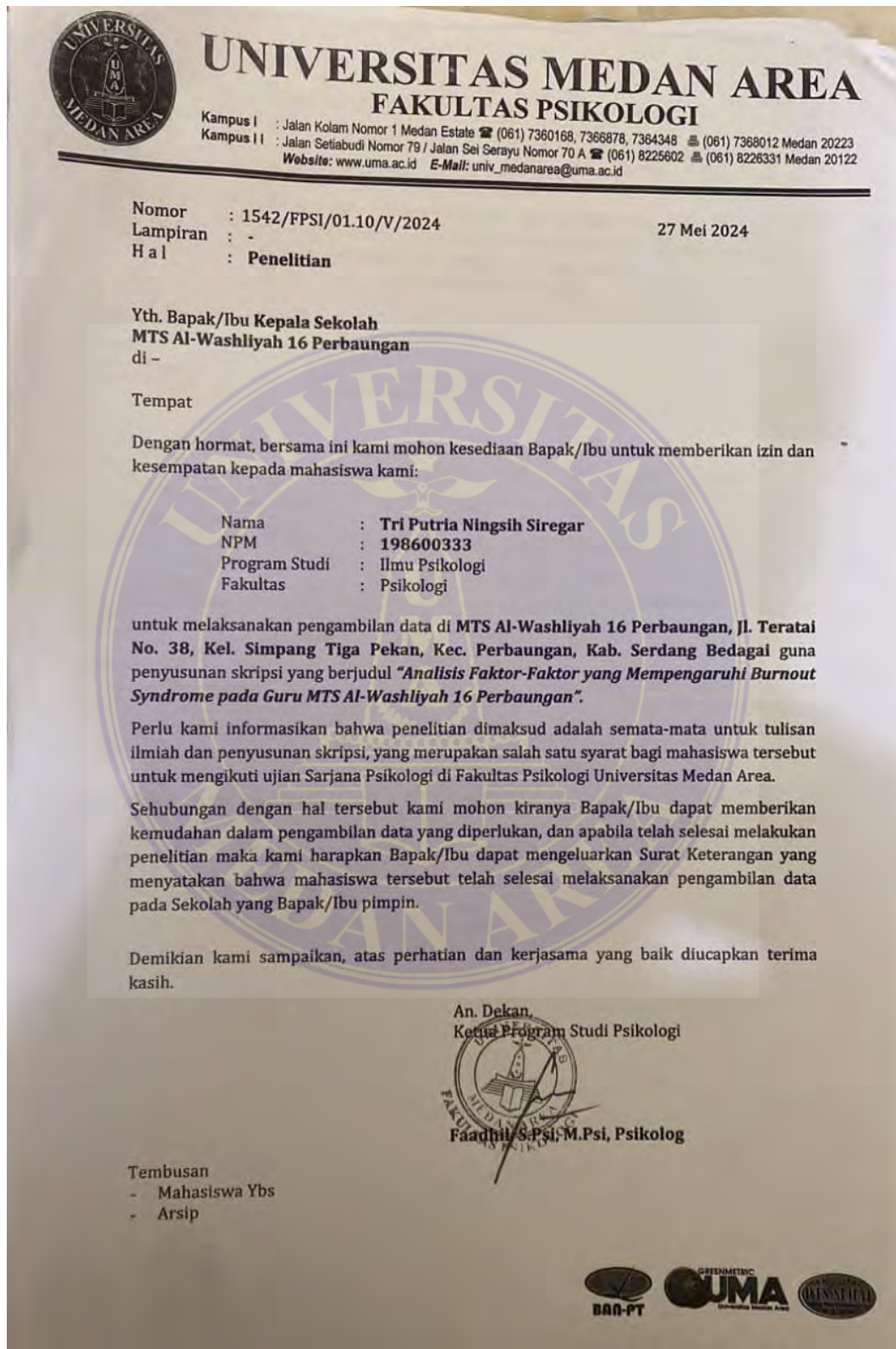
Extraction Method: Principal Component


Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 7

Surat Izin Penelitian



 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1542/FPSI/01.10/V/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

27 Mei 2024

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
MTS Al-Washliyah 16 Perbaungan
di -
Tempat

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


Nama : **Tri Putra Ningsih Siregar**
NPM : **198600333**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **MTS Al-Washliyah 16 Perbaungan, Jl. Teratai No. 38, Kel. Simpang Tiga Pekan, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout Syndrome pada Guru MTS Al-Washliyah 16 Perbaungan"**.


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

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

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil S. Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



**MAJELIS PENDIDIKAN**
Al - Jam'iyatul Washliyah
MTs SWASTA AL WASHLIYAH 16
KECAMATAN PERBAUNGAN
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
NSM : 121212180001 NPSN : 10264396
Alamat : Jln. Teratai No. 38 Kec. Perbaungan Kab. Serdang Bedagai Kode Pos : 20986

SURAT KETERANGAN
Nomor : 1011/MTs.22.01/PP.00.5/VI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Erwin Pidi, S.Ag
Jabatan : Kepala Madrasah
Alamat sekolah : Jl. Teratai No. 38 Kel. Simpang Tiga Pekan Kec. Perbaungan
Kabupaten Serdang Bedagai

Dengan ini menerangkan bahwa:
Nama : **TRI PUTRIA NINGSIH SIREGAR**
NPM : 198600333
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah melakukan Penelitian di Madrasah ini guna penyusunan Skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Burnout syndrome pada Guru MTs Al-Washliyah 16 Perbaungan”** yang dilaksanakan pada 30 Mei 2024 s/d 07 Juni 2024.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Perbaungan
Pada Tanggal : 08 Juni 2024
Ka. MTs Al Washliyah 16
Perbaungan


ERWIN PIDI, S.Ag