

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *BURNOUT* PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA PEMBINA TINGKAT PROVINSI SUMATERA UTARA DI KOTA MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

PUTRI ALFA ALMIRAH

21.860.0157



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)9/2/26

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *BURNOUT* PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA PEMBINA TINGKAT PROVINSI SUMATERA UTARA DI KOTA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

PUTRI ALFA ALMIRAH

218600157

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

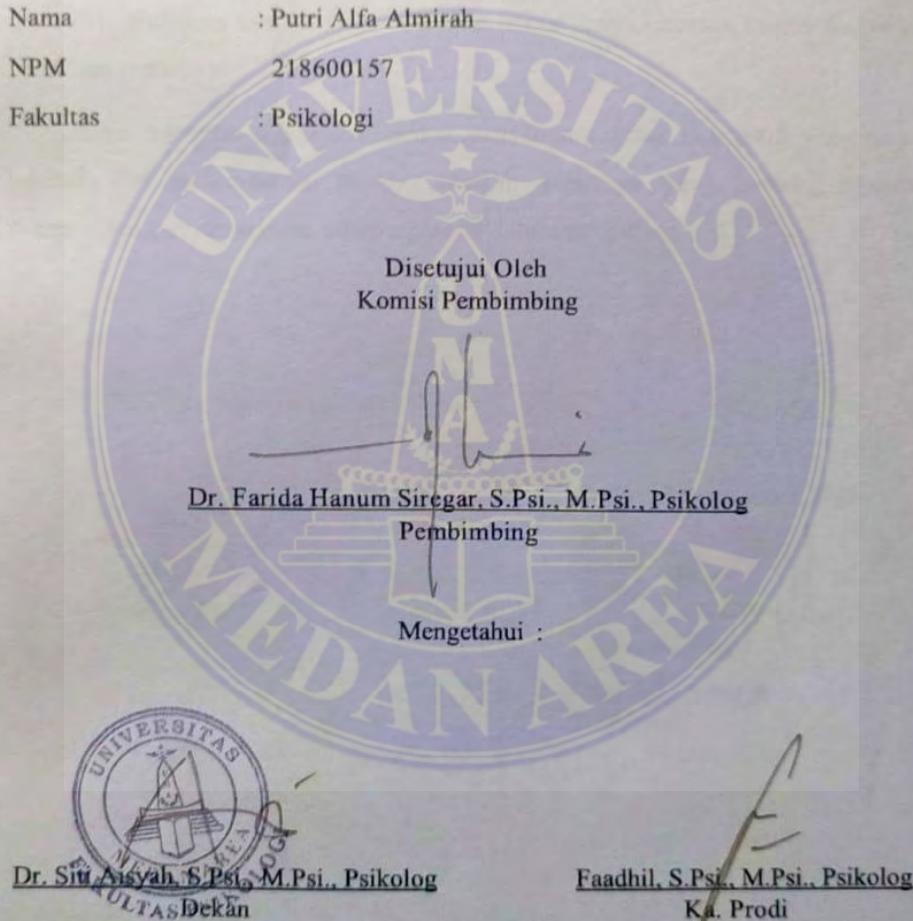
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)9/2/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Perceived Organizational Support*
Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina
Tingkat Provinsi Sumatera Utara Di Kota Medan

Nama : Putri Alfa Almirah
NPM : 218600157
Fakultas : Psikologi



Tanggal Lulus : 3 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 3 September 2025



Putri Alfa Almirah
218600157

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Putri Alfa Almirah

NPM 218600157

Program Studi : Ilmu Psikologi

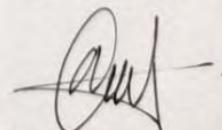
Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di kota Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Medan
Pada tanggal : 3 September 2025
Yang menyatakan,



Putri Alfa Almirah

NPM. 218600157

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN BURNOUT PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA PEMBINA TINGKAT PROVINSI SUMATERA UTARA DI KOTA MEDAN

OLEH:

PUTRI ALFA ALMIRAH
NPM: 218600157

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di kota Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang guru dengan Teknik total sampling. Berdasarkan teknik korelasi r *Product Moment*, diketahui terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout* dilihat dari nilai $r_{xy} = -0,774$, p linearity $< 0,05$, koefisien determinan (r^2) = 0,553 yang berarti *perceived organizational support* berkorelasi terhadap *burnout* sebesar 55,3%, artinya ada hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Dari hasil perhitungan mean empirik, mean hipotetik dan kriteria, diketahui variabel *burnout* memiliki mean hipotetik sebesar 65, mean empirik sebesar 75,71 dan standar deviasi sebesar 6,547. Sedangkan untuk variabel *perceived organizational support*, mean hipotetik sebesar 52,5, mean empiriknya sebesar 45,85 dan standar deviasi sebesar 4,802. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *burnout* pada guru tergolong tinggi dan *perceived organizational support* tergolong rendah.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Burnout, Guru Sekolah Luar Biasa.*



ABSTRACT

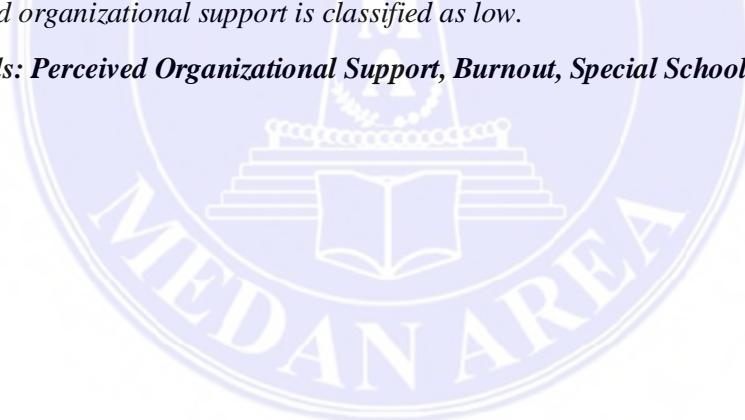
THE CORRELATION BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND BURNOUT IN SPECIAL SCHOOL TEACHERS AT MEDAN THE NORTH SUMATRA PROVINCE LEVEL

BY:

PUTRI ALFA ALMIRAH
NPM: 21.8600.157

This study aims to examine the correlation between perceived organizational support and burnout among teachers at special needs schools in North Sumatra Province in Medan. The sample in this study was 72 teachers with a total sampling technique. Based on the Product Moment correlation technique, it is known that there is a negative relationship between perceived organizational support and burnout seen from the value of $r_{xy} = -0.774$, p linearity <0.05 , determinant coefficient (r^2) = 0.553 which means that perceived organizational support correlates with burnout by 55.3%, meaning that there is a negative relationship between perceived organizational support and burnout. From the results of the calculation of the empirical mean, hypothetical mean and criteria, it is known that the burnout variable has a hypothetical mean of 65, an empirical mean of 75.71 and a standard deviation of 6.547. While for the perceived organizational support variable, the hypothetical mean is 52.5, the empirical mean is 45.85 and a standard deviation of 4.802. From these results, it can be seen that burnout among teachers is classified as high and perceived organizational support is classified as low.

Keywords: Perceived Organizational Support, Burnout, Special School Teachers.



RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bandar Khalipa pada tanggal 04 Januari 2003 dari ayah yang bernama Bapak Zul Haris dan Ibu Nila Wati Silalahi. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Alamat Peneliti di JL. M. Yakub Lubis, Gg. M. Idrus, No. 35. Tahun 2021 peneliti lulus dari SMA Swasta YPT Teladan Medan dan pada tahun 2021 juga terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, serta nikmat kesehatan dan kekuatan yang telah diberikan. Sehingga, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan.”

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

Ucapan terima kasih pertama penulis sampaikan kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, serta kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, dan Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar dan telaten membimbing, memberikan arahan, serta koreksi yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi., M.Psi dan Ibu Dr. Babby Hasmayni, S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji, serta Ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku sekretaris penguji, atas masukan dan penilaian yang membangun.

Teristimewa rasa terima kasih penulis sampaikan kepada sang superhero, Ayahanda tercinta Zul Haris, terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

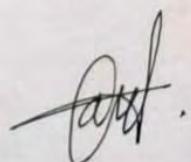
Access From (repositori.uma.ac.id)9/2/26

namun beliau tidak pernah lelah bekerja keras dan berkorban demi masa depan anaknya, sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Dan teruntuk pintu surgaku, Ibunda tercinta Nila Wati Silalahi, yang selalu menjadi penyemangat penulis dan menjadi sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Terima kasih untuk doa-doa yang selalu diberikan untuk penulis, terima kasih selalu berjuang untuk penulis. Dan teruntuk Almh. nenek tercinta, Sakdiah Lubis, yang selalu penulis rindukan dan cintai. Semoga beliau melihat cucu kecilnya dari tempat terbaik di sisi-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud bakti dan cinta kasih kepada nenek. Andai waktu mengizinkan, penulis ingin memeluk dan menyampaikan rasa rindu, terima kasih, serta permohonan maaf. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada teman-teman saya Firza, Balqis, Kiki, Tarisa, Davina, Lilis, Fadil, Ihsan, dan Helmi atas kebersaman dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Penulis juga mengucapkan terima kasih atas waktu dan perhatian yang telah diberikan oleh pembaca.

Medan, 3 September 2025

Putri Alfa Almirah



(218600157)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Hipotesis Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Manfaat Teoritis	12
1.5.2 Manfaat Praktis.....	13
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 <i>Burnout</i>	14
2.1.1 Definisi <i>Burnout</i>	14
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>burnout</i>	15
2.1.3 Aspek-aspek <i>burnout</i>	17
2.1.4 Ciri ciri <i>burnout</i>	19
2.2 Perceived Organizational Support (POS).....	21
2.2.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	21
2.2.2 Faktor-faktor <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	23
2.2.3 Aspek-aspek <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	24
2.3 Hubungan Antara <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Terhadap <i>Burnout</i>	27

2.4	Kerangka Konseptual	29
BAB III	30	
METODE PENELITIAN	30	
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.2	Bahan dan alat	30
3.2.1	Bahan	30
3.2.2	Alat.....	31
3.3	Metodologi Penelitian.....	31
3.2.1	Jenis penelitian.....	31
3.3.2	Identifikasi variable penelitian.....	31
3.3.2	Definisi operasional variabel	32
3.3.4	Teknik pengumpulan data.....	33
3.3.5	Uji validitas.....	34
3.3.6	Uji reliabilitas.....	34
3.3.7	Metode analisis data.....	35
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.4.1	Populasi penelitian.....	35
3.4.2	Teknik sampling	35
3.4.3	Sampel.....	36
3.5	Prosedur Kerja.....	36
BAB IV	38	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38	
4.1	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	38
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Burnout</i>	38
4.1.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Perceived Organizational Support</i> (POS).....	39
4.1.3	Uji Normalitas.....	39
4.1.4	Uji Linearitas.....	40
Korelasional	40	
4.1.5	Hasil Uji Hipotesis Korelasi <i>Product Moment</i>	41
4.1.6	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	41
BAB V	48	
SIMPULAN DAN SARAN	48	
5.1	Simpulan.....	48

UNIVERSITAS MEDAN AREA

5.2 Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Burnout</i> Sesudah Uji Coba.....	38
Tabel 4. 2 Distribusi Skala <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Sesudah Uji Coba.....	39
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas	40
Tabel 4. 4 Hasil Uji Linearitas	40
Tabel 4. 5 Hasil Uji Hipotesis	41
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	43



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Konseptual	29
Gambar 4. 1 Gambar Kurva <i>Burnout</i>	43
Gambar 4. 2 Gambar Kurva <i>Perceived Organizational Support</i>	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	56
Lampiran 2 Tabulasi Data	60
Lampiran 3 Hasil Analisis Data	67
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas dan Linearitas	72
Lampiran 5 Uji Korelasi	75
Lampiran 6 Surat Izin Kampus	77
Lampiran 7 Surat Selesai Penelitian	79



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005, guru merupakan seorang profesional memiliki tanggung jawab utama tidak hanya dalam mentransfer pengetahuan akademik, tetapi juga dalam membentuk karakter dan moral peserta didik. Mereka berperan sebagai pendidik, pembimbing, sekaligus teladan yang mengarahkan siswa untuk mengenali dan menggali potensi diri mereka. Selain itu, guru juga harus mendorong pengembangan potensi tersebut melalui pembelajaran yang inspiratif dan bermakna, serta memberikan bimbingan yang berkelanjutan. Guru juga bertanggung jawab dalam melakukan penilaian dan evaluasi yang objektif terhadap pencapaian siswa untuk memastikan perkembangan mereka secara menyeluruh baik dari aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik.

Menurut Nugroho & Wibowo (2025), profesi guru menuntut seseorang untuk tampil profesional dan memberikan layanan pendidikan berupa pengetahuan kepada para siswa. Tugas ini membawa tanggung jawab besar karena adanya ekspektasi agar guru senantiasa menjalankan perannya dengan sebaik mungkin. Guru juga memiliki posisi strategis dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan yang mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti dimensi spiritual, emosional, intelektual, dan fisik menurut Saputra (dalam Nugroho & Wibowo, 2025). Pada dimensi spiritual, guru menanamkan nilai keimanan, kejujuran, dan integritas untuk membentuk pribadi bermoral. Dimensi emosional dikembangkan melalui pembinaan empati, kepercayaan diri, dan kemampuan bersosialisasi. Dalam aspek intelektual, guru mengasah daya pikir kritis, logis, dan

kreatif siswa melalui pembelajaran yang bermakna. Sementara itu, pada dimensi fisik, guru mendukung kesehatan dan kebugaran siswa lewat kegiatan olahraga, edukasi kesehatan, dan penerapan gaya hidup sehat.

Menurut data dari Biro Pusat Statistik yang dikutip melalui laman diskominfo.kaltimprov.co.id, terdapat sekitar 1,5 juta anak berkebutuhan khusus di Indonesia, atau sekitar 0,7 persen dari total populasi (Wardhani, 2012). Dengan kata lain, dalam setiap 1.000 penduduk, terdapat sekitar 7 anak berkebutuhan khusus. Dari jumlah tersebut, tercatat sebanyak 317.016 anak berada pada usia sekolah. Namun, hanya sekitar 60.000 anak yang telah mendapatkan akses pendidikan. Kesenjangan ini sebagian besar disebabkan oleh masih kuatnya pola pikir masyarakat yang cenderung memisahkan atau membedakan anak berkebutuhan khusus dari anak-anak lainnya.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) memperkirakan hampir 70% anak berkebutuhan khusus belum mendapatkan pendidikan yang layak, yang berarti 1,6 juta dari jumlah tersebut belum mendapatkan pendidikan yang sangat penting bagi kehidupan mereka (Maulipaksi, 2017). Dari 30% anak berkebutuhan khusus yang telah mendapatkan pendidikan, hanya 18% yang masuk ke SLB atau sekolah inklusif (Khotimah, 2019).

Guru adalah profesi yang memiliki risiko tinggi mengalami stres kerja berkepanjangan yang dapat menyebabkan *burnout* (Islami & Kartika, 2016). Orang-orang yang memiliki profesi yang bersifat menolong seperti guru, tampaknya rentan terhadap kejemuhan karena pekerjaannya Mondy (dalam Islami & Kartika, 2016). Kejemuhan biasanya terjadi pada orang-orang yang pekerjaannya

menuntut mereka bekerja dekat dengan orang lain dalam situasi yang penuh tekanan dan konflik.

Hal ini juga berlaku dalam konteks Sekolah Luar Biasa (SLB), di mana peran guru menjadi semakin kompleks dan menuntut kesabaran serta keterampilan khusus. Guru SLB harus mampu menyesuaikan metode pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing peserta didik seperti yang memiliki kondisi dan karakteristik beragam. Hal ini sejalan dengan pendapat Rosdiana (dalam Cahyaningtyas, dkk 2020), menjadi guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) memiliki tantangan yang berbeda dibandingkan dengan guru di sekolah umum. Guru SLB dituntut untuk memiliki sikap ikhlas, sabar, dan tekun, baik dalam menyampaikan materi pelajaran maupun saat berinteraksi dengan siswa. Mereka diharapkan memperlakukan siswa seperti anak sendiri. Selain itu, guru di SLB juga perlu memahami kebutuhan siswanya dan mengenali karakter masing-masing individu, karena siswa di SLB umumnya memiliki kebutuhan khusus dan sifat yang lebih sensitif.

Rosdiana (dalam Ramli, dkk, 2022) menyatakan bahwa seorang guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) perlu memperlakukan siswa seperti anak sendiri, serta mampu memahami dan menangkap keinginan siswa saat proses pembelajaran berlangsung. Sementara itu Menurut Dewi (dalam Ramli, dkk, 2022) guru SLB harus menyampaikan sekitar 60% materi pembelajaran dalam bentuk keterampilan, sehingga secara tidak langsung mereka banyak terlibat dalam aktivitas fisik selama mengajar. Maka dari itu, mereka dituntut untuk kreatif dalam menyampaikan materi, serta mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan aman bagi siswa. Guru SLB juga harus merancang metode pembelajaran yang

disesuaikan dengan kebutuhan individual setiap anak, sehingga proses belajar dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, peran guru SLB sangat strategis dan membutuhkan dukungan yang kuat dari lingkungan sekolah bahkan keluarga pemerintah agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Data penelitian menunjukkan bahwa menurunnya motivasi kerja guru di sekolah luar biasa di Provinsi Sumatera Utara umumnya disebabkan oleh karakteristik pekerjaan dan struktur organisasi yang ada. Jenjang pendidikan di sekolah luar biasa di Provinsi Sumatera Utara mencakup tiga jenjang, mulai dari SDLB (Sekolah Dasar untuk Anak Berkebutuhan Khusus) hingga SMPLB (Sekolah Menengah Pertama untuk Anak Berkebutuhan Khusus) dan SMALB (Sekolah Menengah Atas untuk Anak Berkebutuhan Khusus). Sekolah ini memiliki jumlah siswa yang cukup tinggi, terdiri dari 285 siswa laki-laki dan 179 siswa perempuan, dengan total 464 siswa. Jumlah ini sangat tinggi dan melebihi kapasitas ideal sekolah luar biasa, yang biasanya sekitar 300 siswa. Dengan jumlah siswa yang begitu besar, hanya tersedia 72 guru, meskipun rasio ideal di sekolah luar biasa seharusnya sekitar 150 guru. Meningkatnya jumlah siswa memberikan beban tambahan bagi guru, karena mereka kini harus mencerahkan lebih banyak energi untuk mengajar lebih banyak siswa. Di saat yang sama, guru tetap diharapkan memberikan pengajaran terbaik kepada siswa berkebutuhan khusus.

Perlu dicatat bahwa, meskipun tidak disebutkan secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan nasional, rasio 1 guru terhadap 3 siswa berfungsi sebagai pedoman umum praktik pendidikan di SLB, berdasarkan kebutuhan dan hambatan siswa. Hal ini sejalan dengan ketentuan Permendikbud No. 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif, serta berbagai pedoman teknis yang dikeluarkan

oleh Direktorat Pendidikan Khusus dan Layanan Pendidikan Khusus (PKLK).

Dalam praktiknya, rasio guru terhadap siswa sangat dipengaruhi oleh jenis dan tingkat disabilitas siswa; untuk siswa dengan disabilitas berat, rasio ideal dapat berkisar antara 1:1 hingga 1:3. Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara jumlah guru dan siswa di SLB tidak hanya memengaruhi kualitas pengajaran tetapi juga beban kerja dan kesejahteraan guru secara keseluruhan.

Permasalahan lain yang terjadi pada guru di SLB yang menyebabkan *burnout* pada diri mereka, berdasarkan pernyataan dari Widuri (dalam Ramli, dkk, 2022) menyatakan bahwa masyarakat cenderung memandang profesi guru SLB sebagai pekerjaan yang berat, namun tidak sebanding dengan penghasilan yang diterima. Senada dengan itu, Darmaningtyas (dalam Ramli, dkk, 2022) mengungkapkan bahwa guru SLB menghadapi berbagai tantangan, seperti beban kerja yang tidak sepadan dengan gaji, pemberhentian tanpa tunjangan, serta kurangnya perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan mereka akibat ketiadaan regulasi khusus. Selain itu, perubahan pendidikan yang tidak dirancang secara sistematis, seperti pergantian kurikulum, memperberat tugas guru. Harapan orang tua terhadap peran guru pun semakin tinggi, sementara sarana dan prasarana belum sepenuhnya mendukung perubahan tersebut.

Menurut Cherniss (dalam Jeikawati, dkk, 2023), *burnout* merupakan bentuk perubahan sikap dan perilaku yang ditandai dengan penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari kecenderungan menjaga jarak dengan klien, bersikap sinis, membolos, datang terlambat, hingga munculnya keinginan kuat untuk pindah pekerjaan. Sementara itu, Menurut Pines dan Aronson (2016), *burnout* atau kelelahan kerja merupakan kondisi kompleks yang ditandai oleh sejumlah gejala fisik, emosional, dan mental. Secara fisik, individu yang

mengalami burnout dapat merasakan berbagai keluhan seperti sakit kepala, demam, nyeri punggung, ketegangan otot di leher dan bahu, sering terserang flu, gangguan tidur, serta rasa lelah yang berkepanjangan. Dari sisi emosional, burnout ditandai oleh perasaan bosan, mudah marah, sinis, gelisah, putus asa, sedih, hingga perasaan tertekan dan tidak berdaya. Sementara itu, kelelahan mental muncul dalam bentuk sikap acuh terhadap lingkungan sekitar, pandangan negatif terhadap orang lain, rendahnya konsep diri, keputusasaan terhadap hidup, serta munculnya perasaan tidak berarti. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan dapat berdampak serius pada kualitas hidup serta produktivitas seseorang apabila tidak ditangani dengan baik.

Rizzo (dalam Alam, 2022) menjelaskan bahwa *burnout* dapat menyebabkan seseorang kehilangan arah serta kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Sementara itu, menurut Freudenberger (dalam Alam, 2022), *burnout* adalah kondisi kelelahan yang muncul akibat bekerja secara berlebihan dan terus-menerus tanpa memperhatikan kebutuhan pribadi. Ketika seseorang mengalami *burnout*, bukan hanya produktivitas kerja yang terganggu, tetapi juga integritas emosionalnya. Individu menjadi kehilangan semangat dalam menyelesaikan tugas, merasa tidak dihargai, bahkan dalam jangka panjang dapat mengalami penurunan kualitas hubungan sosial dan kesehatan mental. Hal ini sejalan dengan pengalaman banyak guru, khususnya guru SLB, yang menghadapi tantangan emosional dan fisik jauh lebih besar dibandingkan dengan guru pada umumnya, namun sering kali tidak mendapatkan perhatian institusional yang layak.

Burnout dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja guru di kelas, bahkan dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan profesinya (Kyriacou, 2011). Dalam konteks pekerjaan sebagai pendidik, Rahman (2016) menjelaskan

bahwa salah satu gejala *burnout* yang sering muncul adalah kelelahan emosional, yang ditandai dengan menurunnya energi, munculnya sikap negatif terhadap siswa maupun rekan kerja, serta kecenderungan menyalahkan orang lain atas pencapaian kerja yang rendah. Lebih jauh, kondisi ini dapat memperburuk performa guru dan berujung pada *burnout* itu sendiri (Skaalvik, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada 22 Februari 2025 dengan beberapa guru di SLB Negeri Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa sebagian guru mengalami gejala *burnout* dengan intensitas yang berbeda. Beberapa guru menyampaikan bahwa mereka merasakan penurunan semangat kerja yang cukup signifikan, ditandai dengan kelelahan fisik meskipun tidak melakukan aktivitas berat, serta kelelahan emosional yang memunculkan perasaan hampa, tertekan, dan kesulitan menjaga stabilitas emosi saat berinteraksi dengan anak-anak didik. Hal ini terlihat dari cara mereka merespons hasil kerja sendiri dengan nada pesimis dan kurang menunjukkan kebanggaan terhadap materi pembelajaran yang telah mereka rancang, meskipun tidak sepenuhnya terpacu oleh kurikulum yang berlaku. Beberapa guru juga mengaku kehilangan kepercayaan diri terhadap kemampuan mengajar dan mulai meragukan kerja keras mereka, yang mengarah pada rendahnya rasa pencapaian pribadi (low personal accomplishment). Kondisi tersebut semakin diperburuk oleh beban kerja yang terus meningkat tanpa dukungan memadai, di mana para guru dituntut untuk mampu mengajar berbagai kebutuhan khusus seperti Tunanetra, Tunarungu, Tunagrahita, Tunadaksa, Tunalaras, Autisme, hingga ADHD, tanpa pelatihan khusus maupun latar belakang akademik di bidang pendidikan luar biasa.

Situasi ini membuat guru merasa tidak mampu memberikan layanan pendidikan yang optimal, meskipun berbagai upaya telah dilakukan, seperti menyusun materi secara mandiri di luar ketentuan kurikulum. Rasa lelah yang berkepanjangan, perasaan tidak dihargai, kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar, dan ketidaksesuaian antara kompetensi dengan tuntutan pekerjaan menimbulkan krisis kepercayaan diri, perasaan bersalah, hingga gejala *burnout*. Bahkan, sebagian guru mulai menunjukkan sikap pasif, seperti datang terlambat dan pulang lebih awal, hanya untuk sekadar memenuhi kewajiban kehadiran. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak akan perhatian, pelatihan, serta kebijakan yang lebih berpihak pada kesejahteraan guru di SLB agar kualitas pendidikan bagi siswa berkebutuhan khusus tetap terjaga.

Berdasarkan informasi yang telah diperoleh dari sejumlah guru di Sekolah Luar Biasa (SLB), minimnya dukungan dari lingkungan sekitar menjadi salah satu penyebab utama kelelahan yang mereka alami. Ketika seseorang tidak mampu mengelola beban dan tekanan pekerjaannya, hal tersebut dapat memicu stres secara psikologis maupun emosional. Dalam kondisi seperti ini, guru cenderung meragukan kemampuan diri mereka sendiri, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya rasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Baron & Greenberg (dalam Werenfridus, dkk, 2024) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor penyebab yang menimbulkan terjadinya *burnout*, yaitu: 1) faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian. Berbagai tuntutan yang dialami oleh guru dapat menjadi stressor jika tidak ditangani dengan tepat dan akan berkembang menjadi kondisi kelelahan secara emosional serta fisik karena tingkat stres yang dialami oleh guru sekolah

inklusi memiliki intensitas yang lebih tinggi dibanding dengan sekolah umum untuk mengurangi *burnout*. 2) faktor eksternal, mencakup kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung secara psikologis, terbatasnya peluang untuk mendapatkan promosi, imbalan yang tidak sebanding dengan beban kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi, sifat pekerjaan yang monoton, serta rendahnya *Perceived Organizational Support*.

Perceived Organizational Support atau POS merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Diana & Frianto, 2021). Ketika guru merasa didukung oleh organisasi, hal ini dapat mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih optimal. Menurut Pratiwi & Muzakki (2021), POS merupakan bentuk dukungan organisasi yang memunculkan persepsi mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan sesuai harapan dan norma yang berlaku. Sejalan dengan itu, Rahmawati (2021) menyatakan bahwa, *Perceived organizational support* dapat dipandang sebagai jaminan bahwa organisasi siap membantu anggotanya dalam menghadapi berbagai permasalahan dan situasi kerja yang tidak menyenangkan.

Kondisi *burnout* yang dialami para guru berdasarkan hasil observasi dan wawancara diperburuk oleh persepsi mereka terhadap dukungan organisasi yang dirasa sangat minim. Beberapa guru mengaku jarang mendapatkan apresiasi atau pengakuan atas usaha mereka, terutama dari pimpinan sekolah. Beberapa guru juga menyatakan bahwa pelatihan tidak menyentuh kebutuhan psikologis guru dan tidak ada sistem dukungan yang secara nyata untuk membantu mereka meningkatkan kompetensi profesional dalam pengembangan karir serta menumbuhkan rasa

motivasi kerja mereka seperti adanya pelatihan keterampilan komunikasi alternatif (PECS, Braille, Bahasa Isyarat). Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya *perceived organizational support* menjadi salah satu faktor yang memperkuat *burnout* yang mereka alami, sehingga perhatian lebih dari pihak sekolah sangat dibutuhkan untuk menjaga kesejahteraan guru-guru SLB yang menghadapi tantangan luar biasa dalam pekerjaannya.

Pada penulisan ini, penulis akan mengkaji permasalahan mengenai hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratnasari & Prasetyo (2017) dalam penelitian mereka yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stress Kerja” menunjukkan hasil ada hubungan negatif yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja. Penelitian dilakukan pada Karyawan Bank BNI di Semarang, menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja dengan koefisien korelasi -0,486 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Nilai korelasi negatif dari uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah stres kerja yang akan di alami dan sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin tinggi stres kerja yang akan di alami oleh karyawan.

Rahmawati (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Burnout* pada Karyawan di Kabupaten Karawang” mendapati hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Dalam studi ini, memperlihatkan

bahwasannya rentang usia 26 – 30 tahun memiliki persentase tertinggi sebesar 95,16%, sedangkan rentang usia 15 – 20 tahun menunjukkan persentase terendah yaitu 37,44% karyawan yang terindikasi mengalami *Burnout*. Berdasarkan hasil riset, statistik signifikansi memperlihatkan bahwasannya H_a diterima serta H_0 ditolak, dengan angka $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa ada dampak dari *Perceived Organizational Support* (POS) pada tingkat *Burnout* karyawan di Kabupaten Karawang.

Selanjutnya penelitian dalam penelitian Nabilah, dkk. (2023) yang berjudul “Hubungan Dukungan Organizational dengan *Burnout* pada Karyawan PGN Solution” mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Berdasarkan hasil analisis korelasi product-moment didapatkan bahwa ada hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, signifikan $p = 0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi (r^2) hubungan variabel independen dan dependen adalah 0,283. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional terdistribusi senilai 28,30% pada *burnout*. Dukungan organisasional cenderung lebih rendah, dengan mean hipotetik (67,5) lebih tinggi dibandingkan mean empirik (61,06). Selain itu, hasil *burnout* cenderung memiliki nilai mean hipotesis (57,5) lebih kecil dari nilai mean empirik (62,76).

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, penulis ingin melihat bagaimana Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas, peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout* pada guru sekolah luar biasa pembina tingkat provinsi Sumatera Utara di Kota Medan. Dimana semakin tinggi *Perceived Organizational Support* (POS) maka semakin rendah tingkat *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah *Perceived Organizational Support* (POS) yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat *Burnout*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan informasi dalam bidang ilmu psikologi tentang korelasi antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan serta menjadi salah satu referensi bagi penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar menjadi sebuah masukan bagi sekolah untuk dapat memberikan dukungan lebih dengan cara meningkatkan hal-hal yang dibutuhkan guru seperti penambahan kuantitas guru agar mereka semakin merasa diperhatikan, didukung serta memiliki motivasi kerja yang baik. Sehingga guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan tidak mengalami *burnout*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Burnout

2.1.1 Definisi Burnout

Maslach dan Leiter menjelaskan bahwa *burnout* ialah sindrom psikologis kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan di tempat kerja (dalam Nabilah, dkk, 2023). Hal ini merupakan suatu pengalaman *burnout* pada individu yang ditambahkan oleh adanya hubungan sosial yang kompleks, sehingga melibatkan konsep diri dan orang lain pada suatu pekerjaan. Freudenberger (dalam Priansa, 2017) memberikan sebuah ilustrasi mengenai orang yang mengalami *burnout* seperti sebuah gedung yang terbakar habis (*burnedout*). Sebuah gedung yang pada awalnya berdiri dengan tegak dengan berbagai aktivitas yang terjadi didalamnya, setelah terbakar yang nampak hanyalah kerangkanya saja. Demikian pula dengan seseorang yang terkena *burnout*, dari luar nampak utuh tapi didalamnya kosong dan penuh dengan masalah seperti gedung yang terbakar tadi.

Burnout didefinisikan sebagai penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan sebagai reaksi stres yang berlebihan atau ketidakpuasan. Dengan kata lain, suatu keadaan yang berhubungan dengan hilangnya antusiasme, kegembiraan, dan arti dari misi dalam sebuah pekerjaan (Margani, 2011). Sedangkan dalam pandangan Aronson (dalam Nabilah, dkk, 2023), *burnout* merupakan merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Senada dengan pernyataan tersebut, Nabilah, dkk. (2023) juga menyebutkan bahwa *burnout*

merupakan kondisi penurunan baik fisik maupun mental dan emosional dikarenakan adanya beban terhadap pekerjaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami kelelahan secara emosional, kelelahan fisik, penghargaan yang rendah terhadap dirinya sendiri, pekerjaan maupun lingkungannya akibat dari kelelahan kerja yang berkepanjangan.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*

Menurut Maslach & Leiter (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah sebagai berikut:

1. Faktor situasional, kondisi sesaat yang muncul pada tempat dan waktu tertentu, yang termasuk di dalamnya adalah karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan, dan organisasi.
2. *Faktor locus of control*, suatu dorongan yang berasal dari diri individu baik dari dalam ataupun dari luar, termasuk didalamnya karakteristik kepribadian dan sikap terhadap pekerjaan.

Selanjutnya Cherniss (dalam Nabilah, dkk, 2023) juga menambahkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu.

1. Desain organisasi, seperti misalnya struktur peran dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat *burnout* seorang karyawan. Ketidak jelasan peran dalam organisasi akan menimbulkan keambiguan peran dan tupoksi sehingga menyebabkan karyawan atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan semestinya.

2. Kepemimpinan, kepemimpinan yang baik tentunya akan mendapatkan respon yang baik pula dari karyawan, sehingga nantinya karyawan akan semakin menghargai pekerjaan mereka dan terhindar dari gejala *burnout*.
3. Dukungan dari organisasi, dukungan dari organisasi atau dapat berupa *perceived organizational support* juga menjadi salah satu faktor penting yang dapat menyebabkan meningkatnya gejala *burnout* pada karyawan. Tanpa adanya dukungan dari organisasi maka karyawan akan merasa diasingkan dan mengakibatkan mereka akan merasa lelah secara mental ketika melakukan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* menurut Maslach (dalam Nursalam, 2016) ialah sebagai berikut:

- a. Faktor personal terdiri dari :
 - 1) Kepribadian
 - 2) Harapan
 - 3) Demografi
 - 4) Fokus control
 - 5) Tingkat efisiensi
- b. Faktor lingkungan terdiri dari :
 - 1) Beban kerja
 - 2) Penghargaan
 - 3) Kontrol
 - 4) Kepemilikan
 - 5) Keadilan

6) Nilai

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi *burnout* terdiri dari beberapa faktor, yaitu desain organisasi, kepemimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.1.3 Aspek-aspek *burnout*

Maslach (dalam Jeikawati, dkk, 2023) mengemukakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga bagian yaitu:

1. Kelelahan emosional, merupakan suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.
2. Depersonalisasi, merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.
3. Perasaan tidak berkemampuan, yaitu perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan sendiri dan penilaian negatif terhadap diri sendiri, lebih merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan sendiri, individu menilai rendah kemampuannya sendiri, merasa tidak pernah memberikan

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

Selanjutnya menurut Rosyid (dalam Nabilah, dkk, 2023) *burnout* terdiri dari lima aspek, yaitu:

1. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung.
3. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, mampu organisasi.
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu dan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
5. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Baron dan Greenberg (dalam Jeikawati, dkk, 2023) turut menyebutkan beberapa aspek *burnout*, yaitu sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik, yang ditandai dengan serangan sakit kepala, susah tidur, kurang nafsu makan.

2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaannya, mudah marah serta cepat tersinggung.
3. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersifat negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan pada umumnya.
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut, aspek-aspek *burnout* terbagi menjadi kelelahan emosional misalnya tidak dapat menuntaskan pekerjaannya, depersonalisasi seperti tidak dapat memperhatikan kepentingan orang lain, dan perasaan tidak mampu yakni timbulnya perasaan tidak puas dengan hasil karyanya sendiri. Ketiga aspek ini akan digunakan untuk menyusun skala dalam mengungkap *burnout*.

2.1.4 Ciri ciri *burnout*

Ciri-ciri dari individu yang mengalami *burnout* menurut Maslach (dalam Jeikawati, 2023) antara lain:

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.

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.

Pines dan Aronson (2016) juga mengungkapkan ciri-ciri umum *burnout*, meliputi:

1. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, dan rasa letih yang kronis.
 2. Kelelahan emosional dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya.
 3. Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, dan merasa tidak berharga

Selanjutnya menurut Greenberg (dalam Nabilah, dkk, 2023) menyebutkan ciri-ciri umum adalah *burnout* sebagai berikut:

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

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mengalami gejala *burnout* akan mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, kurang tidur, depresi, cenderung berperilaku negatif dan menganggap bahwa ia tidak akan sukses di masa depan.

2.2 Perceived Organizational Support (POS)

2.2.1 Pengertian Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan, menilai kontribusi, memberikan dukungan dan peduli pada kesejahteraan karayawannya (Pratiwi & Muzakki, 2021). Sedangkan menurut Al-Omar, dkk. (2019) POS dianggap sebagai keyakinan global yang dibentuk oleh karyawan

mengenai kebijakan dan prosedur yang diterapkan organisasi. Penilaian ini dibentuk berdasarkan pengalaman, penerimaan sumber daya, interaksi dengan organisasinya, serta persepsi karyawan mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan sumber dayanya. Jika karyawan menganggap bahwa organisasi memberikan POS yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tempatnya bekerja (Pratiwi & Muzakki, 2021).

Eisenberger (dalam Nabilah, dkk, 2023) juga berpendapat bahwa dengan adanya suatu dukungan organisasional yang merupakan persepsi individu (pegawai) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. POS yang baik dapat dicapai jika organisasi mampu memahami karakter karyawannya, memberikan pengarahan yang jelas saat karyawan bekerja maupun ketika karyawan menemukan kesulitan saat bekerja. Hal ini dapat meningkatkan rasa optimis dan dihargai bagi karyawan yang merupakan kebutuhan sosial dan emosional karyawan, sehingga karyawan merasa harus membala jasa kepada organisasi dengan meningkatkan *employee performance*.

Rhoades dan Eisenberger (dalam Nabilah, dkk, 2023) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka

dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. POS merupakan tingkat dimana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* atau POS merupakan persepsi yang dibangun oleh karyawan terhadap kontribusi dan dukungan serta kepedulian organisasi dalam memenuhi kesejahteraan mereka.

2.2.2 Faktor-faktor Perceived Organizational Support (POS)

Allen, dkk. (dalam Putri & Anggraini, 2020) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi POS, yaitu *job characteristics, challenge, task variety, perceived workload, work exhaustion, role ambiguity, pay for performance, mentoring*. Selanjutnya Rhoades dan Eisenberger (dalam Baliartati, 2016) juga menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi POS, yaitu:

1. Keadilan (*fairness*), terdiri dari keadilan distributif, keadilan interaksional dan keadilan prosedural. Keadilan prosedural meliputi bagaimana menentukan strategi untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan.
2. Dukungan atasan (*supervisor support*), dimana atasan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja karyawan, maka karyawan akan memiliki persepsi bahwa atasan mengindikasikan adanya dukungan organisasi.
3. Penghargaan dan kondisi kerja, dapat berupa pengakuan, gaji, promosi, pemberian otonomi, menjamin keamanan karyawan, pemberian pelatihan dan pemerhatian ukuran organisasi.

Adapun faktor-faktor lain dikemukakan oleh Kurtessis, dkk. (2017), yakni:

1. *Employee attributions* (atribusi karyawan), berupa perlakuan baik kepada karyawan.
2. *Social exchange* (pertukaran sosial), dimana pekerjaan dipandang sebagai perdagangan usaha dan loyalitas oleh karyawan sebagai manfaat nyata dan sumber daya sosial dari organisasi.
3. *Self-enhancement* (peningkatan diri), dimana POS diasumsikan dapat memenuhi kebutuhan sosioemosional (persetujuan, penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional) yang mengarah pada identifikasi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi POS yaitu keadilan, dukungan dari atasan serta penghargaan dan kondisi kerja.

2.2.3 Aspek-aspek Perceived Organizational Support (POS)

Variabel *perceived organizational support* diukur melalui beberapa aspek yang dikembangkan oleh Eisenberger, dkk. (dalam Nabilah, dkk, 2023), yakni:

1. Peduli dengan kesejahteraan karyawan, kepedulian ini dapat ditunjukkan dengan pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung berupa pemberian cuti, premi lembur, asuransi kesehatan dan lain sebagainya.
2. Respon terhadap kesulitan karyawan, menggambarkan kepedulian organisasi terhadap karyawan dengan memberikan bantuan kepada karyawannya ketika karyawan mengalami kesulitan. Karyawan dapat

menilai suatu organisasi menunjukkan kepedulian terhadapnya dan menunjukkan sikap dukungan organisasi kepada karyawan ketika organisasi menunjukkan membantu karyawan saat karyawan tersebut mengalami musibah.

3. Peduli dengan performa kerja karyawan, dapat ditunjukkan dengan cara menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi memberikan dorongan pada karyawan terkait dengan pengembangan potensi dan kapasitasnya dalam mencapai hasil kerja yang optimal.
4. Respon terhadap ide dan pendapat karyawan, menggambarkan kepedulian organisasi terhadap setiap ide atau gagasan, pendapat, serta masukan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini berkaitan dengan tanggapan positif atau negatif yang akan diberikan organisasi kepada karyawan.

Aspek-aspek dukungan organisasi menurut Bernarto, dkk. (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Penghargaan; perusahaan memberikan penghargaan/reward atas pencapaian kerja karyawan.
- 2) Pengembangan; perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan
- 3) Kondisi kerja; mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non- fisik.
- 4) Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan.

Sedangkan Ismainar (2015) menyebutkan aspek-aspek *Perceived Organizational Support* sebagai berikut:

1) Dukungan atasan

Pengetahuan yang diterapkan oleh organisasi akan memudahkan karyawan atau anggota organisasi untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan yang berharga terutama yang berhubungan dengan pekerjaannya dalam organisasi. Pandangan umum karyawan tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

2) Keadilan

Suatu hal yang berkaitan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia yang berisi sebuah tuntutan agar antar sesama mendapatkan perlakuan sesuai hak dan kewajibannya. Dalam hal ini karyawan mendapatkan hak sesuai dengan kontribusi yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

3) Kepuasan terhadap tingkat imbalan

Sistem imbalan, kompensasi atau renumerasi adalah hal yang sangat krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan tingkat kepuasan yang dapat membantu organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

4) Meningkatkan kondisi kerja

Lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga meningkatkan arus kerja, mengurangi gerak fisik berulang-ulang, menyesuaikan penerangan, memungkinkan karyawan bekerja secara

pribadi, kerja sama tim, dan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *perceived organizational support* atau POS yaitu kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, kepedulian saat karyawan dalam masa sulit, menghargai kinerja dan performa karyawan serta menghargai segala bentuk ide atau gagasan dan masukan dari karyawan yang bertujuan untuk kemajuan organisasi.

2.3 Hubungan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Burnout

Ratnasari & Prasetyo (2017) dalam penelitian mereka yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stress Kerja” menunjukkan hasil ada hubungan negatif yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja. Penelitian dilakukan pada Karyawan Bank BNI di Semarang, menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja dengan koefisien korelasi $-0,486$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Nilai korelasi negatif dari uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah stres kerja yang akan di alami dan sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin tinggi stres kerja yang akan di alami oleh karyawan.

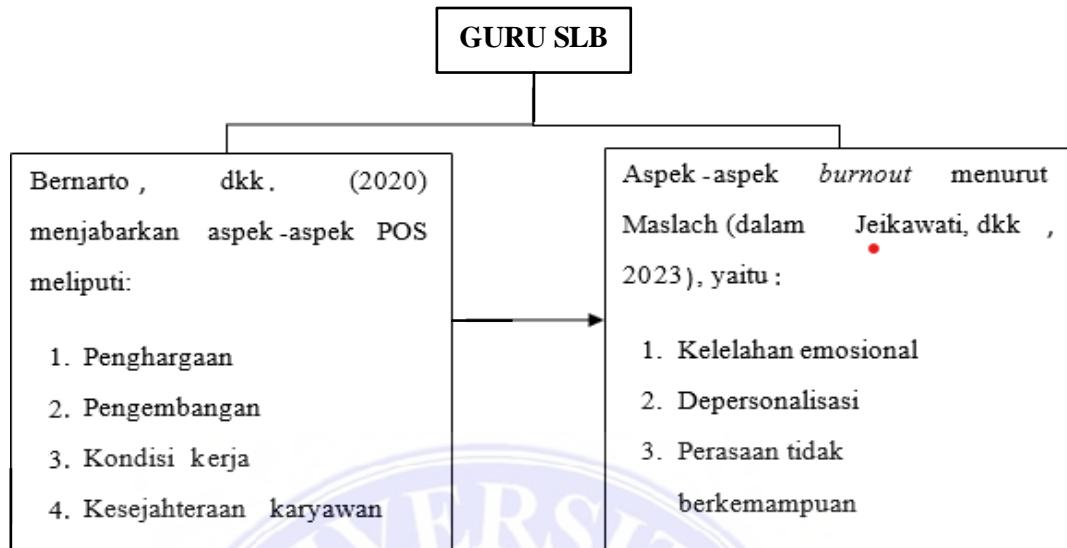
Rahmawati (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Burnout* pada Karyawan di Kabupaten Karawang” mendapati hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Dalam studi ini, memperlihatkan

bahwasannya rentang usia 26 – 30 tahun memiliki persentase tertinggi sebesar 95,16%, sedangkan rentang usia 15 – 20 tahun menunjukkan persentase terendah yaitu 37,44% karyawan yang terindikasi mengalami *Burnout*. Berdasarkan hasil riset, statistik signifikansi memperlihatkan bahwasannya H_a diterima serta H_0 ditolak, dengan angka $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa ada dampak dari *Perceived Organizational Support* (POS) pada tingkat *Burnout* karyawan di Kabupaten Karawang.

Selanjutnya penelitian dalam penelitian Nabilah, dkk. (2023) yang berjudul “Hubungan Dukungan Organizational dengan *Burnout* pada Karyawan PGN Solution” mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Berdasarkan hasil analisis korelasi product-moment didapati bahwa ada hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, signifikan $p = 0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi (r^2) hubungan variabel independen dan dependen adalah 0,283. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional terdistribusi senilai 28,30% pada *burnout*. Dukungan organisasional cenderung lebih rendah, dengan mean hipotetik (67,5) lebih tinggi dibandingkan mean empirik (61,06). Selain itu, hasil *burnout* cenderung memiliki nilai mean hipotesis (57,5) lebih kecil dari nilai mean empirik (62,76).

Dimana berdasarkan temuan tersebut diketahui bahwa apabila karyawan mendapatkan dukungan organisasional yang baik maka karyawan akan semakin sedikit mengalami gejala *burnout*.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2025 sampai dengan selesai. Penelitian ini akan dilakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Jalan Karya Ujung, Medan Helvetia, Medan, 20124.

No.	Kegiatan	Tahun 2024		Tahun 2025						
		Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Aug
1	Pengajuan Judul									
2	Penyusunan Proposal									
3	Seminar proposal									
4	Perbaikan proposal									
5	Penyusunan skala									
6	Penelitian									
7	Selesai penelitian									
8	Seminar Hasil									
9	Revisi Semhas									
10	Sidang									

3.2 Bahan dan alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis. Adapun kuesioner yang digunakan dengan metode skala model Likert. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB)

Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di kota Medan yang berada di tempat penelitian. Kemudian Guru SLB tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

3.2.2 Alat

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 for windows. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu Microsoft Excel 2010.

3.3 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis penelitian

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

3.3.2 Identifikasi variable penelitian

Variabel penelitian ialah merupakan sesuatu yang dapat diukur atau diamati yang memiliki variasi atau perbedaan dalam karakteristik tertentu. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (X) : Perceived Organizational Support

Variabel Terikat (Y) : Burnout

3.3.2 Definisi operasional variabel

Burnout bisa diartikan sebagai kondisi kelelahan yang dialami seseorang karena tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus, baik secara fisik, emosional, maupun mental. Kondisi ini membuat seseorang merasa kehilangan semangat, antusiasme, dan makna dalam pekerjaannya. Meskipun dari luar terlihat seperti tidak ada masalah, sebenarnya orang yang mengalami *burnout* sedang merasa lelah dan kosong di dalam dirinya, bahkan bisa sampai merasa tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik. *Burnout* juga bisa dipengaruhi oleh hubungan sosial di tempat kerja yang rumit dan penuh tuntutan, sehingga memperburuk tekanan yang dirasakan. Jika tidak segera ditangani, *burnout* dapat berdampak pada kesehatan mental, produktivitas, bahkan kualitas hidup seseorang secara keseluruhan.

Perceived Organizational Support (POS) merupakan pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi peduli terhadap mereka, menghargai kontribusi yang diberikan, dan siap membantu saat dibutuhkan. Persepsi ini terbentuk dari pengalaman kerja, kebijakan yang diterapkan, serta bagaimana interaksi antara karyawan dan organisasi berlangsung. Ketika karyawan merasa didukung dan diperhatikan oleh tempat mereka bekerja, seperti mendapatkan arahan yang jelas dan bantuan saat menghadapi kesulitan, maka mereka akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki hubungan yang lebih positif dengan organisasi. Dukungan yang konsisten dari organisasi juga membuat karyawan merasa optimis dan terpenuhi kebutuhan emosionalnya, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik sebagai bentuk timbal balik terhadap perhatian yang telah diberikan oleh organisasi.

3.3.4 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peniliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Ditegaskan oleh Azwar bahwa pemilihan teknik pengumpulan data yang tempat sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan realibel serta dapat digunakan untuk dapat menjawab permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penlitian ini ialah pembagian skala kepada subjek yang merupakan guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan. Skala yang diberikan kepada subjek merupakan skala *Perceived Organizational Support* dan Skala *Burnout* yang disusun menggunakan model Likert.

Tabel 1 Distribusi Aitem Skala *Perceived Organizational Support (POS)* Sebelum Uji Coba

Perceived Organizational Support (POS)	Indikator	Favourable	Unfavourable
Penghargaan	Penghargaan/reward atas pencapaian	1, 24	9, 18
Pengembangan	Memperhatikan kemampuan	6, 23	13, 17
	Memberikan kesempatan promosi	2, 16	7, 11
Kondisi kerja	Lingkungan kerja secara fisik	5, 19	12, 20
	Lingkungan kerja secara non-fisik	10, 21	3, 15
Kesejahteraan karyawan	Kesejahteraan hidup karyawan	4, 22	8, 14
Total		12	12

Tabel 2 Distribusi Aitem Skala *Burnout* Sebelum Uji Coba

Burnout	Indikator	Favourable	Unfavourable
Kelelahan emosional	Hilangnya perasaan	1	22
	Hilangnya perhatian	6	17
	Kepercayaan	10	21
	Minat	23	16
	Semangat	14	2
	Lelah	20	26
	Tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaan	4	13
Depersonalisasi	Acuh	15	24
	Bersikap sinis	3	8
	Tidak memperhatikan kepentingan orang lain	7	12
	Negatif terhadap diri sendiri	18	27

Perasaan tidak berkemampuan	Tidak puas dengan hasil pekerjaan sendiri	5	11
	Merasa tidak pernah memberikan manfaat kepada diri sendiri ataupun orang lain	25	9
	Merasa tidak mampu untuk menggapai prestasi	19	28
	Total	14	14

3.3.5 Uji validitas

Kata valid diartikan juga sebagai sahih. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya dengan SPSS Viewer 24.01.

3.3.6 Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang di lakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrumen pengukuran. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana alat ukur dapat di percaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten.

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reliabilitas (Alpha) tersebut dibandingkan dengan 0,6. dimana jika nilai Alpha lebih besar dari 0,6 maka, intrumen tersebut dinyatakan reliabel,begitu pula sebaliknya. Sebagaimana yang dinyatakan Nasution & Usman (dalam Semaun, 2019) jika koefisien reliabilitas (Alpha) mendekati 1 sangat baik, jika berada diatas 0,8 baik, tetapi bila berada di bawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai Alpha berada di bawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran kita tidak reliabel.

3.3.7 Metode analisis data

Sugiyono (2018) menyebutkan bahwa teknik analisis data merupakan suatu kegiatan setelah pengumpulan data dari responden telah dilakukan. Kegiatan yang dilakukan dalam menganalisis data meliputi tabulasi data, menyajikan data, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah product moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Azwar (2017) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di kota Medan sebanyak 72 orang.

3.4.2 Teknik sampling

Teknik pengambilan sampling digunakan penelitian ini ialah total sampling. Menurut Sugiyono (2018) total sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan dari populasi. Maka dari itu teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling.

Maka dari itu Sampel penelitian ini ialah seluruh guru yang berada di Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan.

3.4.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 72 orang.

3.5 Prosedur Kerja

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu melakukan persiapan, pertama kali dilakukan persiapan administrasi berupa perizinan penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat penelitian sebagai pengantar kepada pihak Sekolah Luar Biasa (SLB) Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di kota Medan.

Kemudian melakukan persiapan alat ukur penelitian dalam penelitian ini menggunakan Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala kesejahteraan di lingkungan kerja. Adapun tabel alat ukur sebagai berikut:

a. *Skala Perceived Organizational Support (POS)*

Skala POS disusun berdasarkan indikator *Perceived Organizational Support* (POS) yang dikemukakan oleh Bernarto, dkk. (2020) meliputi penghargaan, pengembangan, kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Skala POS disusun dengan model skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk favourable dan unfavourable, dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni “SS (sangat setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (tidak setuju)” diberi nilai 3, dan

jawaban “STS (sangat tidak setuju)” diberi nilai 4. Sedangkan untuk item unfavourable, maka penilai yang diberikan untuk jawaban “SS (sangat setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (tidak setuju)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (sangat tidak setuju)” diberi nilai 1.

b. Skala *Burnout*

Skala *burnout* disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Maslach (dalam Jeikawati, dkk, 2023) antara lain kelelahan emosional, depersonalisasi dan perasaan tidak berkemampuan. Skala *burnout* disusun dengan model skala likert yang terdiri dari pernyataanpernyataan dalam bentuk favourable dan unfavourable, dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni “SS (sangat setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (tidak setuju)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (sangat tidak setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item unfavourable, maka penilai yang diberikan untuk jawaban “SS (sangat setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (tidak setuju)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (sangat tidak setuju)” diberi nilai 4

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi r *Product Moment*, diketahui bahwa:

- a. Terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout* pada guru sekolah luar biasa pembina tingkat provinsi Sumatera Utara di kota Medan dilihat dari nilai $r_{xy} = -0,774$ dengan p linearity $< 0,05$.

b. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas x dengan variabel terikat y sebesar 0,553 yang berarti *perceived organizational support* berkorelasi terhadap *burnout* sebesar 55,3%, yang artinya ada hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*.

c. Dari hasil data perhitungan mean empirik, mean hipotetik dan kriteria, diketahui bahwa variabel *burnout* pada guru sekolah luar biasa pembina tingkat provinsi Sumatera Utara di kota Medan, memiliki mean hipotetik sebesar 65, mean empirik sebesar 75,71 dan standar deviasi sebesar 6,547. Sedangkan untuk variabel *perceived organizational support*, mean hipotetik sebesar 52,5, mean empiriknya sebesar 45,85 dan standar deviasi sebesar 4,802. dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *burnout* pada guru sekolah luar biasa pembina tingkat provinsi Sumatera Utara di kota Medan tergolong tinggi dan *perceived organizational support* tergolong rendah.

Dengan yang peneliti paparkan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

5.2 Saran

a. Saran Bagi Subjek Penelitian

Karena melihat *burnout* yang tinggi dan *perceived organizational support* yang rendah pada guru sekolah luar biasa pembina tingkat provinsi Sumatera Utara di kota Medan, diharapkan guru mengidentifikasi dari aspek mana dari pekerjaan yang paling membebani dan aspek tersebut memang membutuhkan perhatian khusus dari instansi. Selanjutnya, bicarakan dengan atasan atau pimpinan tentang masalah yang dihadapi. Siapkan data konkret untuk menjelaskan kebutuhan dukungan tambahan. Mintalah dan carilah solusi bersama sampai guru sepakat tentang keadilan solusi tersebut, agar kesejahteraan guru dan instansi dapat terpenuhi.

Selanjutnya, fokus pada apa yang bisa dikontrol seperti pengelolaan kelas atau cara mengajar. Hal ini bisa memberi rasa pencapaian pribadi. Jalinlah jaringan dukungan dengan rekan kerja maupun diluar instansi yang seprofesi untuk berbagi pengalaman dan mendapatkan ide baru dalam mengatasi tantangan. Ciptakanlah lingkungan yang positif seperti menjalin hubungan yang baik terhadap rekan kerja dan siswa. Meskipun dukungan instansi tetap rendah, lingkungan yang positif dapat meredahkan rasa stres dalam bekerja.

b. Saran Bagi Instansi

Bagi instansi, salurkan komunikasi yang memungkinkan guru menyampaikan pendapat dan umpan balik. Adakan pertemuan reguler setidaknya sebulan sekali atau survei untuk memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi guru. Selanjutnya, diharapkan instansi juga fokus pada kesejahteraan guru seperti mengimplementasikan program kesejahteraan yang mendukung kesehatan mental

dan fisik guru. Misalnya, kegiatan relaksasi, rekreasi, workshop tentang pengelolaan stres dan memberikan pelatihan pengembangan keterampilan.

Tetapkanlah kebijakan yang mendukung dengan menyediakan kebijakan yang fleksibel. Seperti, cuti yang sesuai dan jadwal pengajaran yang seimbang, agar membantu guru mengelola beban kerja mereka. Berikan penghargaan atau pengakuan atas kerja keras dan dedikasi guru. Pengakuan bisa memotivasi guru untuk terus berprestasi. Selanjutnya evaluasi dan tindak lanjuti secara berkala tentang kebijakan dan program yang ada. Pastikan bahwa umpan balik dari guru diambil serius dan diimplementasikan dengan baik.

c. Saran Bagi Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan sebagai bahan perbandingan juga referensi untuk penelitian selanjutnya. Untuk memperdalam penelitian mengenai *burnout* dengan *perceived organizational support* serta diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber dan mengaitkan dengan variabel lainnya agar penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Yogyakarta: Penerbit Kampus.

Al-Omar, H. A., Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M. S. (2019). *The Impact of Perceived Organizational Support and Resilience on Pharmacists Engagement in Their Stressful and Competitive Workplaces in Saudi Arabia*. Saudi Pharmaceutical Journal, 27(7), 10441052, <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baliartati, B. O. (2016). *Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti*. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52, <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1401>.

Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Nurpatria, I., Suryawan, Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). *Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers*. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503

Cahyaningtyas, H., Dale, A.A., Karimah, F.N., Caesaria, I. (2020). Kebahagiaan Guru Sekolah Luar Biasa (SLB), 5(1), 93-102,

UNIVERSITAS MEDAN AREA <https://doi.org/10.23917/indigenous.v5i1.11133>.

Chang, M.L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational psychology review*, 21(3), 193-218.
<https://doi.org/10.1007/s10648-009-9106-y>.

Diana, S., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.

Hafni, M., Siregar, F. H., & Syafrizaldi. (2025). Menggali Kearifan Lokal Sebagai Sumber Dukungan Psikologis: Pendekatan Budaya Dalam Promosi Kesehatan Mental Komunitas di Desa Gantang Rani. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (AJPKM)*, 9 (1), 480-487.

Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., & Siregar, F. H. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan Parking Business di PT. X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 3 (3), 221-229.

Islami, Z. N., & Kartika, L. (2016). *Analisis Tingkat Burnout Guru MTS Assa 'idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian Disc*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 48-62, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.

Ismainar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja: Untuk Perekam Medis dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Masyarakat Keperawatan dan Kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Jeikawati, Sari, D.N., Suprihatini, Faradila, & Arifin, S. (2023). *Gambaran Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan di RSUD Kota Palangka Raya*. Borneo Journal of Medical Laboratory Technology, 5(2), 351-357, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.
- Kara, S. (2020). Investigation of Job Satisfaction and Burnout of Visual Arts Teachers. International Journal of Research in Education and Science, 6(1), <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.
- Khotimah, H. (2019). *Analisis kebijakan permendiknas no. 70 tahun 2009 tentang sekolah inklusi. Realita: Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam*, 17(2), <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A., & Adis, C.S. (2017). *Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*. *Journal of Management*, 43(6), 1854– 1884, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.
- Kyriacou, C. (2011). *Effective Teaching Theory and Practice*. Penerjemah: M. Khozim. Bandung: Nusa Media.
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>.
- UNIVERSITAS MEDAN AREA & Hadi, C. (2013). *Hubungan antara Perceived Organizational Support*
-
- © 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 A53 | 9/2/26
- Access From (repositori.uma.ac.id)9/2/26

dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 2(2), 90-99,
[https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpiof7ce5a18282full.pdf.](https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpiof7ce5a18282full.pdf)

Margani, E.I. (2011). *Keefektifan Pelatihan Bekerja dengan Hati untuk Menurunkan Burnout Karyawan Cakra Semarang TV.* Semarang: UNNES.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry.* World Psychiatry, 15(2), 103–111, <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.

Maulipaksi, D. (2017). Sekolah Inklusi dan Pembangunan SLB Dukung Pendidikan Inklusi. Diakses pada 1 Februari 2017 dari <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/02/mendikbud-imbauorangtua-aktif-daftarkan-anak-berkebutuhan-khusus-ke-sekolah>.

Nabilah, R., Meliala, S. M. S., Khairuddin, K., & Lubis, D. M. G. S. (2023). *Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Burnout.* Jurnal Social Library, 3(2), 67-73, <https://doi.org/10.51849/sl.v3i2.140>.

Nugroho, A.S., Suryanti, & Wirianto. (2022). *Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding dengan Peningkatan Pendidikan?.* Jurnal Basicedu, 6(5), 77587767, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3354>.

Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 4.* Jakarta:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document A54, Last updated 9/2/26

Salemba Medika.

Pines, A., & Aronson, E. (2016). *Career burnout*. New York: Free Press.

Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). *Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(1), 111–120, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>.

Priansa, D.J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Putri, F.R., & Anggraini, D. (2020). *Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak*. Psychology Journal of Mental Health, 2(2), 13-23, <https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i2.38>.

Rahman, U. (2016). *Studi Perbandingan Antara Burnout Pada Guru MAN dan Guru SMUN di Sulawesi Selatan*. Al-Qalam, 22(1), 157-166, <https://doi.org/10.31969/alq.v22i1.282>.

Rahmawati, M., Rohayati, N., Pratomo, Y. (2025) Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Burnout* pada Karyawan di Kabupaten Karawang 3(2), 203-210, <https://wnj.westscience-press.com/index.php/jpkws/index>.

Ramli, M.A., Jufri, M., & Djalal, N.M. (2022). *Perbedaan Strategi Coping Terhadap Burnout Guru Honorer Sekolah Luar Biasa di Kota Makassar*. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 1(4), 359-368, <https://doi.org/10.56799/peshum.v1i4.469>.

Ratnasari, A.A., & Prasetyo, A.R. (2017) Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Stres Kerja 6(2), 70 – 76
<https://doi.org/10.14710/empati.2017.19732>.

Semaun, F. (2019). *Pengaruh Kualitas Sistem Pelayanan Jasa Terhadap Pelanggan*. FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 17(2), 297-309, <https://doi.org/10.51826/fokus.v17i2.363>.

Siregar, F. H. (2022). Membangun Komunikasi dan Persuasi Yang Efektif. *Jurnal Islamika Granada*, 3 (2), 1-4.

Siregar, F. H., Hasmayni, B., & Desriyandi, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan UPTD Balai Benih Dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan. *Jurnal Social Library*, 3(1), 1-8.

Siregar, F. H., Hasmayni, B., & Lubis, A. D. (2023). The Analysis of Chat GPT Usage Impact on Learning Motivation among Scout Students. International Journal of Research and Review, 10 (7), 632-638.

Siregar, F. H. & Tarigan, W. M. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Driver Ojek Online Wanita Di Kota Medan. *Jurnal Islamika Granada*, 4 (3), 263-269.

Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2017). *Dimensions of teacher burnout: Relations with potential stressors at school*. Social Psychology of Education, 20(4), 775-790, <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9391-0>.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pub. L. No. 14 (2005). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.

Werenfridus, W., Mashudi, M., & Zakso, A. (2024). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sengah Temila*. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(6), 96-108, <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i6.16091>.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document A58 | 9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id) 9/2/26

Lampiran 1 Skala Penelitian

IDENTITAS DIRI

Inisial :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan segala sesuatu tentang diri Anda. Baca dan pahamilah setiap pernyataan yang ada. Kemudian berilah tanda (X) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : apabila jawaban **Sangat Setuju**

S : apabila jawaban **Setuju**

TS : apabila jawaban **Tidak Setuju**

STS : apabila jawaban **Sangat Tidak Setuju**

Usahakanlah untuk tidak melewati satu nomor pun dalam memberi jawaban pada pernyataan-pernyataan ini.

Contoh Pengisian Skala :

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya	X			

Variabel X

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Kepala sekolah memuji kinerja yang saya berikan				
2.	Kepala sekolah adil dalam memberikan jabatan				
3.	Rekan kerja saya enggan untuk mendukung satu sama lain				
4.	Kepala sekolah mendengarkan keluh kesah saya dalam bekerja				
5.	Kelas tempat saya mengajar terasa nyaman				
6.	Kepala sekolah memantau saya saat memberikan pembelajaran ke murid				
7.	Kepala sekolah enggan memberikan jabatan yang lebih tinggi meskipun kinerja saya baik				
8.	Kepala sekolah enggan memberikan fasilitas mengajar guru				
9.	Kepala sekolah enggan memuji kinerja saya				
10.	Rekan kerja saya saling mendukung satu sama lain				
11.	Kepala sekolah tidak adil dalam memberikan jabatan				
12.	Kelas yang saya tempati kurang kondusif				
13.	Kepala sekolah enggan memantau saya saat memberikan pembelajaran ke murid				
14.	Kepala sekolah enggan mendengarkan keluh kesah saya dalam bekerja				
15.	Rekan kerja tidak peduli ketika saya mengalami kesulitan				
16.	Kepala sekolah memberikan saya jabatan yang lebih tinggi jika kinerja saya baik				
17.	Kepala sekolah menempatkan saya mengajar tidak sesuai dengan skill saya				
18.	Kepala sekolah enggan memberikan saya bonus meskipun kinerja saya baik				
19.	Kelas yang saya tempati selalu kondusif dari gangguan luar sekolah				
20.	Kelas tempat saya mengajar tidak nyaman				
21.	Rekan kerja datang membantu ketika saya mengalami kesulitan				
22.	Kepala sekolah memfasilitasi kebutuhan mengajar dengan lengkap				
23.	Kepala sekolah menempatkan saya mengajar sesuai dengan skill dan keterampilan saya				
24.	Kepala sekolah memberikan bonus atas kinerja saya yang baik				

Variabel Y

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya enggan untuk hadir kesekolah				
2.	Saya rajin datang kesekolah untuk mengajar				
3.	Saya mudah marah ketika berada dilingkungan sekolah				
4.	Saya menyerah dalam memenuhi tanggung jawab saya disekolah				
5.	Saya bangga dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan				
6.	Saya mengabaikan tanggung jawab saya disekolah				
7.	Keuntungan pribadi adalah prioritas saya dalam bekerja				
8.	Saya bersikap lembut ketika berada dilingkungan sekolah				
9.	Saya selalu memberikan dampak positif terhadap sekolah				
10.	Saya ragu terhadap kebijakan-kebijakan sekolah				
11.	Saya kecewa dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan				
12.	Keuntungan bersama adalah prioritas saya dalam bekerja				
13.	Saya optimis untuk memenuhi tanggung jawab saya disekolah				
14.	Saya malas datang kesekolah untuk mengajar				
15.	Saya tidak peduli dengan tujuan sekolah				
16.	Saya berkeinginan membantu sekolah mencapai tujuan				
17.	Saya memenuhi tanggung jawab saya disekolah				
18.	Saya ragu terhadap kemampuan saya				
19.	Kemampuan yang saya miliki tidak akan memberikan hasil apapun terhadap sekolah				
20.	Saya merasa lesu untuk mengajar kesekolah				
21.	Saya yakin terhadap kebijakan-kebijakan sekolah				
22.	Saya khawatir jika tidak hadir kesekolah				
23.	Saya tidak tertarik membantu sekolah mencapai tujuan				
24.	Saya membantu sekolah dalam mencapai tujuan				
25.	Saya belum memberikan dampak positif terhadap sekolah				
26.	Saya merasa berenergi untuk mengajar kesekolah				
27.	Saya percaya diri terhadap kemampuan saya				
28.	Saya percaya dengan kemampuan yang saya miliki akan membuat hasil				



LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

LAMPIRAN TABULASI DATA
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

RESPON DEN	PO S1	PO S2	PO S3	PO S4	PO S5	PO S6	PO S7	PO S8	PO S9	POS 10	POS 11	POS 12	POS 13	POS 14	POS 15	POS 16	POS 17	POS 18	POS 19	POS 20	POS 21	POS 22	POS 23	POS 24	
	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
14	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
20	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Adopted 62 9/2/26

- 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

52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
53	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
64	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
65	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
67	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3
69	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Ad63 ted 9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/2/26

LAMPIRAN TABULASI DATA

BURNOUT

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Adopted 64 9/2/26

- 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

RESPONDEN	ITEM																												
	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	BO11	BO12	BO13	BO14	BO15	BO16	BO17	BO18	BO19	BO20	BO21	BO22	BO23	BO24	BO25	BO26	BO27	BO28	
30	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	4	3	2	1	7	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
33	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	4	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
35	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	3	4	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2
36	1	1	2	2	3	1	3	2	2	7	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
37	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	1	1	1	1	3	1	1	4	2	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	1	1	1	1	4	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	4	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
48	2	2	2	1	3	1	3	2	2	7	4	2	2	1	1	2	1	2	7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	1	2	1	3	1	3	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	1	1	1	1	4	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
52	2	1	2	1	3	1	3	2	2	7	4	2	2	1	1	2	1	2	7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	7	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
58	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2

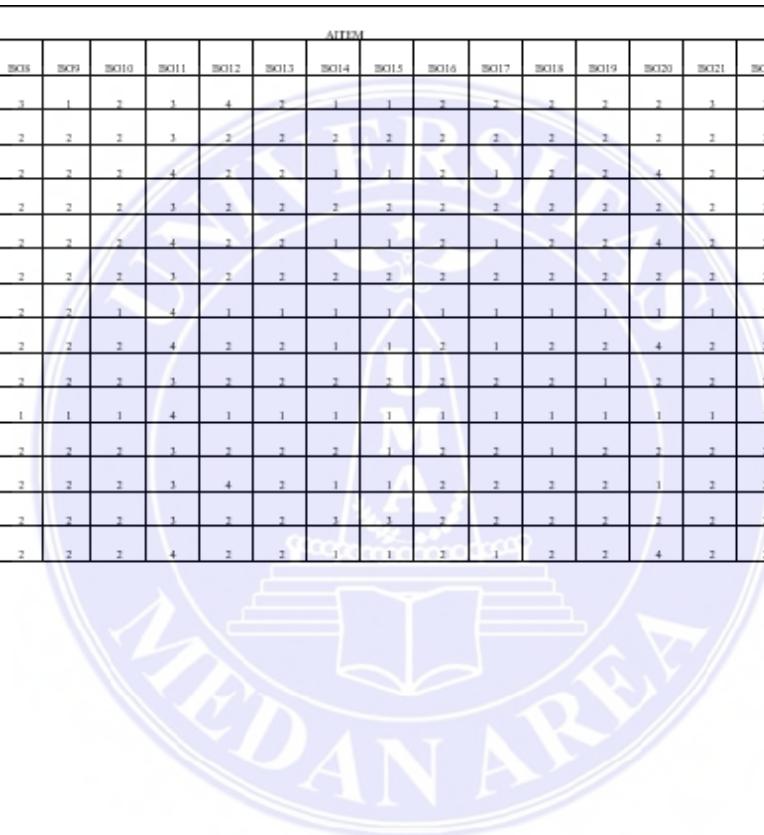
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Ad656959/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/2/26



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document 66 Adopted 9/2/26

- 1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbaranyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Ad67 Adopted 9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)9/2/26

Lampiran 2 Hasil Analisis Data

Reliability

Scale: bornout

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	72
	Excluded ^a	0
	Total	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BO1	1.64	.564	72
BO2	1.57	.499	72
BO3	1.75	.436	72
BO4	1.58	.496	72
BO5	3.14	.421	72
BO6	1.58	.524	72
BO7	1.90	.754	72
BO8	2.22	.610	72
BO9	1.92	.366	72
BO10	1.93	.349	72
BO11	3.31	.521	72
BO12	2.22	.633	72
BO13	1.92	.524	72
BO14	1.47	.530	72
BO15	1.63	.568	72
BO16	1.79	.473	72
BO17	1.74	.556	72
BO18	1.86	.348	72
BO19	1.72	.451	72
BO20	1.88	.838	72
BO21	1.97	.410	72
BO22	2.01	.517	72
BO23	1.76	.459	72
BO24	1.88	.333	72
BO25	2.03	.410	72
BO26	1.82	.484	72
BO27	1.85	.362	72
BO28	1.83	.375	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	52.28	47.640	.478	.889
BO2	52.35	46.709	.693	.884
BO3	52.17	48.000	.578	.887
BO4	52.33	47.183	.624	.886
BO5	50.78	53.978	-.399	.903
BO6	52.33	47.493	.542	.887
BO7	52.01	48.774	.322	.897
BO8	51.69	50.300	.317	.898
BO9	52.00	48.704	.557	.888
BO10	51.99	48.972	.530	.888
BO11	50.61	55.452	-.521	.909
BO12	51.69	50.779	.356	.900
BO13	52.00	46.423	.698	.884
BO14	52.44	47.518	.532	.887
BO15	52.29	47.449	.500	.888
BO16	52.13	46.787	.722	.884
BO17	52.18	46.742	.609	.885
BO18	52.06	48.166	.703	.886
BO19	52.19	46.412	.825	.882
BO20	52.04	45.956	.442	.892
BO21	51.94	48.617	.507	.888
BO22	51.90	46.314	.725	.883
BO23	52.15	46.835	.737	.884
BO24	52.04	47.900	.797	.885
BO25	51.89	49.509	.348	.891
BO26	52.10	46.765	.707	.884
BO27	52.07	47.812	.746	.885
BO28	52.08	47.768	.728	.885

28 -2 = 26x4 + 26X1 / 2 = 65

Reliability**Scale: perceived organization support****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PO1	3.15	.433	72
PO2	3.10	.342	72
PO3	3.11	.491	72
PO4	3.07	.349	72
PO5	3.14	.421	72
PO6	2.74	.581	72
PO7	3.03	.335	72
PO8	3.11	.461	72
PO9	3.03	.410	72
PO10	2.99	.661	72
PO11	3.04	.516	72
PO12	3.07	.484	72
PO13	3.00	.475	72
PO14	3.00	.411	72
PO15	3.13	.502	72
PO16	2.89	.461	72
PO17	3.13	.409	72
PO18	2.69	.573	72
PO19	2.94	.528	72
PO20	3.11	.396	72
PO21	3.04	.426	72
PO22	3.00	.375	72
PO23	3.14	.387	72
PO24	2.57	.577	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PO1	69.06	27.236	.445	.853
PO2	69.11	27.340	.553	.851
PO3	69.10	27.047	.420	.854
PO4	69.14	28.262	.383	.857
PO5	69.07	26.826	.557	.849
PO6	69.47	29.041	.009	.870
PO7	69.18	27.812	.428	.854
PO8	69.10	26.314	.614	.847
PO9	69.18	27.953	.303	.857
PO10	69.22	26.316	.396	.856
PO11	69.17	26.254	.552	.849
PO12	69.14	26.600	.520	.850
PO13	69.21	27.576	.328	.857
PO14	69.21	26.731	.596	.848
PO15	69.08	28.275	.170	.862
PO16	69.32	28.812	.083	.864
PO17	69.08	27.120	.504	.851
PO18	69.51	26.028	.527	.849
PO19	69.26	26.958	.401	.854
PO20	69.10	26.709	.628	.848
PO21	69.17	27.718	.342	.856
PO22	69.21	27.181	.540	.851
PO23	69.07	27.277	.497	.852
PO24	69.64	25.389	.638	.845

$$24 - 3 = 21 \times 4 + 21 \times 1 / 2 = 52,5$$



LAMPIRAN 4

HASIL UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

Lampiran 3 Hasil Uji Normalitas dan Linearitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Bournout	perceived organization support
N		72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.71	45.85
	Std. Deviation	6.547	4.802
Most Extreme Differences	Absolute	.206	.170
	Positive	.173	.167
	Negative	-.206	-.170
Test Statistic		.206	.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512	.341

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
bourneout * perceived organization support	72	100.0%	0	0.0%	72	100.0%

Report

bourneout

perceived organization support	Mean	N	Std. Deviation
46	79.00	1	.
56	75.00	1	.
57	75.00	1	.
59	51.00	5	7.382
60	53.25	20	2.633
61	55.33	6	.816
62	75.11	9	4.676
63	47.40	5	2.408
64	73.20	5	2.588
65	76.00	1	.
66	78.25	4	4.500
67	50.00	5	7.036
68	71.00	1	.
70	70.00	2	.000
71	66.00	4	.816
75	65.00	1	.
81	62.00	1	.
Total	75,71	72	6.547

ANOVA Table

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/2/26

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
bournout * perceived organization support	Between Groups	(Combined)	2204.153	16	137.760	9.034	.000
		Linearity	815.056	1	815.056	53.448	.000
		Deviation from Linearity	1389.097	15	92.606	6.073	.612
	Within Groups		838.722	55	15.249		
Total			3042.875	71			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
bournout * perceived organization support	-.718	.515	.851	.724





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)9/2/26

Lampiran 4 Uji Korelasi

Correlations

Correlations

		bourneout	perceived organization support
bourneout	Pearson Correlation	1	-.718**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
perceived organization support	Pearson Correlation	-.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

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





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)9/2/26

Lampiran 5 Surat Izin Kampus



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_madanarea@uma.ac.id

Nomor : 1921/FPSI/01.10/VI/2025 4 Juni 2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu
Kepala Sekolah
Sekolah SLB-E Negeri Pembina Tingkat Provinsi
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Sekolah SLB-E Negeri Pembina Tingkat Provinsi** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama	:	Putri Alfa Almirah
Nomor Pokok Mahasiswa	:	218600157
Program Studi	:	Psikologi
Fakultas	:	Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Hubungan Perceived Organizational Support dengan Burnout pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Medan.**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Sekolah SLB-E Negeri Pembina Tingkat Provinsi**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu

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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)9/2/26

Lampiran 6 Surat Selesai Penelitian



Nomor : 821.8.4/ 207/SLB/ VI /2025
Lampiran : -
Hal : Telah Selesai Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di
Tempat.

Dengan Hormat
Sehubungan dengan surat Bapak/Ibu nomor 1921/FPSI/01.10/VI/2025 tanggal 4 Juni 2025 tentang Penelitian Mahasiswa, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

Nama	:	Putri Alfa Almirah
Nomor Pokok Mahasiswa	:	218600157
Program Studi	:	Psikologi
Fakultas	:	Psikologi
Judul Penelitian	:	“Hubungan Perceived Organizational Support dengan Burnout pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Medan.”

Telah selesai melaksanakan penelitian dengan judul tersebut di atas mulai tanggal 5 s.d. 19 Juni 2025 di SLB-E Negeri Pembina Tingkat Provinsi.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Kepala Sekolah
SLB-E Negeri Pembina Tingkat Provinsi





JOUSKA: *Jurnal Ilmiah Psikologi*(1) 2025: 1-17,

DOI:

JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi

Available online <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jauska>

Diterima: ; Disetujui: ; Dipublish:

**HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
DENGAN BURNOUT PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA PEMBINA TINGKAT
PROVINSI SUMATERA UTARA DI KOTA MEDAN**

**THE CORRELATION BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
AND BURNOUT IN SPECIAL SCHOOL TEACHERS AT MEDAN THE NORTH SUMATRA
PROVINCE LEVEL**

Putri Alfa Almirah^(1*) & Farida Hanum Siregar⁽²⁾ * Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi,
Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di kota Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang guru dengan Teknik total sampling. Berdasarkan teknik korelasi r Product Moment, diketahui terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout* dilihat dari nilai $r_{xy} = -0,774$, p linearity $< 0,05$, koefisien determinan (r^2) = 0,553 yang berarti *perceived organizational support* berkorelasi terhadap *burnout* sebesar 55,3%, artinya ada hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Dari hasil perhitungan mean empirik, mean hipotetik dan kriteria, diketahui variabel *burnout* memiliki mean hipotetik sebesar 65, mean empirik sebesar 75,71 dan standar deviasi sebesar 6,547. Sedangkan untuk variabel *perceived organizational support*, mean hipotetik sebesar 52,5, mean empiriknya sebesar 45,85 dan standar deviasi sebesar 4,802. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *burnout* pada guru tergolong tinggi dan *perceived organizational support* tergolong rendah. Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, *Burnout*, Guru Sekolah Luar Biasa

Abstract

This study aims to examine the correlation between perceived organizational support and burnout among teachers at special needs schools in North Sumatra Province in Medan. The sample in this study was 72 teachers with a total sampling technique. Based on the r Product Moment correlation technique, it is known that there is a negative relationship between perceived organizational support and burnout seen from the value of $r_{xy} = 0.774$, p linearity < 0.05 , determinant coefficient (r^2) = 0.553 which means that perceived organizational support correlates with burnout by 55.3%, meaning that there is a negative relationship between perceived organizational support and burnout. From the results of the calculation of the empirical mean, hypothetical mean and criteria, it is known that the burnout variable has a hypothetical mean of 65, an empirical mean of 75.71 and a standard deviation of 6.547. While for the perceived organizational support variable, the hypothetical mean is 52.5, the empirical mean is 45.85 and a standard deviation of 4.802. From these results, it can be seen that burnout among teachers is classified as high and perceived organizational support is classified as low.

Keywords: *Perceived Organizational Support*, *Burnout*, *Special School Teachers*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Ad80 Document Ad9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)9/2/26

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005, guru merupakan seorang profesional memiliki tanggung jawab utama tidak hanya dalam mentransfer pengetahuan akademik, tetapi juga dalam membentuk karakter dan moral peserta didik. Mereka berperan sebagai pendidik, pembimbing, sekaligus teladan yang mengarahkan siswa untuk mengenali dan menggali potensi diri mereka. Selain itu, guru juga harus mendorong pengembangan potensi tersebut melalui pembelajaran yang inspiratif dan bermakna, serta memberikan bimbingan yang berkelanjutan. Guru juga bertanggung jawab dalam melakukan penilaian dan evaluasi yang objektif terhadap pencapaian siswa untuk memastikan perkembangan mereka secara menyeluruh baik dari aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Menurut Nugroho & Wibowo (2025), profesi guru menuntut seseorang untuk tampil profesional dan memberikan layanan pendidikan berupa pengetahuan kepada para siswa. Tugas ini membawa tanggung jawab besar karena adanya ekspektasi agar guru senantiasa menjalankan perannya dengan sebaik mungkin. Guru juga memiliki posisi strategis dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan yang mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti dimensi spiritual, emosional, intelektual, dan fisik menurut Saputra (dalam Nugroho & Wibowo, 2025). Pada dimensi spiritual, guru menanamkan nilai keimanan, kejujuran, dan integritas untuk membentuk pribadi bermoral. Dimensi emosional dikembangkan melalui pembinaan empati, kepercayaan diri, dan kemampuan bersosialisasi. Dalam aspek intelektual, guru mengasah daya pikir kritis, logis, dan kreatif siswa melalui pembelajaran yang bermakna. Sementara itu, pada dimensi fisik, guru mendukung kesehatan dan kebugaran siswa lewat kegiatan olahraga, edukasi kesehatan, dan penerapan gaya hidup sehat.

Menurut data dari Biro Pusat Statistik yang dikutip melalui laman diskominfo.kaltimprov.co.id, terdapat sekitar 1,5 juta anak berkebutuhan khusus di Indonesia, atau sekitar 0,7 persen dari total populasi (Wardhani, 2012). Dengan kata lain, dalam setiap 1.000 penduduk, terdapat sekitar 7 anak berkebutuhan khusus. Dari jumlah tersebut, tercatat sebanyak 317.016 anak berada pada usia sekolah. Namun, hanya sekitar 60.000 anak yang telah mendapatkan akses pendidikan. Kesenjangan ini sebagian besar disebabkan oleh masih kuatnya pola pikir masyarakat yang cenderung memisahkan atau membedakan anak berkebutuhan khusus dari anak-anak lainnya.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) memperkirakan hampir 70% anak berkebutuhan khusus belum mendapatkan pendidikan yang layak, yang berarti 1,6 juta dari jumlah tersebut belum mendapatkan pendidikan yang sangat penting bagi kehidupan mereka (Maulipaksi, 2017). Dari 30% anak berkebutuhan khusus yang telah mendapatkan pendidikan, hanya 18% yang masuk ke SLB atau sekolah inklusif (Khotimah, 2019).

Guru adalah profesi yang memiliki risiko tinggi mengalami stres kerja berkepanjangan yang dapat menyebabkan *burnout* (Islami & Kartika, 2016). Orang-orang yang memiliki profesi yang bersifat menolong seperti guru, tampaknya rentan terhadap kejemuhan karena pekerjaannya Mondy (dalam Islami & Kartika, 2016). Kejemuhan biasanya terjadi pada orang-orang yang pekerjaannya menuntut mereka bekerja dekat dengan orang lain dalam situasi yang penuh tekanan dan konflik.

Hal ini juga berlaku dalam konteks Sekolah Luar Biasa (SLB), di mana peran guru menjadi semakin kompleks dan menuntut kesabaran serta keterampilan khusus. Guru SLB harus mampu menyesuaikan metode pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing peserta didik seperti yang memiliki kondisi dan karakteristik beragam. Hal ini sejalan dengan pendapat Rosdiana (dalam Cahyaningtyas, dkk 2020), menjadi guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) memiliki tantangan yang berbeda dibandingkan dengan guru di sekolah umum. Guru SLB dituntut untuk memiliki sikap ikhlas, sabar, dan tekun, baik dalam menyampaikan materi pelajaran maupun saat berinteraksi dengan siswa. Mereka diharapkan memperlakukan siswa seperti anak sendiri. Selain

itu, guru di SLB juga perlu memahami kebutuhan siswanya dan mengenali karakter masing-masing individu, karena siswa di SLB umumnya memiliki kebutuhan khusus dan sifat yang lebih sensitif. Rosdiana (dalam Ramli, dkk, 2022) menyatakan bahwa seorang guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) perlu memperlakukan siswa seperti anak sendiri, serta mampu memahami dan menangkap keinginan siswa saat proses pembelajaran berlangsung. Sementara itu Menurut Dewi (dalam Ramli, dkk, 2022) guru SLB harus menyampaikan sekitar 60% materi pembelajaran dalam bentuk keterampilan, sehingga secara tidak langsung mereka banyak terlibat dalam aktivitas fisik selama mengajar. Maka dari itu, mereka dituntut untuk kreatif dalam menyampaikan materi, serta mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan aman bagi siswa. Guru SLB juga harus merancang metode pembelajaran yang dengan kebutuhan individual setiap anak, sehingga proses belajar dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, peran guru SLB sangat strategis dan membutuhkan dukungan yang kuat dari lingkungan sekolah bahkan keluarga pemerintah agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Data penelitian menunjukkan bahwa menurunnya motivasi kerja guru di sekolah luar biasa di Provinsi Sumatera Utara umumnya disebabkan oleh karakteristik pekerjaan dan struktur organisasi yang ada. Jenjang pendidikan di sekolah luar biasa di Provinsi Sumatera Utara mencakup tiga jenjang, mulai dari SDLB (Sekolah Dasar untuk Anak Berkebutuhan Khusus) hingga SMPLB (Sekolah Menengah Pertama untuk Anak Berkebutuhan Khusus) dan SMALB (Sekolah Menengah Atas untuk Anak Berkebutuhan Khusus). Sekolah ini memiliki jumlah siswa yang cukup tinggi, terdiri dari 285 siswa laki-laki dan 179 siswa perempuan, dengan total 464 siswa. Jumlah ini sangat tinggi dan melebihi kapasitas ideal sekolah luar biasa, yang biasanya sekitar 300 siswa. Dengan jumlah siswa yang begitu besar, hanya tersedia 72 guru, meskipun rasio ideal di sekolah luar biasa seharusnya sekitar 150 guru. Meningkatnya jumlah siswa memberikan beban tambahan bagi guru, karena mereka kini harus mencurahkan lebih banyak energi untuk mengajar lebih banyak siswa. Di saat yang sama, guru tetap diharapkan memberikan pengajaran terbaik kepada siswa berkebutuhan khusus.

Perlu dicatat bahwa, meskipun tidak disebutkan secara eksplisit dalam peraturan perundangundangan nasional, rasio 1 guru terhadap 3 siswa berfungsi sebagai pedoman umum praktik pendidikan di SLB, berdasarkan kebutuhan dan hambatan siswa. Hal ini sejalan dengan ketentuan Permendikbud No. 70 Tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif, serta berbagai pedoman teknis yang dikeluarkan oleh Direktorat Pendidikan Khusus dan Layanan Pendidikan Khusus (PKLK). Dalam praktiknya, rasio guru terhadap siswa sangat dipengaruhi oleh jenis dan tingkat disabilitas siswa; untuk siswa dengan disabilitas berat, rasio ideal dapat berkisar antara 1:1 hingga 1:3. Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara jumlah guru dan siswa di SLB tidak hanya memengaruhi kualitas pengajaran tetapi juga beban kerja dan kesejahteraan guru secara keseluruhan.

Permasalahan lain yang terjadi pada guru di SLB yang menyebabkan *burnout* pada diri mereka, berdasarkan pernyataan dari Widuri (dalam Ramli, dkk, 2022) menyatakan bahwa masyarakat cenderung memandang profesi guru SLB sebagai pekerjaan yang berat, namun tidak sebanding dengan penghasilan yang diterima. Senada dengan itu, Darmaningtyas (dalam Ramli, dkk, 2022) mengungkapkan bahwa guru SLB menghadapi berbagai tantangan, seperti beban kerja yang tidak sepadan dengan gaji, pemberhentian tanpa tunjangan, serta kurangnya perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan mereka akibat ketiadaan regulasi khusus. Selain itu, perubahan pendidikan yang tidak dirancang secara sistematis, seperti pergantian kurikulum, memperberat tugas guru. Harapan orang tua terhadap peran guru pun semakin tinggi, sementara sarana dan prasarana belum sepenuhnya mendukung perubahan tersebut.

Menurut Cherniss (dalam Jeikawati, dkk, 2023), *burnout* merupakan bentuk perubahan sikap dan perilaku yang ditandai dengan penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari

munculnya keinginan kuat untuk pindah pekerjaan. Sementara itu, Menurut Pines dan Aronson (2016), burnout atau kelelahan kerja merupakan kondisi kompleks yang ditandai oleh sejumlah gejala fisik, emosional, dan mental. Secara fisik, individu yang mengalami burnout dapat merasakan berbagai keluhan seperti sakit kepala, demam, nyeri punggung, ketegangan otot di leher dan bahu, sering terserang flu, gangguan tidur, serta rasa lelah yang berkepanjangan. Dari sisi emosional, burnout ditandai oleh perasaan bosan, mudah marah, sinis, gelisah, putus asa, sedih, hingga perasaan tertekan dan tidak berdaya. Sementara itu, kelelahan mental muncul dalam bentuk sikap acuh terhadap lingkungan sekitar, pandangan negatif terhadap orang lain, rendahnya konsep diri, keputusasaan terhadap hidup, serta munculnya perasaan tidak berarti. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan dapat berdampak serius pada kualitas hidup serta produktivitas seseorang apabila tidak ditangani dengan baik. Rizzo (dalam Alam, 2022) menjelaskan bahwa *burnout* dapat menyebabkan seseorang kehilangan arah serta kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Sementara itu, menurut Freudenberg (dalam Alam, 2022), *burnout* adalah kondisi kelelahan yang muncul akibat bekerja secara berlebihan dan terus-menerus tanpa memperhatikan kebutuhan pribadi. Ketika seseorang mengalami *burnout*, bukan hanya produktivitas kerja yang terganggu, tetapi juga integritas emosionalnya. Individu menjadi kehilangan semangat dalam menyelesaikan tugas, merasa tidak dihargai, bahkan dalam jangka panjang dapat mengalami penurunan kualitas hubungan sosial dan kesehatan mental. Hal ini sejalan dengan pengalaman banyak guru, khususnya guru SLB, yang menghadapi tantangan emosional dan fisik jauh lebih besar dibandingkan dengan guru pada umumnya, namun sering kali tidak mendapatkan perhatian institusional yang layak.

Burnout dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja guru di kelas, bahkan dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan profesinya (Kyriacou, 2011). Dalam konteks pekerjaan sebagai pendidik, Rahman (2016) menjelaskan bahwa salah satu gejala *burnout* yang sering muncul adalah kelelahan emosional, yang ditandai dengan menurunnya energi, munculnya sikap negatif terhadap siswa maupun rekan kerja, serta kecenderungan menyalahkan orang lain atas pencapaian kerja yang rendah. Lebih jauh, kondisi ini dapat memperburuk performa guru dan berujung pada *burnout* itu sendiri (Skaalvik, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada 22 Februari 2025 dengan beberapa guru di SLB Negeri Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa sebagian guru mengalami gejala *burnout* dengan intensitas yang berbeda. Beberapa guru menyampaikan bahwa mereka merasakan penurunan semangat kerja yang cukup signifikan, ditandai dengan kelelahan fisik meskipun tidak melakukan aktivitas berat, serta kelelahan emosional yang memunculkan perasaan hampa, tertekan, dan kesulitan menjaga stabilitas emosi saat berinteraksi dengan anak-anak didik. Hal ini terlihat dari cara mereka merespons hasil kerja sendiri dengan nada pesimis dan kurang menunjukkan kebanggaan terhadap materi pembelajaran yang telah mereka rancang, meskipun tidak sepenuhnya terpacu oleh kurikulum yang berlaku. Beberapa guru juga mengaku kehilangan kepercayaan diri terhadap kemampuan mengajar dan mulai meragukan kerja keras mereka, yang mengarah pada rendahnya rasa pencapaian pribadi (low personal accomplishment). Kondisi tersebut semakin diperburuk oleh beban kerja yang terus meningkat tanpa dukungan memadai, di mana para guru dituntut untuk mampu mengajar berbagai kebutuhan khusus seperti Tunanetra, Tunarungu, Tunagrahita, Tunadaksa, Tunalaras, Autisme, hingga ADHD, tanpa pelatihan khusus maupun latar belakang akademik di bidang pendidikan luar biasa.

Situasi ini membuat guru merasa tidak mampu memberikan layanan pendidikan yang optimal, meskipun berbagai upaya telah dilakukan, seperti menyusun materi secara mandiri di luar

ketentuan kurikulum. Rasa lelah yang berkepanjangan, perasaan tidak dihargai, kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar, dan ketidaksesuaian antara kompetensi dengan tuntutan pekerjaan menimbulkan krisis kepercayaan diri, perasaan bersalah, hingga gejala *burnout*. Bahkan, sebagian guru mulai menunjukkan sikap pasif, seperti datang terlambat dan pulang lebih awal, hanya untuk sekadar memenuhi kewajiban kehadiran. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak akan perhatian, **UNIVERSITAS MEDAN AREA**

pelatihan, serta kebijakan yang lebih berpihak pada kesejahteraan guru di SLB agar kualitas pendidikan bagi siswa berkebutuhan khusus tetap terjaga.

Berdasarkan informasi yang telah diperoleh dari sejumlah guru di Sekolah Luar Biasa (SLB), minimnya dukungan dari lingkungan sekitar menjadi salah satu penyebab utama kelelahan yang mereka alami. Ketika seseorang tidak mampu mengelola beban dan tekanan pekerjaannya, hal tersebut dapat memicu stres secara psikologis maupun emosional. Dalam kondisi seperti ini, guru cenderung meragukan kemampuan diri mereka sendiri, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya rasa percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Baron & Greenberg (dalam Werenfridus, dkk, 2024) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor penyebab yang menimbulkan terjadinya *burnout*, yaitu: 1) faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian. Berbagai tuntutan yang dialami oleh guru dapat menjadi stressor jika tidak ditangani dengan tepat dan akan berkembang menjadi kondisi kelelahan secara emosional serta fisik karena tingkat stres yang dialami oleh guru sekolah inklusi memiliki intensitas yang lebih tinggi dibanding dengan sekolah umum untuk mengurangi *burnout*. 2) faktor eksternal, mencakup kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung secara psikologis, terbatasnya peluang untuk mendapatkan promosi, imbalan yang tidak sebanding dengan beban kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi, sifat pekerjaan yang monoton, serta rendahnya *Perceived Organizational Support*.

Perceived Organizational Support atau POS merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Diana & Frianto, 2021). Ketika guru merasa didukung oleh organisasi, hal ini dapat mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih optimal. Menurut Pratiwi & Muzakki (2021), POS merupakan bentuk dukungan organisasi yang memunculkan persepsi mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan sesuai harapan dan norma yang berlaku. Sejalan dengan itu, Rahmawati (2021) menyatakan bahwa, *Perceived organizational support* dapat dipandang sebagai jaminan bahwa organisasi siap membantu anggotanya dalam menghadapi berbagai permasalahan dan situasi kerja yang tidak menyenangkan.

Kondisi *burnout* yang dialami para guru berdasarkan hasil observasi dan wawancara diperburuk oleh persepsi mereka terhadap dukungan organisasi yang dirasa sangat minim. Beberapa guru mengaku jarang mendapatkan apresiasi atau pengakuan atas usaha mereka, terutama dari pimpinan sekolah.

Beberapa guru juga menyatakan bahwa pelatihan tidak menyentuh kebutuhan psikologis guru dan tidak ada sistem dukungan yang secara nyata untuk membantu mereka meningkatkan kompetensi profesional dalam pengembangan karir serta menumbuhkan rasa motivasi kerja mereka seperti adanya pelatihan keterampilan komunikasi alternatif (PECS, Braille, Bahasa Isyarat). Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya *perceived organizational support* menjadi salah satu faktor yang memperkuat *burnout* yang mereka alami, sehingga perhatian lebih dari pihak sekolah sangat dibutuhkan untuk menjaga kesejahteraan guru-guru SLB yang menghadapi tantangan luar biasa dalam pekerjaannya.

Pada penulisan ini, penulis akan mengkaji permasalahan mengenai hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratnasari & Prasetyo (2017) dalam penelitian mereka yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stress Kerja” menunjukkan hasil ada hubungan negatif

yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja. Penelitian dilakukan pada Karyawan Bank BNI di Semarang, menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja dengan koefisien korelasi 0,486 dengan p

=0,000 ($p < 0,001$). Nilai korelasi negatif dari uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah stres kerja yang akan di alami dan sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin tinggi stres kerja yang akan di alami oleh karyawan.

Rahmawati (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*

(POS) terhadap *Burnout* pada Karyawan di Kabupaten Karawang" mendapati hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Dalam studi ini, memperlihatkan bahwasannya rentang usia 26 – 30 tahun memiliki persentase tertinggi sebesar 95,16%, sedangkan rentang usia 15 – 20 tahun menunjukkan persentase terendah yaitu 37,44% karyawan yang terindikasi mengalami *Burnout*. Berdasarkan hasil riset, statistik signifikansi memperlihatkan bahwasannya Ha diterima serta H0 ditolak, dengan angka $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa ada dampak dari *Perceived Organizational Support* (POS) pada tingkat *Burnout* karyawan di Kabupaten Karawang.

Selanjutnya penelitian dalam penelitian Nabilah, dkk. (2023) yang berjudul "Hubungan Dukungan Organisational dengan *Burnout* pada Karyawan PGN Solution" mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Berdasarkan hasil analisis korelasi product-moment didapati bahwa ada hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, signifikan $p = 0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi (r^2) hubungan variabel independen dan dependen adalah 0,283. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional terdistribusi senilai 28,30% pada *burnout*. Dukungan organisasional cenderung lebih rendah, dengan mean hipotetik (67,5) lebih tinggi dibandingkan mean empirik (61,06). Selain itu, hasil *burnout* cenderung memiliki nilai mean hipotesis (57,5) lebih kecil dari nilai mean empirik (62,76).

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, penulis ingin melihat bagaimana Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2025 sampai dengan selesai. Penelitian ini akan dilakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Jalan Karya Ujung, Medan Helvetia, Medan, 20124.

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pertanyaan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis. Adapun kuesioner yang digunakan dengan metode skala model Likert. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di kota Medan yang berada di tempat penelitian. Kemudian Guru SLB tersebut mengisi pernyataan-pertanyaan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada

data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Definisi operasional variabel penelitian agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Ditegaskan oleh Azwar bahwa pemilihan teknik pengumpulan data yang tempat sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan realibel serta dapat digunakan untuk dapat menjawab permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah pembagian skala kepada subjek yang merupakan guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan. Skala yang diberikan kepada subjek merupakan skala *Perceived Organizational Support* dan Skala *Burnout* yang disusun menggunakan UNIVERSITAS MEDAN AREA

model Likert.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek- aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan disini adalah tipe skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekolompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Azwar (2017) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di kota Medan sebanyak 72 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang ber jumlah 72 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan sistem *try out* terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur, kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Menurut Hadi, (2000) menjelaskan bahwa dalam *try out* atau uji-coba terpakai hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang valid saja yang dianalisis. Adapun jumlah responden yang saya teliti berjumlah 73 remaja di SMA Negeri 20 Medan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi r *product moment* dari *Karl Pearson*. Di dalam pengujian alat ukurnya, peneliti menggunakan uji validitas dan Reliabilitas, sedangkan untuk melakukan uji asumsi, peneliti memakai metode analisis uji normalitas *Kolmogorovsmirnov* dan uji hipotesis. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabelvariabelnya, dimana teknik korelasi r *product moment* digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel bebas yaitu perilaku agresif dengan variabel terikat *fatherless*.

Tabel 1. Distribusi Skala *Burnout* Sesudah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>	
			Valid	Gugur	Valid	Gugur
1.	Kelelahan emosional	Hilangnya perasaan	1	-	22	-
		Hilangnya perhatian	6	-	17	-
		Kepercayaan	10	-	21	-
		Minat	23	-	16	-
		Semangat	14	-	2	-
		Lelah	20	-	26	-
		Tidak dapat mengatasi	4	-	13	-

		tuntutan pekerjaan				
2.	Depersonalisasi	Acuh	15	-	24	-
		Bersikap sinis	3	-	8	-
		Tidak memperhatikan kepentingan orang lain	7	-	12	-
3.	Perasaan tidak berkemampuan	Negatif terhadap diri sendiri	18	-	27	-
		Tidak puas dengan hasil pekerjaan sendiri	-	5	-	11
		Merasa tidak pernah memberikan manfaat kepada diri sendiri ataupun orang lain	25	-	9	-
		Merasa tidak mampu untuk menggapai prestasi	19	-	28	-
Total		13	1	13	1	

Setelah diketahui validitas aitem dari skala *burnout*, kemudian dilanjutkan analisis indeks reliabilitas. Indeks reliabilitas yang diperoleh skala *Burnout* = 0,893 yang artinya skala tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengungkap *burnout*.

Tabel 2. Distribusi Skala *Perceived Organizational Support* (POS) Sesudah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>	
			Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	Penghargaan	Penghargaan/reward atas pencapaian	1, 24	-	9, 18	-
2	Pengembangan	Memperhatikan kemampuan	23	6	13, 17	-
		Memberikan kesempatan promosi	16	16	7, 11	-
3	Kondisi kerja	Lingkungan kerja secara fisik	5, 19	-	12, 20	-
		Lingkungan kerja secara non-fisik	10, 21	-	15	15

4	Kesejahteraan karyawan	Kesejahteraan hidup karyawan	4, 22	-	8, 14	-
		Total	10	2	11	1

Setelah diketahui validitas butiran aitem dari skala *perceived organizational support* (pos), kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas. Indeks reliabilitas yang diperoleh skala *perceived organizational support* (pos) = 0,859 yang artinya skala tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengungkap *perceived organizational support* (pos).

UJI NORMALITAS

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Korelasional	F beda	p beda	P (sig)
X – Y	6,073	0,612	0,000

Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan uji normalitas data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, diketahui bahwa *burnout* dan *perceived organizational support* (pos) mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ sebarannya tidak normal

UJI LINEARITAS

Tabel 4 Deskriptif Statistik Berdasarkan Jenis Kelamin

Aspek	Jenis Kelamin	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan kerja	Perempuan	58.76	3.216	53.00	69.000
	Laki - laki	58.67	3.342	48.00	69.000

Untuk uji ini menggunakan ketentuan jika nilai $p > 0,05$ dapat dinyatakan linier. Hasil uji pada variabel *perceived organizational support* (pos) dengan *burnout* diperoleh nilai F sebesar 6,073 dengan nilai P

= 0,514. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen dengan dependen memiliki hubungan yang linier.

Hasil Uji Hipotesis Korelasi *Product Moment*

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Statistik	r_{xy}) Koefisien (r^2) Koefisien Determinan (BE%	P	ket
X-Y	-0,774	0,553	55,3 %	0,000	Significant

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan 41ingka korelasi r Product Moment, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout* pada guru sekolah luar biasa 41ingkat 41ingkat provinsi Sumatera Utara dilihat dari nilai r_{xy} = -0,774 dengan p linearity < 0,05, koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas x dengan variabel terikat y sebesar 0,553 yang berarti *perceived organizational support* berkorelasi terhadap *burnout* sebesar 55,3%, yang artinya ada hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*, artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa tingkat provinsi Sumatera Utara. Begitu sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa tingkat provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil yang peneliti temukan di atas, maka hipotesis yang telah diajukan penulis dinyatakan diterima

Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Mean Hipotetik

Untuk 41variable *burnout*, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 26 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 alternatif pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(26 \times 1) + (26 \times 4)\} : 2 = 65$. Kemudian untuk 42variable *Perceived Organizational Support*, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 21 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 alternatif pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $(21 \times 1) + (21 \times 4) : 2 = 52,5$

Mean Empirik

Berdasarkan analisis data yang terlihat dari deskriptif analisis korelasi diketahui bahwa mean empirik variabel *burnout* adalah 75,71 sedangkan untuk variabel *Perceived Organizational Support* mean empiriknya adalah 45,85

10

Kriteria

Untuk melihat kondisi *perceived organizational support* dengan *burnout*, maka perlu untuk dibandingkan antara mean empirik dan mean hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel *burnout*, bilangan SD adalah 6,547. Sedangkan untuk variabel *Perceived Organizational Support*, bilangan SD nya sebesar 4,802.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, untuk variabel *burnout*, apabila mean hipotetik < mean empirik, jika selisihnya melibih bilangan SD, maka dinyatakan *burnout* tinggi dan apabila mean hipotetik > mean empirik, jika selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan bahwa *burnout* tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel *Perceived Organizational Support*, apabila mean hipotetik < mean empirik,

jika selisihnya melibbi bilangan SD, maka dinyatakan *Perceived Organizational Support* tinggi dan apabila mean hipotetik > mean empirik, jika selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* tergolong rendah

Tabel 6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata/Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Bournout</i>	6,547	65	75,71	Tinggi
<i>Perceived Organization Support</i>	4,802	52,5	45,85	Rendah

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout* pada guru sekolah luar biasa pembina tingkat provinsi Sumatera Utara di kota Medan dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,553 yang berarti *perceived organizational support* berkorelasi negatif terhadap *burnout* sebesar 55,3%.

Selanjutnya, kriteria *burnout* pada guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan tergolong tinggi dan *Perceived Organizational Support* pada guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan tergolong rendah. Hasil tersebut dapat diketahui dari variabel *burnout* diperoleh mean hipotetiknya sebesar 65, mean empirik sebesar 75,71 dan bilangan SD sebesar 6,547. Sedangkan variabel *Perceived Organizational Support*, diperoleh mean hipotetiknya sebesar 52,5, mean empirik sebesar 45,85 dan bilangan SD nya sebesar 4,802.

Hasil penelitian ini sejalan dengan fenomena yang peneliti temukan diawal, beberapa guru merasa kehilangan tenaga secara fisik dan sering kelelahan meskipun tidak melakukan aktivitas berat secara fisik. Kelelahan emosional juga dirasakan, ditandai dengan perasaan hampa, sedikit merasa

tertekan, dan mengalami tantangan dalam menjaga stabilitas emosi saat berinteraksi dengan anak-anak didik yang mereka dampingi.

Tidak hanya itu, Sebagian guru juga mengaku kehilangan semangat, merasa kehilangan rasa kepercayaan diri dengan kemampuan mengajar mereka, serta meragukan kerja keras mereka selama mengajar, yang mengarah pada rendahnya rasa pencapaian pribadi (*low personal accomplishment*). Beberapa guru juga mengaku jarang mendapatkan apresiasi atau pengakuan atas usaha mereka, baik dari pimpinan sekolah. Beberapa guru menyatakan bahwa pelatihan tidak menyentuh kebutuhan psikologis guru. Tidak ada sistem dukungan yang secara nyata membantu mereka mengelola stres kerja. karena hal tersebut, guru menyimpulkan bahwa pihak sekolah maupun atasan tidak peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menganggap guru hanya pekerja yang tidak memiliki esensial yang penting.

Guru yang memiliki kecenderungan *burnout* yang tinggi akan cenderung mengembangkan perasaan yang tidak menyenangkan mengenai kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaannya (Kara, 2020). Ketika seorang guru gagal dalam menghadapi stres di tempat kerjanya, maka ia akan membuat keputusan-keputusan yang merugikan organisasi, seperti mengundurkan diri (Chang, 2009), maupun absen dari pekerjaannya (Kara, 2020). Guru yang memiliki tingkat *burnout* yang tinggi lama kelamaan akan membuat berkurangnya prestasi akademik yang dicapai oleh para siswa yang diajarnya (Madigan UNIVERSITAS MEDAN AREA

& Kim, 2021). Hal ini diakibatkan oleh berkurangnya performa mengajar dan juga membuat materi pembelajaran. Hal ini bukan hanya merugikan organisasi, salah satu indikator yang dilihat oleh masyarakat ketika memilih sekolah adalah prestasi para siswanya.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratnasari & Prasetyo (2017) dalam penelitian mereka yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stress Kerja” menunjukkan hasil ada hubungan negatif yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja. Penelitian dilakukan pada Karyawan Bank BNI di Semarang, menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja dengan koefisien korelasi $-0,486$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Nilai korelasi negatif dari uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah stres kerja yang akan di alami dan sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin tinggi stres kerja yang akan di alami oleh karyawan.

Rahmawati (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Burnout* pada Karyawan di Kabupaten Karawang” mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Dalam studi ini, memperlihatkan bahwasannya rentang usia 26 – 30 tahun memiliki persentase tertinggi sebesar 95,16%, sedangkan rentang usia 15 – 20 tahun menunjukkan persentase terendah yaitu 37,44% karyawan yang terindikasi mengalami *Burnout*. Berdasarkan hasil riset, statistik signifikansi memperlihatkan bahwasannya H_a diterima serta H_0 ditolak, dengan angka $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa ada dampak dari *Perceived Organizational Support* (POS) pada tingkat *Burnout* karyawan di Kabupaten Karawang.

Selanjutnya penelitian dalam penelitian Nabilah, dkk. (2023) yang berjudul “Hubungan Dukungan Organisational dengan *Burnout* pada Karyawan PGN Solution” mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Berdasarkan hasil analisis korelasi product-moment didapatkan bahwa ada hubungan negatif antara dukungan organisasional dengan *burnout*. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi $r_{xy} = -0,391$, signifikan $p = 0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi (r^2) hubungan variabel independen dan dependen adalah 0,283. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional terdistribusi senilai 28,30% pada *burnout*. Dukungan organisasional cenderung lebih rendah, dengan mean hipotetik (67,5) lebih tinggi dibandingkan mean empirik (61,06). Selain itu, hasil *burnout* cenderung memiliki nilai mean hipotesis (57,5) lebih kecil dari nilai mean empirik (62,76).

Dimana berdasarkan temuan tersebut diketahui bahwa apabila karyawan mendapatkan dukungan organisasional yang baik maka karyawan akan semakin sedikit mengalami gejala *burnout*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, yaitu hanya melibatkan guru sebagai responden. Hal ini membuat hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara lebih luas pada populasi yang berbeda. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih beragam dan jumlah yang lebih besar, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif serta memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai *Burnout* pada guru SLB dan *Perceived Organizational Support* yang mereka rasakan

SIMPULAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa. Terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout* pada guru sekolah luar biasa pembina tingkat provinsi Sumatera Utara di kota Medan dilihat dari nilai $r_{xy} = -0,774$ dengan p linearity $< 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas x dengan variabel terikat y sebesar 0,553 yang berarti *perceived organizational support* berkorelasi terhadap *burnout* sebesar 55,3%, yang artinya ada hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Dari hasil data perhitungan mean empirik, mean hipotetik dan kriteria, diketahui bahwa variabel *burnout* pada guru sekolah luar biasa pembina tingkat provinsi Sumatera Utara di kota Medan, memiliki mean hipotetik sebesar 65, mean empirik sebesar 75,71 dan standar deviasi sebesar 6,547. Sedangkan untuk variabel *perceived organizational support*, mean hipotetik sebesar 52,5, mean empiriknya sebesar 45,85 dan standar deviasi sebesar 4,802. dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *burnout* pada guru sekolah luar biasa pembina tingkat provinsi Sumatera Utara di kota Medan tergolong tinggi dan *perceived organizational support* tergolong rendah. Dengan yang peneliti paparkan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

SARAN

Saran Bagi Subjek Penelitian : Karena melihat *burnout* yang tinggi dan *perceived organizational support* yang rendah pada guru sekolah luar biasa pembina tingkat provinsi Sumatera Utara di kota Medan, diharapkan guru mengidentifikasi dari aspek mana dari pekerjaan yang paling

13

membebani dan aspek tersebut memang membutuhkan perhatian khusus dari instansi. Selanjutnya, bicarakan dengan atasan atau pimpinan tentang masalah yang dihadapi. Siapkan data konkret untuk menjelaskan kebutuhan dukungan tambahan. Mintalah dan carilah solusi bersama sampai guru sepakat tentang keadilan solusi tersebut, agar kesejahteraan guru dan instansi dapat terpenuhi. Selanjutnya, fokus pada apa yang bisa dikontrol seperti pengelolaan kelas atau cara mengajar. Hal ini bisa memberi rasa pencapaian pribadi. Jalinlah jaringan dukungan dengan rekan kerja maupun diluar instansi yang seprofesi untuk berbagi pengalaman dan mendapatkan ide baru dalam mengatasi tantangan. Ciptakanlah lingkungan yang positif seperti menjalin hubungan yang baik terhadap rekan kerja dan siswa. Meskipun dukungan instansi tetap rendah, lingkungan yang positif dapat meredahkan rasa stres dalam bekerja.

Saran Bagi Instansi : Bagi instansi, salurkan komunikasi yang memungkinkan guru menyampaikan pendapat dan umpan balik. Adakan pertemuan reguler setidaknya sebulan sekali atau survei untuk memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi guru. Selanjutnya, diharapkan instansi juga fokus pada kesejahteraan guru seperti mengimplementasikan program kesejahteraan yang mendukung kesehatan mental dan fisik guru. Misalnya, kegiatan relaksasi, rekreasi, workshop tentang pengelolaan stres dan memberikan pelatihan pengembangan keterampilan. Tetapkanlah kebijakan yang mendukung dengan menyediakan kebijakan yang fleksibel. Seperti, cuti yang sesuai dan jadwal pengajaran yang seimbang, agar membantu guru mengelola beban kerja mereka. Berikan penghargaan atau pengakuan atas kerja keras dan dedikasi guru. Pengakuan bisa memotivasi guru untuk terus berprestasi. Selanjutnya evaluasi dan tindak lanjut secara berkala tentang kebijakan dan program yang ada. Pastikan bahwa umpan balik dari guru diambil serius dan diimplementasikan dengan baik.

Saran Bagi Selanjutnya : Penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan sebagai bahan perbandingan juga referensi untuk penelitian selanjutnya. Untuk memperdalam penelitian mengenai *burnout* dengan *perceived organizational support* serta diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber dan mengaitkan dengan variabel lainnya agar penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Yogyakarta: Penerbit Kampus.
Al-Qamar, H. A, Arafah, A. M., Barakat, J. M., Almutairi, R. D., Khurshid, F., & Alsultan, M.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Adopted 9/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)9/2/26

S. (2019). *The Impact of Perceived Organizational Support and Resilience on Pharmacists Engagement in Their Stressful and Competitive Workplaces in Saudi Arabia*. Saudi Pharmaceutical Journal, 27(7), 10441052, <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2019.08.007>.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baliartati, B. O. (2016). *Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52, <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1401>.

Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Nurpatria, I., Suryawan, Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). *Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers*. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(3), 5495–5503 <https://www.researchgate.net/publication/340006679>.

14

Cahyaningtyas, H., Dale, A.A., Karimah, F.N., Caesaria, I. (2020). Kebahagiaan Guru Sekolah Luar Biasa (SLB), 5(1), 93-102, <https://doi.org/10.23917/indigenous.v5i1.11133>.

Chang, M.L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational psychology review*, 21(3), 193–218. <https://doi.org/10.1007/s10648-0099106-y>.

Diana, S., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 1205-1213, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.

Hafni, M., Siregar, F. H., & Syafrizaldi. (2025). Menggali Kearifan Lokal Sebagai Sumber Dukungan Psikologis: Pendekatan Budaya Dalam Promosi Kesehatan Mental Komunitas di Desa Gantang Rani. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (AJPKM)*, 9 (1), 480-487

Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., & Siregar, F. H. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan Parking Business di PT. X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 3 (3), 221-229.

Islami, Z. N., & Kartika, L. (2016). *Analisis Tingkat Burnout Guru MTS Assa 'idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian Disc*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 48-62, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.

Ismainar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja: Untuk Perekam Medis dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Masyarakat Keperawatan dan Kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.

Jeikawati, Sari, D.N., Suprihatini, Faradila, & Arifin, S. (2023). *Gambaran Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan di RSUD Kota Palangka Raya*. *Borneo Journal of Medical Laboratory Technology*, 5(2), 351-357, <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.

Kara, S. (2020). *Investigation of Job Satisfaction and Burnout of Visual Arts Teachers*.

International Journal of Research in Education and Science, 6(1),
UNIVERSITAS MEDAN AREA

[https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213.](https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213)

Khotimah, H. (2019). *Analisis kebijakan permendiknas no. 70 tahun 2009 tentang sekolah inklusi. Realita: Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam*, 17(2), <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.

Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A., & Adis,

15

C.S. (2017). *Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884,
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>.

Kyriacou, C. (2011). *Effective Teaching Theory and Practice*. Penerjemah: M. Khozim. Bandung: Nusa Media.

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105 <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>.

Man, G.S., & Hadi, C. (2013). *Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 90-99, <https://journal.unair.ac.id/download-fullpapersjpiof7ce5a18282full.pdf>.

Margani, E.I. (2011). *Keefektifan Pelatihan Bekerja dengan Hati untuk Menurunkan Burnout Karyawan Cakra Semarang TV*. Semarang: UNNES.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111, <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.

Maulipaksi, D. (2017). Sekolah Inklusi dan Pembangunan SLB Dukung Pendidikan Inklusi. Diakses pada 1 Februari 2017 dari <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2017/02/mendikbud-imbauorangtua-aktifdaftarkan-anak-berkebutuhan-khusus-ke-sekolah>.

Nabilah, R., Meliala, S. M. S., Khairuddin, K., & Lubis, D. M. G. S. (2023). *Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Burnout*. *Jurnal Social Library*, 3(2), 6773, <https://doi.org/10.51849/sl.v3i2.140>.

Nugroho, A.S., Suryanti, & Wiryanto. (2022). *Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding dengan Peningkatan Pendidikan?*. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 77587767, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3354>.

Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.

Pines, A., & Aronson, E. (2016). *Career burnout*. New York: Free Press.

Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). *Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(1), 111–120, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>.

Priansa, D.J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. Putri, F.R., & Anggraini, D. (2020). *Perceived Organizational Support dan*

Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak. Psychology Journal of Mental Health, 2(2), 13-23, <https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i2.38>.

Rahman, U. (2016). *Studi Perbandingan Antara Burnout Pada Guru MAN dan Guru SMUN di Sulawesi Selatan*. Al-Qalam, 22(1), 157-166, <https://doi.org/10.31969/alq.v22i1.282>.

Rahmawati, M., Rohayati, N., Pratomo, Y. (2025) Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Burnout* pada Karyawan di Kabupaten Karawang 3(2), 203-210, <https://wnj.westscience-press.com/index.php/jpkws/index>.

Ramli, M.A., Jufri, M., & Djalal, N.M. (2022). *Perbedaan Strategi Coping Terhadap Burnout Guru Honorer Sekolah Luar Biasa di Kota Makassar*. Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora, 1(4), 359-368, <https://doi.org/10.56799/peshum.v1i4.469>.

Ratnasari, A.A., & Prasetyo, A.R. (2017) Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Stres Kerja 6(2), 70 76 <https://doi.org/10.14710/empati.2017.19732>.

Semaun, F. (2019). *Pengaruh Kualitas Sistem Pelayanan Jasa Terhadap Pelanggan*. FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 17(2), 297-309, <https://doi.org/10.51826/fokus.v17i2.363>.

Siregar, F. H. (2022). Membangun Komunikasi dan Persuasi Yang Efektif. *Jurnal Islamika Granada*, 3 (2), 1-4.

Siregar, F. H., Hasmayni, B., & Desriyandi, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan UPTD Balai Benih Dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan. *Jurnal Social Library*, 3(1), 1-8.

Siregar, F. H., Hasmayni, B., & Lubis, A. D. (2023). The Analysis of Chat GPT Usage Impact on Learning Motivation among Scout Students. *International Journal of Research and Review*, 10 (7), 632-638.

Siregar, F. H. & Tarigan, W. M. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Driver Ojek Online Wanita Di Kota Medan. *Jurnal Islamika Granada*, 4 (3), 263-269.

Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2017). *Dimensions of teacher burnout: Relations with potential stressors at school*. *Social Psychology of Education*, 20(4), 775-790, <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9391-0>.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pub. L. No. 14 (2005). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>.

Werenfridus, W., Mashudi, M., & Zakso, A. (2024). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sengah Temila*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 96-108, <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i6.16091>



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Adopted 9/2/26

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