

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *BURNOUT* PADA GURU DI SMA N 1 PANTAI CERMIN

SKRIPSI

OLEH:

**MUHAMMAD IHSAN RAFLI
198600359**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

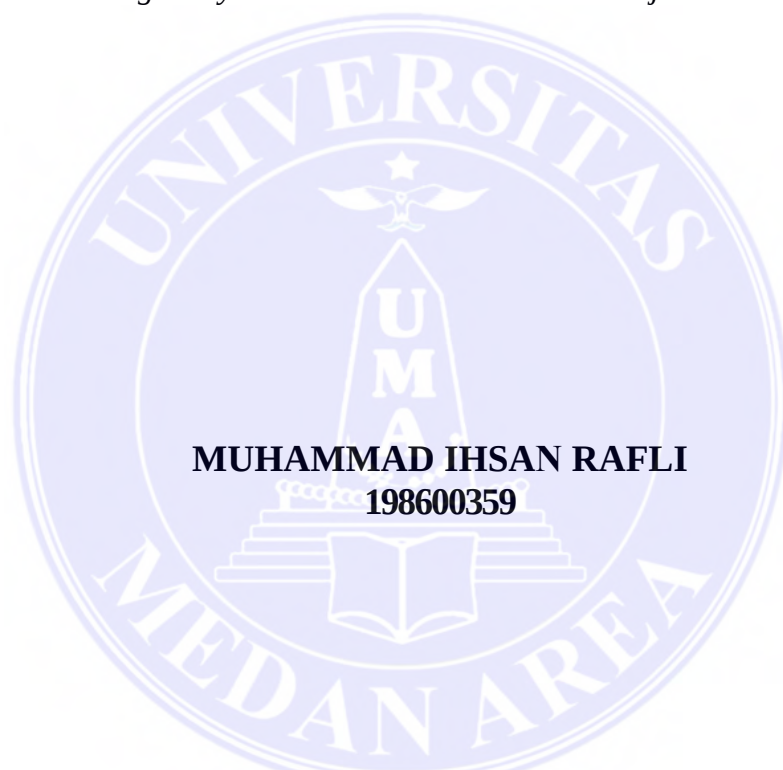
Document Accepted 30/3/26

Access From (repository.uma.ac.id)30/3/26

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN BURNOUT PADA GURU DI SMA N 1 PANTAI CERMIN

SKRIPSI

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



MUHAMMAD IHSAN RAFLI
198600359

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan dukungan sosial dengan *burnout* pada guru di SMAN 1
Pantai Cermin

Nama : Muhammad Ihsan Rafli

NPM : 198600359

Fakultas : Psikologi

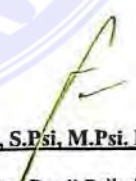
Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Nini Sri Walayuni, S.Psi, M.Psi

Pembimbing


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

Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi. Psikolog

Ketua Prodi Psikologi

Tanggal lulus : 02 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, 02 September 2025


METERAI TEMPEL
10000
F04ANX055727206
Muhammad Ihsan Rafli

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

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

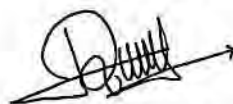
Nama : Muhammad Ihsan Rafli
NPM : 198600359
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 02 September 2025

Yang menyatakan



Muhammad Ihsan Rafli

Abstrak

Hubungan dukungan sosial dengan *burnout* pada guru di SMAN 1 Pantai Cermin

Muhammad Ihsan Rafli
198600359

Penelitian bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan dukungan sosial dengan *burnout* pada guru di SMAN 1 Pantai Cermin. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu teknik pengambilan data yang diambil berdasarkan keseluruhan jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala dukungan sosial yang disusun berdasarkan aspek-aspek dan skala *burnout* yang disusun berdasarkan aspek-aspek. Skala diukur berdasarkan skala *likert* dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *Burnout*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,568$ dengan Signifikan $p = 0,001 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,322$. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berdistribusi sebesar 32,2% terhadap *Burnout*.

Kata Kunci: *dukungan sosial, burnout*

Abstract

The Correlation Between Social Support and Teacher Burnout at SMAN 1 Pantai Cermin

Muhammad Ihsan Rafli
198600359

This study aims to empirically examine the relationship between social support and burnout among teachers at SMAN 1 Pantai Cermin. The research employed a quantitative approach. The sampling technique used in this study was total sampling, meaning that data were collected from the entire population. The study utilized two scales: a social support scale developed based on its theoretical aspects and a burnout scale also constructed based on its dimensions. Both scales were measured using a Likert scale with four response options, consisting of both favourable (positive) and unfavourable (negative) statements. Based on the results of the Pearson product-moment correlation analysis, a negative relationship was found between social support and burnout. This finding is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.568$ with a significance value of $p = 0.001 (< 0.05)$. The coefficient of determination (r^2) for the relationship between the independent and dependent variables is $r^2 = 0.322$. This indicates that social support contributes 32.2% to the variance in burnout.

Keywords: social support, burnout

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Muhammad ihsan rafli lahir di Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 10 september 2000 merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri bapak Supianto dan Ibu Sri mulyati Amd. Penulis sekarang bertempat tinggal di desa kota pari. Kecamatan pantai cermin kabupaten serdang bedagai.

Penulis menyelesaikan pendidikan di sekolah dasar negeri 106190 kota pari kecamatan pantai cermin kabupaten serdang bedagai lulus pada tahun 2012, lalu melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 pantai cermin dan lulus pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 pantai cermin kecamatan pantai cermin lulus pada tahun 2018, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan strata 1 ke universitas medan area (UMA) kampus 1 pada tahun 2019, selama masa perkuliahan penulis mengikuti keanggotaan PEMA (pemerintahan mahasiswa) fakultas psikologi periode 2020-2021, sebagai anggota pendidikan olahraga dan sumber daya mahasiswa (POSDM), sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program s1 studi psikologi universitas medan area (UMA) kampus 1 jl.kolam no.1 medan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat ALLH SWT Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orangtua saya yang tersayang, terimakasih yang sebesar besarnya telah memberikan semangat dan support serta doa kepada saya. Dan terimakasih untuk kakak (Ayuna nur fadillah A.md.Par), adik (Rizki bintang ramadhan dan Sutan al ghazali) terimakasih dukungan dan doanya selama ini. Ibu nini sriwahyuni, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing. Bapak khairil fauzan ,S.Psi, M.Psi selaku ketua panitia seminar. Bapak waliyono,S.Psi, M.Psi selaku sekretaris panitia seminar. Seluruh bapak dan ibu dosen serta staf administrasi fakultas psikologi universitas medan area . Bapak husein S.Pd.,M.Si selaku kepala sekolah SMA Negeri 1 Pantai cermin kecamatan pantai cermin kabupaten serdang bedagai serta bapak dan ibu guru. Kepada Suriana,selaku pacar saya. orang yang selalu menemani penulis mendengarkan keluh kesah,menemani saat suka dan duka serta orang yang selalu membantu dan mendukung saya dalam mengerjakan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik Kepada abang belanda saya yang selalu mengingatkan untuk selalu semangat mengerjakan skripsi. Para teman seperjuangan jhosep,egi,nizam,dayat,rezi,alfitra,agus,gilang. Terimakasih semangat dan dukungan serta tumpangan kos kalian selama ini

Medan, 02 September 2025



Muhammad Ihsan Rafli

DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Burnout	9
2.1.1 Pengertian Burnout.....	9
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Burnout.....	10
2.1.3 Aspek – Aspek Burnout.....	13
2.1.4 Karakteristik Burnout.....	15
2.2 Dukungan Sosial.....	16
2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial.....	17
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial.....	17
2.2.3 Aspek –Aspek Dukungan Sosial.....	18
2.3 Hubungan Burnout dengan Dukungan Sosial.....	22
2.4 Kerangka Konseptual.....	24
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	25
3.2 Bahan dan Alat.....	25
3.3 Metodologi Penelitian.....	26
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.5 Prosedur Kerja.....	28
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	32
4.2 Pembahasan.....	37
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	42
5.2 Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Profesi guru mempunyai tugas dan peran dalam membuat bahan ajar yang bermutu dan lengkap, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan dan tes, melakukan evaluasi, membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, serta melatih guru. Adanya kewajiban untuk berbagi pengetahuan dan memperbarui keterampilan melalui pelatihan. Seperti diberitakan dalam berbagai penelitian sebelumnya, profesi guru sangat berisiko terkena tekanan dalam pekerjaan karena tugas dan fungsinya, rentan mengalami burnout, dan selain rumitnya tuntutan pekerjaan, mereka juga harus mampu memperoleh pendidikan di bidang keilmuan.

Berdasarkan *Undang-Undang Guru dan Dosen*, 2005 “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” Dalam menjalankan peran tersebut, tidak sedikit beban kerja yang dihadapi oleh seorang guru yang menimbulkan kerumitan, ketidakpuasan dan kelelahan emosi pada guru (*Berapa lama jam kerja seorang guru SMA satu minggu*, 2005). Peran guru sebagai evaluator, dituntut tidak hanya menilai produk (hasil pengajaran), tetapi juga nilai prosesnya (jalan pengajaran). Sedangkan sebagai korektor, seorang guru harus dapat membedakan nilai yang baik dan buruk, untuk dijadikan contoh bagi siswa. Selanjutnya adalah peran guru sebagai

informator yang memberikan informasi pengembangan ilmu dan teknologi selain bahan ajar yang telah diprogramkan kurikulum (Mulyasa, 2005).

Dari tugas dan peran guru tersebut, dapat dipaparkan beban kerja pada seorang guru. Selama seminggu, guru dibebani tugas mengajar minimal 18 jam pelajaran, dengan durasi untuk setiap jam pelajaran selama 45 menit (Noor, 2005). Selain itu, guru juga diharuskan melakukan pekerjaan administratif seperti membuat seperangkat pembelajaran yang akan digunakan selama satu tahun. Perangkat pembelajaran tersebut antara lain menyusun materi pelajaran, membuat program tahunan, program catur wulan-an dan program semesteran yang sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan.

Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelola rasa lelah, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Menjalani kehidupan yang serba modern ini seorang karyawan dituntut untuk cepat dan dapat menampilkan kinerja yang optimal hal-hal yang dapat menimbulkan permasalahan dan tekanan ditempat kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan *burnout*.

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif hal ini dikemukakan oleh Maslach (dalam Efa, 2011). Menurut Pines & Aronson (2016) ciri-ciri umum *burnout*, yaitu: sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis. Kelelahan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah,

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

Burnout dapat mengakibatkan dampak yang negatif pada performa guru di kelas, serta dapat memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (Kyriacou, 2011; Roach, 2009). Dalam profesi guru, salah satu gejala burnout yang muncul dijelaskan oleh Rahman (2016) bahwa guru yang menderita kelelahan emosional ditandai dengan penurunan energi, menunjukkan perasaan negatif terhadap siswa dan teman sejawat, dan menyalahkan orang lain atas prestasi kerja yang rendah. Lebih lanjut, burnout dapat menyebabkan kinerja guru menjadi memburuk dan akan terjadinya kondisi burnout (Skaalvik & Skaalvik, 2017). Wawancara yang dilakukan dengan sepuluh orang guru yang menunjukkan terjadinya burnout, yang menunjukkan ciri-ciri seperti ketidaksabaran dalam menghadapi siswa di kelas, lekas marah, bersikap apatis dan sering tidak masuk kerja. Terdapat guru yang mengeluhkan terlalu banyak pekerjaan seperti harus menyelesaikan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan juga harus tatap muka dalam mengajar dua puluh empat jam dalam seminggu untuk memenuhi sertifikasi sebagai guru profesional. Selain itu, menurut salah seorang narasumber mengatakan bahwa sistem full day school (sehari penuh) menyebabkan kondisi fisik guru cenderung kelelahan karena guru telah seharian melakukan aktivitas kerja.

Adapun aspek-aspek *burnout* menurut Schuler dan Jackson (2017) sebagai berikut: kelelahan emosional dalam aspek ini seorang pekerja yang lelah secara emosional apabila diminta menjelaskan apa yang dirasakan akan berkata ia

merasa kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik. Aspek selanjutnya adalah sikap depersonalisasi, aspek ini melihat dari pekerja yang telah mencapai tahap paling ekstrim seperti karyawan menjadi sensitive terhadap orang-orang yang dilayaninya. Aspek lainnya adalah perasaan tidak mampu, dalam aspek ini di lihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

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

Selanjutnya ciri umum *burnout* menurut Pines & Aronson (2016) ciri-ciri umum burnout, yaitu: Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis. Kelehan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya. Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga.

Berdasarkan hasil observasi terlihat guru yang menganggap bahwa pekerjaan itu adalah bagian dari hidupnya sehingga dia datang tepat waktu, menerima kritikan, mematuhi tata tertib perusahaan. Akan tetapi tidak sedikit guru yang mangkir saat bekerja. Selain itu dikarenakan kondisi kerja yang monoton dan

membuat guru harus bekerja dengan tantangan dari segala kondisi fisik dan psikologis.

Guru terlihat menghindari pekerjaan ketika banyak tugas siswa dan tugas yg di instruksikan oleh pihak sekolah apalagi saat guru mengalami masalah keluarga di rumah, hal ini diakui guru berdasarkan hasil wawancara. Guru sering merasakan pusing saat bekerja, Hal ini membuat guru merasakan *burnout*. guru dituntut mampu menyelesaikan segala pekerjaan yang diinstruksikan. Pada jam kerja guru terlihat mengantuk, dan bermalas-malasan dalam mendata dan membuat laporan. Kenyataan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru, kondisi *burnout* terjadi karena pekerjaan yang dituntut maksimal dan sempurna namun dengan waktu kerja yang terus menerus secara psikologis membuat sebagianguru sering merasa tertekan, kehilangan konsentrasi, apatis, dan kurang peduli dengan lingkungan sosial. Akibat tekanan kerja yang berat tersebut terkadang menjadi penyebab terjadinya kesalahan dalam bekerja. Di sekolah, seorang guru diharapkan mendapat dukungan sosial baik dari atasan, teman sejawat, maupun keluarga.

Bilamana seorang guru mendapat dukungan sosial maka guru dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi, bilamana guru tidak memperoleh dukungan sosial, maka ia akan mengalami kebingungan dan merasa tidak mempunyai sandaran untuk mengadakan permasalahannya. Keadaan yang demikian tentu akan berdampak negatif pada para guru dan akan tercermin pada kinerja yang tidak memuaskan. Mor Barak, Nissly, dan Levin (2001) juga menunjukkan bahwa kurangnya

dukungan sosial dapat berdampak negatif pada guru dan kemampuan mereka untuk mengatasi stres dalam pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan berhenti dari pekerjaannya.

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

Menurut teori Greenglass dkk. (dalam Lane, 2004) dukungan dari rekan kerja merupakan dukungan yang lebih efektif karena pekerja memiliki komunikasi yang lebih intens dengan rekan kerja di tempat kerja. Dukungan sosial memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Dukungan sosial yang didapatkan seperti bentuk motivasi, nasehat, atau perhatian dari lingkungannya. Dukungan ini membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi seseorang begitu diperlukan. Hal ini terjadi karena seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Individu membutuhkan dukungan sosial dari rekan kerja (Ganster dalam Aristianti, 2015).

Adanya fenomena yang sesuai dengan variabel penelitian yang terjadi di SMAN 1 Pantai Cermin mengidentifikasi adanya permasalahan dukungan sosial yang cenderung rendah dan burnout yang cenderung tinggi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Hubungan Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Guru Di SMAN 1 Pantai Cermin.

1.2 Rumusan Masalah

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Guru Di SMAN 1 Pantai Cermin.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan mengenai hubungan antara Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Guru Di SMAN 1 Pantai Cermin.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan di atas, maka dirumuskan sebuah hipotesis yang berbunyi: Ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout*. Diasumsikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah tingkat *burnout* atau sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka akan semakin tinggi *burnout*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan terkait dengan kondisi yang terjadi di perusahaan yang berhubungan dengan *Burnout* Bersama yang dirasakan karyawan dan pengaruh adanya dukungan sosial. Selain itu, diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berpengaruh terhadap *Burnout* dan dukungan sosial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Burnout*

2.1.1 *Pengertian Burnout*

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

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

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

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

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

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

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

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

a. Faktor Situasional

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

b. Faktor *Locus Of Control*

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

Menurut Sihotang, (2018), ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

- a. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton.
- b. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

Selain faktor tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi burnout adalah dukungan sosial. Maslach dan Leiter (2018) menjabarkan dukungan sosial merupakan faktor yang mempengaruhi burnout adalah dukungan sosial. Berkurangnya dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan teman dapat mempengaruhi terjadinya burnout pada seseorang. Seseorang yang menarik dirinya dari kehidupan sosial akan cenderung mengalami burnout.

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

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

2.1.3. Aspek-aspek Burnout

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

a. Kelelahan Emosional

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

b. Depersonalisasi

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

c. Perasaan Tidak berkemampuan

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

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

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

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

2.1.4 Karakteristik *Burnout*

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

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

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

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

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

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

2.2. Dukungan Sosial

2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

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

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

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

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

2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

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

a. Empati

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

b. Norma dan nilai sosial

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

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial menurut Santrock (2012) yaitu meliputi:

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

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

2.2.3 Aspek Dukungan Sosial

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

a. Peduli dengan kesejahteraan karyawan

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

b. Respon terhadap kesulitan karyawan

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

c. Peduli dengan performa kerja karyawan

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

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

d. Respon terhadap ide dan pendapat karyawan

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

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

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

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

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

Berikut adalah penjelasan mengenai empat aspek dukungan sosial menurut Sarafino (2012):

1. Dukungan Emosional (Emotional Support)

Dukungan emosional adalah bentuk dukungan yang melibatkan kasih sayang, empati, perhatian, dan kepedulian dari orang lain. Dukungan ini membuat individu merasa dicintai, diperhatikan, dan dihargai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Contohnya adalah ketika seseorang mendengarkan dengan penuh empati saat kita sedang menghadapi masalah.

2. Dukungan Penghargaan (Esteem Support)

Dukungan penghargaan berkaitan dengan ungkapan rasa hormat, pengakuan, dan penegasan terhadap nilai diri seseorang. Bentuk dukungan ini membantu meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan diri seseorang dalam menghadapi tantangan. Contohnya adalah memberi pujian atas pencapaian atau memberikan motivasi ketika seseorang merasa gagal.

3. Dukungan Instrumental (Instrumental Support)

Dukungan instrumental adalah bantuan nyata atau langsung yang diberikan untuk membantu seseorang menyelesaikan tugas atau masalah. Ini bisa berupa bantuan fisik, materi, atau layanan. Misalnya, membantu seseorang yang sakit dengan membelikannya obat, atau membantu pekerjaan rumah saat ia sibuk.

4. Dukungan Informatif (Informational Support)

Dukungan informatif adalah pemberian saran, informasi, atau petunjuk yang dapat membantu seseorang memahami situasi dan membuat keputusan yang tepat. Misalnya, memberi informasi tentang cara mengatasi stres atau memberikan saran mengenai pilihan pengobatan tertentu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan sosial adalah: Berdasar pada hukum timbal-balik, kepedulian, peduli dengan kesejahteraan karyawan, respon terhadap kesulitan karyawan, peduli dengan

performa karyawan, pengakuan, dan rasa hormat, memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat, dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi, perhatian, tujuan dan nilai-nilai karyawan, keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan, membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan, mengakui kontribusi karyawan, usulan-usulan yang muncul dari karyawan, bangga terhadap hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Hubungan Dukungan Sosial dengan *Burnout*

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

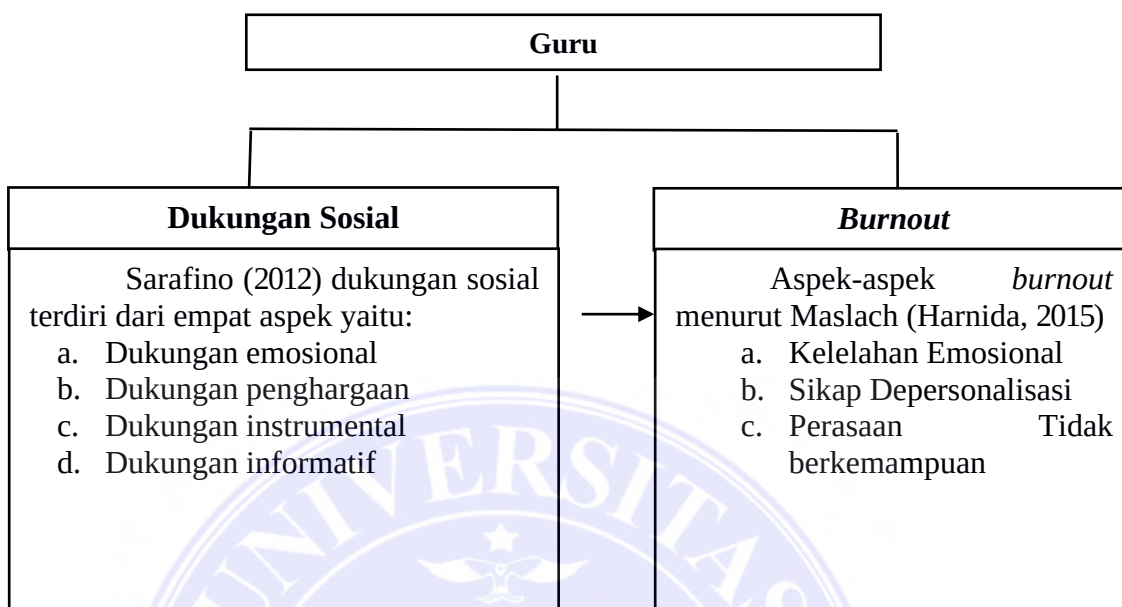
Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout. Dengan Pengumpulan data dilakukan melalui alat ukur berupa kuesioner yang disusun berdasarkan teori dukungan sosial dari Sarafino (2002)

untuk skala dukungan sosial dan teori *burnout* dari Maslach (1998) untuk skala *burnout*. Dari pengolahan data diperoleh hasil dengan $r = -0.761$ dengan $\alpha = 0,005$; menunjukkan dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout*, artinya semakin besar dukungan sosial yang diperoleh akan mengurangi level *burnout* yang dialami guru. Dengan perolehan nilai $R^2 = 0,580$; menunjukkan sumbangan variabel dukungan sosial terhadap *burnout* yang dialami guru sebesar 58% dan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dukungan sosial memiliki sumbangan yang dominan untuk mengurangi level *burnout* yang dialami guru.

Selanjutnya, penelitian Prestiana dan Purbandini (2012) yang meneliti tentang hubungan Antara Efikasi Diri dan Stres Kerja dengan Burnout pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. Hasil analisa menunjukkan bahwa ada hubungan antara self efficacy dengan burnout. Hasil kedua, terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan burnout. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel dukungan sosial sebagai variabel bebas dan subjek penelitian yang digunakan adalah guru. Sedangkan dalam penelitian Prestiana dan Purbandini menggunakan subjek perawat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan dukungan sosial dengan burnout pada guru.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 07 Juni 2024 sampai dengan 18 Juni 2024. Sebelum dilakukan penyebaran angket, peneliti sudah melakukan observasi dan wawancara. Penelitian dilakukan disekolah dengan jumlah sampel berbeda pada tiap harinya, hal ini dilakukan agar tidak mengganggu jam belajar. Setiap harinya diambil sebanyak 5-7 orang sampel.

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut.

3.2. Bahan dan Alat

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

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

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

3.3. Metodologi Penelitian

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

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2012).

1. *Burnout*

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

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

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial dalam organisasi merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya. Dukungan sosial dalam organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek menurut Sarafino (2012) dukungan sosial terdiri dari empat aspek yaitu: Dukungan emosional, Dukungan penghargaan, Dukungan instrumental, Dukungan informatif.

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. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 47 guru.

3.4.2 Sampel Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 47 Guru Di SMAN 1 Pantai Cermin. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan total sampling. Total sampling diambil sebagai teknik sampel dalam penelitian ini dikarenakan karyawan mengalami burnout

secara keseluruhan di dukung dari wawancara dan observasi. Menurut Sugiyono (2014) total sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi.

3.5 Prosedur Penelitian

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

3.5.1 Persiapan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa persiapan yaitu persiapan administrasi. Persiapan administrasi dalam penelitian ini menyangkut surat menyurat atas izin penelitian dari Universitas Medan Area dan surat selesai penelitian surat izin penelitian dikeluarkan oleh pihak Guru Di SMAN 1 Pantai Cermin.

3.5.2 Persiapan alat ukur penelitian

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

Dukungan Sosial	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
Dukungan Emosional,	Perhatian	1, 7, 15	10,18, 22	6
	Empati	9, 13	4, 32	4
Dukungan Penghargaan,	Penilaian positif	19, 23, 25	2, 12, 30	6
Dukungan Instrumental,	Membantu secara moril	5,31, 33	8, 14, 26	6
	Membantu secara materil	27, 37	16 ,40	4
Dukungan Informatif	Nasehat	11, 39, 41	17, 28, 34	6
	Aktifitas sosial	13, 29	20, 36	4
	Interaksi	21, 24, 35	6, 38, 42	6
Total				42

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familial.

Burnout	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
Kelelahan Emosional	Mudah tersinggung	1, 11	8, 13	4
	Berkecil hati	16, 19	6, 22	4
	Mudah Lelah	21, 24, 37	3, 12, 18	6
Depersonalisasi	Menghindar dari kelompok	9, 38	17, 25	4
	Merasa kurang dipedulikan	26, 29	31, 36	4
	Mengabaikan permintaan	4, 23	14, 34	4
Perasaan tidak berkemampuan	Tidak puas dengan hasil pekerjaan	30, 35	2, 33	4
	Menilai negatife diri sendiri	7, 28	10, 20	4
	Kurang yakin terhadap kemampuan	15, 32	5, 27	4
Total				38

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

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.

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

1. Uji Normalitas

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

2. Uji Linearitas

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan Burnout. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,568$ dengan Signifikan $p = 0,001 < 0,05$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,322$. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berdistribusi sebesar 32,2% terhadap Burnout.
3. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 85 dan mean empirik sebesar 66,36. Selanjutnya burnout memperoleh hasil tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 90 dan mean empirik sebesar 103,49.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Kepada Subjek Penelitian

Disarankan kepada guru yang mengalami burnout agar memiliki waktu untuk beristirahat dan mengatasi burnoutnya dengan mengisi kegiatan positif yang menyenangkan. Liburan dengan keluarga merupakan salah satu cara dalam mengatasi burnout.

5.2.2 Saran Kepada Sekolah

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

3. Saran Peneliti Berikutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

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

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



KATA PENGANTAR

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

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

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

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

- | | |
|------------------|---|
| 1. Inisial | : |
| 2. Jenis Kelamin | : |
| 3. Lama Bekerja | : |

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

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

Petunjuk Pengisian Angket

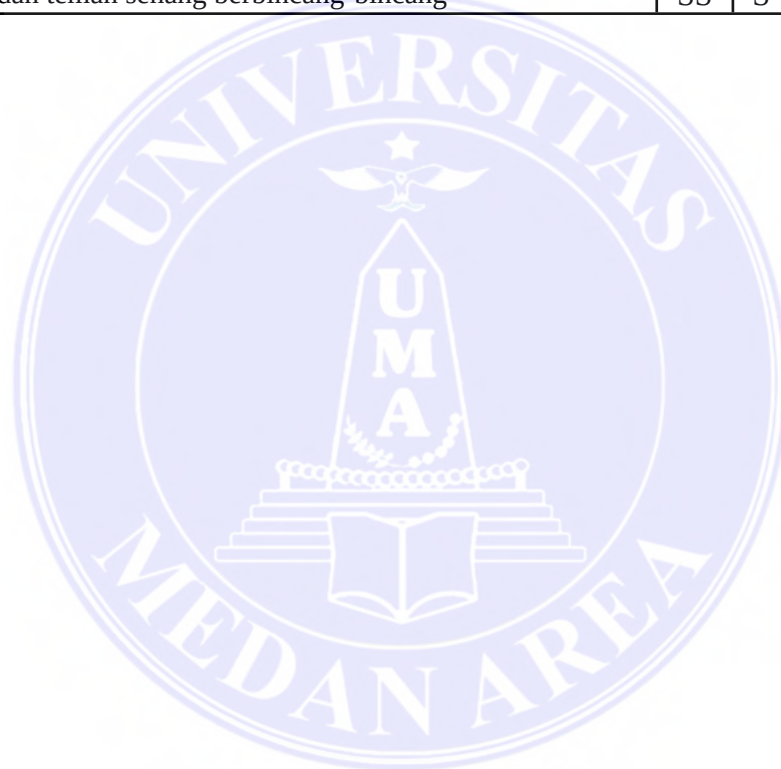
Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

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

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

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Teman menanyakan kabar mengapa tidak hadir mengikuti kegiatan	SS	S	TS	STS
2.	Teman tidak mau berbagi cerita kepada saya	SS	S	TS	STS
3.	Saya dan teman-teman sering menghabiskan waktu bersama	SS	S	TS	STS
4.	Teman tidak ikut bersedih saat saya memiliki masalah	SS	S	TS	STS
5.	Rekan kerja membantu saya untuk menambah ilmu pengetahuan	SS	S	TS	STS
6.	Saya malu berbagi masalah dengan teman	SS	S	TS	STS
7.	Saya sering ditelepon kerabat	SS	S	TS	STS
8.	Teman tidak senang jika saya meminjam seragam	SS	S	TS	STS
9.	Teman ikut merasakan kesedihan yang saya alami	SS	S	TS	STS
10.	Kerabat jarang menanyakan kabar saya	SS	S	TS	STS
11.	Teman-teman mengajak saya untuk mampu memahami materi baru	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak senang dikoreksi teman	SS	S	TS	STS
13.	Teman sering mengajak saya ngumpul bersama membahas pekerjaan	SS	S	TS	STS
14.	Keluarga cuek dengan masalah yang sedang saya hadapi	SS	S	TS	STS
15.	Teman menjenguk saat saya sakit	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak pernah diberikan pinjaman uang oleh teman	SS	S	TS	STS
17.	Teman bersedia membantu meminjamkan peralatan kerja	SS	S	TS	STS
18.	Tidak ada teman yang menghubungi saya menanyakan kabar	SS	S	TS	STS
19.	Saya jadi tempat curhat teman karena mereka percaya	SS	S	TS	STS
20.	Saya sering menghabiskan waktu sendiri	SS	S	TS	STS
21.	Saya punya teman dimana bisa berbagi suka duka.	SS	S	TS	STS
22.	Teman malas memperhatikan kesehatan rekannya	SS	S	TS	STS
23.	Saya senang kerabat bisa mengoreksi kekurangan	SS	S	TS	STS
24.	Teman tidak memberikan pinjaman peralatan kerja	SS	S	TS	STS
25.	Teman sering memuji kinerja saya	SS	S	TS	STS
26.	Tidak ada kerabat yang mengerti ketika saya membutuhkannya	SS	S	TS	STS
27.	Apabila membutuhkan pinjaman, teman saya akan membantu	SS	S	TS	STS
28.	Teman tidak membantu saya memahami materi	SS	S	TS	STS
29.	Teman-teman mengingatkan saya dalam menghadapi masalah	SS	S	TS	STS
30.	Teman sulit melihat kelebihan saya	SS	S	TS	STS
31.	Teman bersedia meminjamkan seragam	SS	S	TS	STS
32.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemauan saya	SS	S	TS	STS

33.	Keluarga saya membantu saya dalam mengambil keputusan	SS	S	TS	STS
34.	Teman-teman tidak pernah membantu saya	SS	S	TS	STS
35.	Saya tidak sungkan untuk curhat dengan teman saya	SS	S	TS	STS
36.	Saya dijauhi oleh teman-teman saya	SS	S	TS	STS
37.	Teman memberikan saya pinjaman uang	SS	S	TS	STS
38.	Teman tidak mau mengajak saya bergabung bersama mereka	SS	S	TS	STS
39.	Teman-teman memberikan saya dukungan untuk memahami teknologi	SS	S	TS	STS
40.	Saya sulit mendapatkan pinjaman dari teman	SS	S	TS	STS
41.	Saya menghindari diskusi dengan teman	SS	S	TS	STS
42.	Saya dan teman senang berbincang-bincang	SS	S	TS	STS



NO	PERNYATAAN	PILIHAN
----	------------	---------

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/3/26

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)30/3/26

		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Apabila sedang bekerja saya tidak ingin diajak bicara	SS	S	TS	STS
2.	Saya memiliki kemampuan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
3.	Saya lelah jika saya berada di rumah	SS	S	TS	STS
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemauan saya	SS	S	TS	STS
5.	Saya bisa menggantikan guru lain meskipun tidak dengan mata Pelajaran yang sama	SS	S	TS	STS
6.	Saya sering dipuji siswa	SS	S	TS	STS
7.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuan saya	SS	S	TS	STS
8.	Saya senang bekerja sambil sharing dengan teman	SS	S	TS	STS
9.	Saya biasanya menyelesaikan pekerjaan saya sendiri	SS	S	TS	STS
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diluar tanggungjawab sebagai guru	SS	S	TS	STS
11.	Apabila sedang mengajar saya tidak ingin diajak bicara	SS	S	TS	STS
12.	Capek saya hilang dengan bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Saya senang bekerja sambil sharing dengan guru lainnya	SS	S	TS	STS
14.	Menyelesaikan pekerjaan tanpa dipaksa	SS	S	TS	STS
15.	Semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya tergolong sulit	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa sulit untuk mendapatkan pujian di tempat kerja saya ini	SS	S	TS	STS
17.	Saya biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan tim kerja	SS	S	TS	STS
18.	Saya berusaha mengajar dengan maksimal meskipun sedang merasa lelah	SS	S	TS	STS
19.	Saya sering merasa berkecil hati ketika rekan kerja mendapatkan hasil yang lebih dibandingkan saya	SS	S	TS	STS
20.	Saya jauh lebih berprestasi dibanding guru lainnya	SS	S	TS	STS
21.	Saat jam istirahat saya memanfaatkan waktu untuk tidur	SS	S	TS	STS
22.	Saya mampu mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dibandingkan guru lain	SS	S	TS	STS
23.	Saya bersikap tidak peduli dengan pekerjaan yang diberikan	SS	S	TS	STS
24.	Saya lelah ketika berdiam diri menunggu jadwal pulang kerja	SS	S	TS	STS
25.	Saya biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan tim kerja	SS	S	TS	STS
26.	Saya sering merasa diperlakukan tidak baik dengan sesama guru ataupun dengan orang yang ada di kelas	SS	S	TS	STS
27.	Pekerjaan yang tergolong sulit mampu saya selesaikan	SS	S	TS	STS
28.	Guru lain jauh lebih unggul dibandingkan saya	SS	S	TS	STS
29.	Saya merasa tidak pernah di butuhkan	SS	S	TS	STS
30.	Saya merasa masih perlu banyak memperbaiki kemampuan kerja saya	SS	S	TS	STS
31.	Saya sering merasa diperlakukan baik oleh siswa	SS	S	TS	STS
32.	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak mampu saya selesaikan	SS	S	TS	STS
33.	Saya memiliki kemampuan dalam mengajar	SS	S	TS	STS

34.	Pekerjaan yang diberikan saya kerjakan langsung tanpa menunggu perintah	SS	S	TS	STS
35.	Sebagai guru saya merasa masih perlu banyak memperbaiki kemampuan kerja saya	SS	S	TS	STS
36.	Saya sering merasa diperlakukan baik	SS	S	TS	STS
37.	Saya lelah ketika berdiam diri menunggu jadwal mengajar selesai	SS	S	TS	STS
38.	Saya menghindari pekerjaan yang diselesaikan bersama rekan kerja	SS	S	TS	STS



0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42			
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
7	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	
10	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
11	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
17	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1		
20	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3		
22	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	
24	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
27	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
29	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2		

3	0	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2		
3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3		
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2		
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2		
3	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	
3	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
3	7	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	
3	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2
3	9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
4	0	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	
4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
4	5	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
4	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2		
2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	
5	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
7	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
14	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	
16	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	
18	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
21	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
22	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
24	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
25	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
27	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	

[illegible]

Document Accepted 30/3/26

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)30/3/26

Reliability

Scale: BURNOUT

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	2.34	.479	47
B2	2.38	.491	47
B3	2.21	.508	47
B4	2.36	.486	47
B5	2.34	.479	47
B6	2.38	.491	47
B7	2.30	.623	47
B8	2.38	.491	47
B9	2.34	.479	47
B10	2.38	.491	47
B11	2.38	.491	47
B12	2.36	.486	47
B13	2.34	.479	47
B14	2.30	.548	47
B15	2.38	.491	47
B16	2.43	.500	47

B17	2.43	.500	47
B18	2.28	.498	47
B19	2.32	.515	47
B20	2.36	.529	47
B21	2.40	.496	47
B22	2.34	.562	47
B23	2.36	.486	47
B24	2.43	.500	47
B25	2.32	.515	47
B26	2.38	.491	47
B27	2.36	.486	47
B28	2.36	.486	47
B29	2.34	.562	47
B30	2.38	.534	47
B31	2.40	.538	47
B32	2.47	.504	47
B33	2.47	.504	47
B34	2.49	.505	47
B35	2.45	.503	47
B36	2.45	.544	47
B37	2.53	.504	47
B38	2.62	.491	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	88.21	188.519	.865	.976
B2	88.17	188.231	.864	.976
B3	88.34	189.056	.774	.976
B4	88.19	192.115	.277	.977
B5	88.21	188.475	.868	.976
B6	88.17	189.231	.788	.976
B7	88.26	186.238	.794	.976
B8	88.17	188.405	.851	.976
B9	88.21	189.649	.776	.976
B10	88.17	191.144	.643	.976
B11	88.17	188.231	.864	.976
B12	88.19	190.071	.733	.976
B13	88.21	190.128	.739	.976
B14	88.26	189.107	.710	.976
B15	88.17	191.231	.636	.976
B16	88.13	191.027	.640	.976
B17	88.13	189.375	.763	.976
B18	88.28	188.248	.851	.976
B19	88.23	189.879	.703	.976
B20	88.19	190.419	.646	.976
B21	88.15	189.956	.726	.976
B22	88.21	186.693	.853	.976
B23	88.19	188.202	.877	.976
B24	88.13	188.766	.809	.976
B25	88.23	188.009	.838	.976
B26	88.17	189.536	.765	.976
B27	88.19	187.897	.900	.975
B28	88.19	188.332	.867	.976
B29	88.21	187.345	.809	.976
B30	88.17	188.057	.805	.976
B31	88.15	189.695	.684	.976
B32	88.09	191.862	.573	.977
B33	88.09	190.993	.637	.976
B34	88.06	190.757	.653	.976

B35	88.11	190.575	.670	.976
B36	88.11	192.793	.466	.977
B37	88.02	197.673	.155	.978
B38	87.94	198.278	.116	.978



Reliability**Scale: DUKUNGAN SOSIAL****Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	42

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DS1	1.94	.323	47
DS2	2.00	.000	47
DS3	1.94	.385	47
DS4	2.00	.295	47
DS5	1.96	.204	47
DS6	1.98	.329	47
DS7	1.98	.254	47
DS8	1.96	.204	47
DS9	1.94	.247	47
DS10	2.00	.295	47
DS11	1.89	.312	47
DS12	1.96	.292	47
DS13	1.98	.329	47
DS14	2.00	.295	47
DS15	1.91	.282	47
DS16	2.00	.295	47
DS17	1.98	.254	47

DS18	1.98	.254	47
DS19	1.96	.292	47
DS20	1.98	.254	47
DS21	1.94	.247	47
DS22	1.96	.204	47
DS23	1.96	.292	47
DS24	1.94	.385	47
DS25	1.98	.390	47
DS26	1.98	.146	47
DS27	1.91	.351	47
DS28	2.00	.209	47
DS29	1.98	.254	47
DS30	1.96	.359	47
DS31	1.98	.254	47
DS32	1.91	.282	47
DS33	1.96	.292	47
DS34	1.98	.254	47
DS35	1.87	.337	47
DS36	1.85	.360	47
DS37	2.00	.295	47
DS38	2.09	.408	47
DS39	1.85	.625	47
DS40	1.77	.476	47
DS41	2.09	.408	47
DS42	1.85	.551	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DS1	80.17	10.405	.407	.810
DS2	80.11	11.358	.000	.636
DS3	80.17	10.318	.361	.811
DS4	80.11	10.967	.356	.830
DS5	80.15	11.216	.073	.835
DS6	80.13	10.592	.307	.818
DS7	80.13	10.853	.363	.824
DS8	80.15	11.130	.337	.832
DS9	80.17	11.101	.319	.832
DS10	80.11	11.184	.044	.838
DS11	80.21	10.997	.328	.832
DS12	80.15	10.477	.421	.811
DS13	80.13	10.462	.370	.813
DS14	80.11	10.836	.324	.825
DS15	80.19	10.767	.276	.822
DS16	80.11	10.923	.378	.828
DS17	80.13	11.027	.358	.830
DS18	80.13	10.722	.342	.819
DS19	80.15	11.043	.319	.832
DS20	80.13	11.114	.306	.833
DS21	80.17	10.536	.475	.811
DS22	80.15	11.390	-.054	.841
DS23	80.15	11.043	.319	.832
DS24	80.17	10.753	.381	.828
DS25	80.13	10.201	.404	.807
DS26	80.13	11.201	.339	.832
DS27	80.19	10.376	.380	.811
DS28	80.11	11.184	.394	.834
DS29	80.13	11.027	.358	.830
DS30	80.15	10.521	.305	.817
DS31	80.13	10.853	.363	.824
DS32	80.19	11.071	.310	.833
DS33	80.15	10.869	.310	.826
DS34	80.13	11.114	.306	.833

DS35	80.23	11.531	-.125	.652
DS36	80.26	10.846	.361	.630
DS37	80.11	10.923	.378	.628
DS38	80.02	10.847	.328	.633
DS39	80.26	11.194	-.054	.666
DS40	80.34	11.056	.324	.646
DS41	80.02	11.282	-.033	.648



NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		bornout	dukungan sosial
N		47	47
Normal Parameters ^a	Mean	103.49	66.36
	Std. Deviation	12.845	12.730
Most Extreme Differences	Absolute	.209	.171
	Positive	.209	.168
	Negative	-.142	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		1.436	1.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132	.129
a. Test distribution is Normal.			

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
bornout * dukungan sosial	47	100.0%	0	.0%	47	100.0%

Report

bornout

dukungan sosial	Mean	N	Std. Deviation
57	106.00	1	.
62	102.00	1	.
63	95.00	5	9.434
64	102.50	4	2.380
65	100.50	2	20.506
66	100.11	9	12.673
67	102.50	10	10.607
68	99.30	10	12.953
69	106.00	1	.
70	109.00	1	.
71	100.50	2	.707
74	105.00	1	.
Total	103.49	47	12.845

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
bornout * dukungan sosial	Between Groups	2988.256	11	271.660	2.066	.051
	Linearity	546.047	1	546.047	4.153	.000
	Deviation from Linearity	2442.209	10	244.221	1.858	.186
	Within Groups	4601.489	35	131.471		
	Total	7589.745	46			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
bornout * dukungan sosial	.568	.322	.627	.394

Correlations

Correlations		bornout	dukungan sosial
bornout	Pearson Correlation	1	.568**.
	Sig. (2-tailed)		.068
	N	47	47
dukungan sosial	Pearson Correlation	.568* *.	1
	Sig. (2-tailed)	.068	
	N	47	47

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



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360166, Medan 20223
Kampus II : Jalan Siliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Berayu Nomor 70 A. (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3270/FPSI/01.10/X/2024 04 Oktober 2024
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala
 SMA Negeri 1 Pantai Cermin
 di -
 Tempat

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

Nama	: Muhammad Ihsan Rafli
NPM	: 198600359
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **SMA Negeri 1 Pantai Cermin, Jl. Mayjen H.T. Rizal Nurdin No. 01** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Dukungan Sosial dengan Burnout pada Guru di SMA N 1 Pantai Cermin"**.

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

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

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

An. Dekan,
 Ketua Program Studi Psikologi


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip







**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 PANTAI CERMIN**

Jl. Mayjen H. T. Rizal Nurdin No. 01, Desa Kota Pari, Kec. Pantai Cermin, Kab. Serdang Bedagai
Kode Pos : 20987, Email : sman1pantaicermin@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.3.8/248/SMAN1.PC/X/2024

Berdasarkan Surat Ketua Program Studi Psikologi Nomor : 3270/FPSI/01.10/X/2024 tanggal 04 Oktober 2024 tentang izin melaksanakan penelitian, maka dengan ini Kepala SMA Negeri 1 Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara menerangkan bahwa:

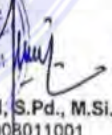
Nama : MUHAMMAD IHSAN RAFLI
NPM : 198600359
Program Studi : ILMU PSIKOLOGI
Fakultas : PSIKOLOGI

Benar telah melaksanakan penelitian di SMA Negeri 1 Pantai Cermin pada tanggal 1 – 8 Agustus 2024 dengan baik guna melengkapi data Skripsi mahasiswa tersebut yang berjudul *"Hubungan Dukungan Sosial dengan Burnout pada Guru di SMA N 1 Pantai Cermin"*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pantai Cermin, 07 Oktober 2024

Kepala SMA Negeri 1 Pantai Cermin,


AHMAD HUSEIN, S.Pd., M.Si.
NIP. 196908102008011001

