

**Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan**

**Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR)**

**Karimun Provinsi Kepulauan Riau**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Untuk Memenuhi Persyaratan Akademik

Guna Menyelesaikan Jenjang Pendidikan Sarjana Strata (S1) Pada Fakultas

Psikologi Universitas Islam Riau



**OLEH :**

**NAJIB MUHAMMAD ALIM**

**178110167**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN BURNOUT PADA  
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH BANK PENGKREDITAN  
RAKYAT (PD BPR) KARIMUN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

NAJIB MUHAMMAD ALIM  
178110167

Telah dipertahankan dibdepan Tim Penguji Pada Tanggal  
28 Desember 2021

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog

Syarifah Farradina, MA., Ph.D

Dr. Fikri, S.Psi., Msi



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

pekanbaru, 17 Mei 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M.Psi Psikolog

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Najib Muhammad Alim

NPM : 178110167

Judul Skripsi : Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan

Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Riau

Dengan ini menyatakan bahawa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 8 Desember 2021

Yang menyatakan,



Najib Muhammad Alim

178110167

## HALAMAN PERSEMBAHAN

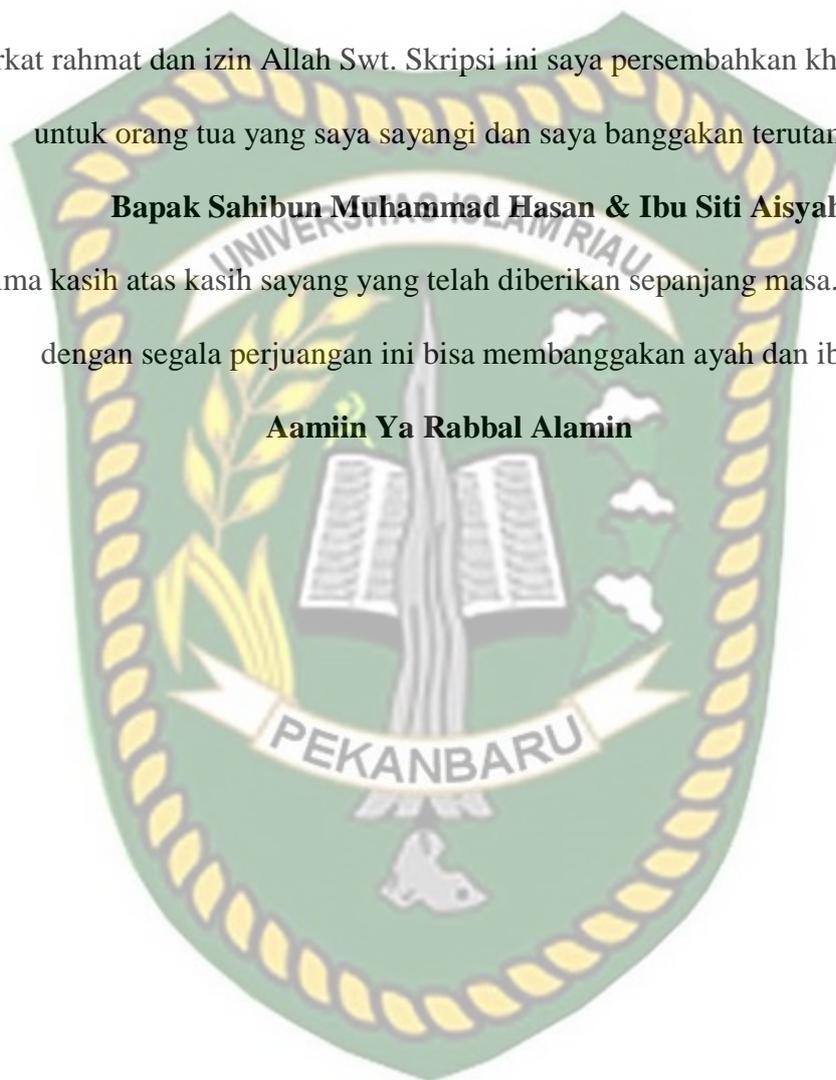
### **Bismillahirrahmannirahiim**

Berkat rahmat dan izin Allah Swt. Skripsi ini saya persembahkan khususnya untuk orang tua yang saya sayangi dan saya banggakan terutama

**Bapak Sahibun Muhammad Hasan & Ibu Siti Aisyah**

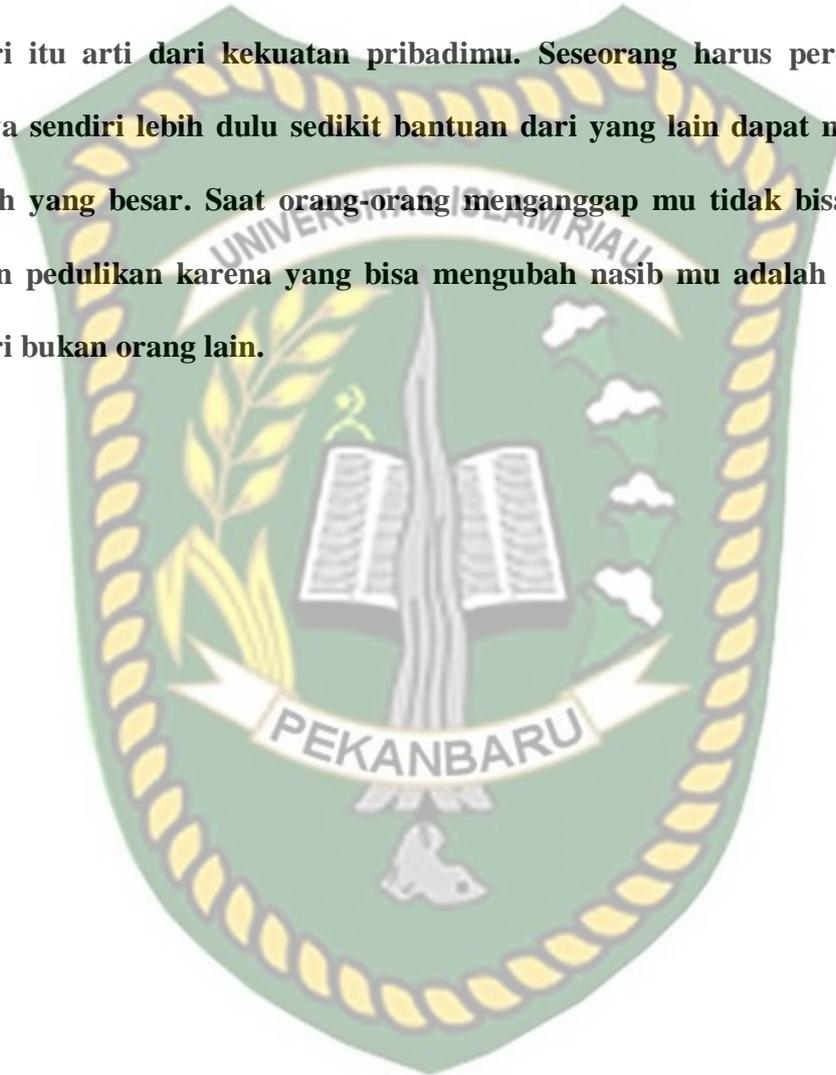
Terima kasih atas kasih sayang yang telah diberikan sepanjang masa. Semoga dengan segala perjuangan ini bisa membanggakan ayah dan ibu

**Aamiin Ya Rabbal Alamin**



## MOTTO

Disaat yang paling gelap, harapan adalah sesuatu yang kau bangun sendiri itu arti dari kekuatan pribadimu. Seseorang harus percaya pada dirinya sendiri lebih dulu sedikit bantuan dari yang lain dapat merupakan berkah yang besar. Saat orang-orang menganggap mu tidak bisa apa-apa, jangan pedulikan karena yang bisa mengubah nasib mu adalah diri kamu sendiri bukan orang lain.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum, wr.wb*

Allhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strara 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi
3. Bapak Dr, Fikri.,S.Psi., Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog. Selaku ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog Selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog Selaku Pembimbing skripsi yang selalu memberikan motivasi, serta arahan dan dukungan dari awal pengerjaan sampai selesai agar saya menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog, Selaku Dosen Penasihat Akademik.
10. Tengku Nila Fadhila, S.Psi., M.Psi., Ahmad Hidayat, S.Psi., S.Th.I., M.Psi., Leni Armayati, S.Psi., M.Si., Dr. Sigit Nugroho, S.Psi., M.Psi., Syarifah Farradina, S.Psi., M.A., Phd., dr.Raihanatu Bin Qolbin Ruzain, M.Kes., Icha Herawati, S.Psi., M.Soc.Sc., Irfani Rizal, S.Psi.,M.Psi., Wina Diana Sari, S.Psi., MBA., Bahril Hidayat, M.Psi., Psikolog, dan staff karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
11. Terima kasih kepada kedua orangtua penulis (Bapak Sahibun Muhammad Hasan dan Ibu Siti Aisyah) yang telah menjadi support sistem utama saya selama ini, dan tanpa henti mendoakan serta memberikan dukungan yang sangat memotivasi saya
12. Terima kasih untuk diri saya sendiri, yang telah menjadi diri yang mampu bertahan sejauh ini dan masih ingin terus berjalan walau beberapa kali berada titik terbawah dan juga melewati segala rintangan yang tak terduga.

13. Terima kasih saya ucapkan kepada seluruh keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang selalu memberi doa do'a dan dukungannya kepada saya
14. Terima kasih kepada (Bapak Zulhery Artha dan Ibu Kholistin Afriani) yang selalu memberi dukungan dan semangat yang sangat memotivasi saya. Terima kasih untuk sahabat saya Ikhsan Bakri yang terus memberikan saya motivasi untuk mengerjakan skripsi dan selalu menjadi teman keluh kesah saya selama ini.
15. Terima kasih kepada Sahabat saya Zulfa Kurniaty, S.Psi, Bayu Darmawan, S.Kom dan Fouja Ramadhany Atmadja yang selalu memberi motivasi dan dukungannya selama ini dan selalu mau untuk direpotkan.
16. Terima kasih kepada sahabat saya Danang Abdi Nugraha yang selalu mau direpotkan, selalu memberi semangat dan motivasi kepada saya.
17. Terima kasih kepada Muhammad Fajar D, S.Psi yang telah membantu saya dalam mengerjakan skripsi.
18. Terima kasih kepada Fika Sopani Hutahuruk, S.Psi yang telah membantu saya dalam mengerjakan skripsi.
19. Terima kasih kepada Muhammad Mursal, Dimas Yoga Pangestu, Wira Krisdianto, Muhammad Zul Fadli Rauf, Rizky Rio Farensky Ginting, Fuji Elda Pramelia, S.Psi, Eriska Ernawati Albar, dan seluruh teman-teman saya yang selalu memberikan bantuan dan motivasi kepada saya.

20. Penulis menyadari jika skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 8 Desember 2021

Najib Muhammad Alim



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN .....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
ABSTRAK .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.4.2 Manfaat Praktis .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Bornout .....	8
2.1.1 Pengertian Bornout .....	8
2.1.2 Dimensi Bornout .....	10

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Bornout .....	12
2.1.4 Gejala Bornout .....	14
2.1.5 Dampak Bornout .....	15
2.2 Stres Kerja .....	16
2.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	16
2.2.2 Aspek – Aspek Stres Kerja .....	17
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	19
2.2.4 Gejala Stres Di Tempat Kerja .....	21
2.3 Hipotesis .....	15
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Identitas Penelitian .....	24
3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	24
3.2.1 Defenisi Operasional Stres Kerja .....	24
3.2.2 Defenisi Operasional Burnout .....	25
3.3 Subjek Penelitian .....	25
3.3.1 Populasi Penelitian .....	25
3.3.2 Sampel Penelitian.....	26
3.4 Teknik Sampling .....	26

3.5 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.6 Validitas dan Reliabilitas .....	29
3.6.1 Validitas .....	29
3.6.2 Reliabilitas .....	30
3.7 Metode Analisis Data .....	32
3.7.1 Uji Normalitas .....	32
3.7.2. Uji Linieritas .....	32
3.7.3 Uji Hipotesis .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Persiapan Penelitian .....	34
4.2 Pelaksanaan Penelitian .....	34
4.3 Hasil Analisis Data.....	35
4.4 Data Demografi Subjek Penelitian .....	35
4.4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
4.4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia .....	36
4.4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jabatan Kerja .....	36
4.5 Uji Deskriptif .....	38
4.6 Uji Asumsi .....	39

4.6.1 Uji Normalitas.....	39
4.6.2 Uji Linearitas .....	40
4.7.3 Uji Hipotesis .....	41
4.7 Pembahasan .....	41
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	46
5.2 Saran .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print Skala Stres Kerja</i> .....	28
Tabel 3.2 <i>Blue Print Skala Burnout</i> .....	29
Tabel 3.3 <i>Blue Print Skala Stres Kerja yang Valid</i> .....	31
Tabel 3.4 <i>Blue Print Skala Burnout Yang Valid</i> .....	31
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jabatan Pekerjaan .....	36
Tabel 4.4 Deskriptif Data Penelitian.....	38
Tabel 4.5 Skor Stres Kerja .....	39
Tabel 4.6 Skala <i>Burnout</i> .....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Skala Stres Kerja Dan <i>Burnout</i> .....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Skala Stres Kerja Dan <i>Burnout</i> .....	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi.....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

**LAMPIRAN I SKALA STRES KERJA**

**LAMPIRAN II SKALA BURNOUT**

**LAMPIRAN III HASIL ANALISIS SPSS**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

# Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau

Najib Muhammad Alim

178110167

## ABSTRAK

“*Burnout*” adalah kondisi terpeas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Pada umumnya *burnout* lebih mudah terjadi pada individu yang telah mengalami stres kerja yang berkepanjangan yang terus menerus sebagai akibat dari adanya perasaan tidak berdaya untuk mengubah situasi kerja. Dampak dari *burnout* dapat menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi dalam bekerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan di Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan antara stress kerja dengan *burnout*. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* dari populasi dipakai menjadi sampel dengan istilah bentuk dari sampel jenuh dan bentuk dari populasi sesus (Sugiyono, 2017) yakni seluruh karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau dengan sampel 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 2 skala yaitu skala stress kerja, dan skala *burnout*. teknik analisis data menggunakan analisis non parametrik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* dan stres kerja di Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Karimun Provinsi Kepulauan Riau tergolong pada kategori sedang sebanyak 29 orang dari 50 karyawan atau sebesar 58,00% dan 33 orang dari 50 karyawan atau sebesar 66,00%.

Kata Kunci : Stres Kerja, *Burnout*, Karyawan

*The relationship Between Work Stres and Burnout in Employees of  
Regional People's Credit Bank (PD BPR) Karimun Riau Island  
Province*

Najib Muhammad Alim

178110167

**ABTRACT**

Abstract. *Burnout is a state of being squeezed out and losing psychic and physical energy. In general, burnout is more likely to occur in individuals who have experienced continuous prolonged work stress as a result of feeling powerless to change work situations. The impact of burnout can cause a person to be disturbed and a decrease in personal achievement at work. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between work stress and burnout in employees at the Regional People's Credit Bank (PD BPR) Karimun, Riau Islands Province. The proposed hypothesis is that there is a relationship between job stress and burnout. This study uses a saturated sampling technique from the population to be used as a sample in terms of the shape of the saturated sample and the form of the special population (Sugiyono, 2017), namely all employees of the Regional People's Credit Bank (PD BPR) Karimun, Riau Islands Province with a sample of 50 people. Data collection carried out using 2 scales, namely the work stress scale, and the burnout scale. data analysis technique using non-parametric analysis. The results of this study indicate that the level of burnout and work stress at the Regional Credit Bank Karimun Company, Riau Islands Province, is in the medium category as many as 29 people out of 50 employees or 58.00% and 33 people out of 50 employees or 66.00%.*

Keywords: *Job Stress, Burnout, Employees*

## العلاقة بين ضغوط العمل والملل الوظيفي لدى الموظفين في الشركة الإقليمية بنك الائتمان الشعبي (PD BPR) كريمون بمحافظة كبوالوان رياو

نجيب محمد عليم

١٧٨١١٠١٦٧

كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الرياوية

### الملخص

"الملل الوظيفي" هو حالة من الضغط على الجسم وفقدان الطاقة النفسية والجسدية. "الملل الوظيفي" بشكل عام الرهاق لدى الأفراد الذين عانوا من ضغوط العمل المستمرة لفترات طويلة نتيجة الشعور بالعجز عن تغيير مواقف العمل. تأثير "الملل الوظيفي" في إزعاج الشخص وتقليل الإنجاز الشخصي في العمل. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد ما إذا كانت هناك العلاقة بين ضغوط العمل والملل الوظيفي لدى الموظفين في الشركة الإقليمية بنك الائتمان الشعبي (PD BPR) كريمون بمحافظة كبوالوان رياو. الفرضية المقترحة هي أن هناك علاقة بين ضغوط العمل والملل الوظيفي. يستخدم هذا البحث أخذ العينات المشبعة من المجتمع استخدامها كعينة من حيث شكل العينة المشبعة وشكل المجتمع الخاصين (سوغيونو، ٢٠١٧)، أي جميع موظفي الشركة الإقليمية بنك الائتمان الشعبي (PD BPR) كريمون بمحافظة كبوالوان رياو مع عينة من 50 شخصا. تم جمع البيانات باستخدام مقياسين، وهما مقياس ضغوط العمل، والملل الوظيفي. تقنية تحليل البيانات باستخدام التحليل غير البارامترى. تشير نتائج هذا البحث إلى أن مستوى الملل الوظيفي وضغوط العمل في الشركة الإقليمية بنك الائتمان الشعبي (PD BPR) كريمون بمحافظة كبوالوان رياو مصنفة في فئة متوسطة تصل إلى 29 شخصا من أصل 50 موظفا أي 58,00% و 33 فردا من أصل 50 موظفا بنسبة 66.00%.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، الملل الوظيفي، الموظفون

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Stress kerja sering dialami oleh para karyawan disebabkan tekanan dalam bekerja sehingga menuntut karyawan harus memiliki kinerja kerja yang cepat maupun sigap yang dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan di zaman modern sekarang ini perusahaan menuntut karyawan harus memiliki sikap optimal tidak dipengaruhi dengan masalah negatif yang mengalami *burnout*. Menurut Maslach dan Leitter dalam *Psychology Today Change* (Khusniyah, 2014). *Burnout* menjadi masalah terbesar dibelahan dunia memaksakan perusahaan untuk berhenti sehingga masalah terbesar yang serius mengakibatkan perusahaan melakukan *outsourcing*, restrukturisasi dan perampingan masalah ini menyebabkan karyawan mengalami stress secara berlebihan dengan pikiran stress bisa memicu tidak nyaman dalam bekerja membuat karyawan merasa tidak berharga dan sering menyalahkan diri sendiri.

Stress yang dialami karyawan ketika ditempat kerja yang bisa merugikan secara finansial pada organisasi dengan sedikit total jumlah karyawan (Saragih, 2010) dengan demikian stress secara berlebihan akan bisa merugikan perusahaan jika masalah tersebut tidak ditangani maka yang akan terjadi karyawan ditempat kerja akan merugikan perusahaan serta diri sendiri stress yang dialami karyawan seperti merasa kegelisahan, gelisah, depresi, bosan, kehilangan kesabaran, merasa dalam keadaan terasingkan dan merasa memiliki harga diri rendah. Stress tinggi

yang di alami oleh karyawan dalam pekerjaan akan cenderung mengalami kelelahan dan ini terhadap apa yang di kerjakan dan akan menyebabkan rasa tak peduli terhadap pekerjaan dan dapat juga menurunkan kinerja dalam pekerjaannya. Kondisi yang terjadi ini biasa dikenal dengan sebutan *burnout*.

Menurut Ema, (dalam khusniah, 2014). *Burnout* kondisi kehilangan dari energi psikis dan fisik dikarenakan ada situasi kerja yang tidak sesuai dengan harapan serta tidak mendukung kondisi fisik diri yang membuat fisik menjadi lelah, mental menjadi lemah dan emosi yang semakin intens memiliki psikobiologis dan beban kerja yang membuat karyawan merasa pusing, tidak bisa fokus dan mudah terkenak penyakit hal ini menjadi persoalan yang belum pernah terselesaikan menjadikan kondisi karyawan semakin tertekan .

*Burnout* atau yang dikena dengan kejenuhan kerja kondisi yang melibatkan perasaan negatif seperti marah yang semakin lama akan berakibat stress ditempat kerja (Riska, 2013). *Burnout* merupakan kondisi kebiasaan psikologis membuat karyawan merasa lelah dengan kondisi fisik yang mereka terima ketika kerja serta mengurang depersonalisasi membuat rasa cemas, depresi berat dan sulit tidur dari kondisi tertekan dalam pekerja membuat karyawan merasa kejenuhan serta kinerja dalam berkerja tidak maksimal.

*Burnout* memberikan dampak buruk untuk diri sendiri serta lingkungan luar Ubaydillah (Samsuddin, 2013) dampak buruk *burnout* yang dialami memberikan gangguan hubungan interpersonal, gangguan interpersonal membuat kehidupan di tempat berkerja memburuk memperlihatkan kondisi buruk ini melibatktn kondisi fisik yang menurun kelelahan ketika bekerja sedangkan

*burnout* dengan kadar yang tinggi dapat menciptakan gangguan antara individu dengan pekerjaan.

Kelelahan dalam bekerja akan berdampak buruk dengan kondisi diri sendiri serta berdampak buruk terhadap perusahaan yang menyebabkan *burnout* di tempat kerja perusahaan Menurut Cat, Cengiz, dan Cengiz (2014). Perusahaan yang pernah mengalami permasalahan yang berkaitan *burnout* membuat loyalitas karyawan di perusahaan menurun tingkah kepuasaan dalam bekerja menurun serta melonjaknya biaya kesehatan yang dikeluarkan dalam perusahaan.

Hasil wawancara melalui penelitian Novita & Dewanti (2012) dengan judul “*Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (burnout) pada Perawat IGD,ICU RSUD Kota Bekasi*” menunjukkan bahwa dari 6 perawat di RSUD bekasi yang bekerja di bagian IGD, ICU ditemukan dari 5 perawat yang mengalami permasalahan kejenuhan serta mengalami bosan dngan kegiatan rutinitas kerja memperhatikan rutinitas kerja yang padat membuat kelelahan pada perawat ditunjukkan permasalahan terkait waktu libur yang tidak ada membuat perawat mengalami perasaan lelah dan turunnya motivasi.

Hal senada juga diungkapkan oleh salah satu perawat di RSUD Kota Bekasi pada tanggal 1 Maret 2011, mengatakan bahwa perawat yang bekerja di RSUD Kota Bekasi memiliki beban kerja yang tinggi karena jumlah pasien yang melebihi kapasitas atau daya tampung rumah sakit. Selain itu gaji yang di terima perawat sangat minim sehingga banyak perawat yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan harus mencari pekerjaan di luar RSUD Kota Bekasi. Terdapat

perawat yang merangkap bekerja di klinik swasta untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini apabila berlangsung terus-menerus maka akan menimbulkan kelelahan fisik dan emosional para perawat tersebut karena harus bekerja ekstra keras untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Fenomena *burnout* terjadi di perusahaan PT. Multi Gemilang Indonesia yang terletak daerah Sumbawa Barat analisis dilakukan Zasyatin Riska, 2013. Hasil wawancara memperlihatkan bahwa perusahaan mengalami *burnout* terjadi dengan kondisi upah yang kurang atau gaji yang tidak bertambah ditambah dengan tambahan tugas yang berlebihan membuat karyawan merasa kewalahan dan lelah dengan kondisi permasalahan ini membuat karyawan tidak dapat berkembang di perusahaan.

*Burnout* dan stress kerja kondisi yang tidak sama, kondisi *burnout* kondisi yang begitu berat dibandingkan permasalahan stress kerja *burnout* bukan gejala dari bentuk stress kerja, dengan kondisi stress kerja mengalami kurangnya kontrol dari dirinya menjadi situasi masalah serius Crosby (2012) *burnout* terjadi karena kurang penghargaan positif ditempat kerja sehingga perusahaan yang mengalami *burnout* mengalami karyawan mengundurkan diri serta kurang bentuk kepuasan karyawan Dale (dalam Maharani dan Triyoga, 2012) permasalahan kejenuhan ditempat kerja menjadi masalah terbesar yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan serta kurangnya produktivitas saat bekerja membuat lingkungan ditempat kerja buruk dan menurunkan motivasi karyawan.

Santrock (dalam Khusniah, 2014). Stress kerja menjadi respon yang dapat mengancam diri sendiri membuat perasaan individu yang menekan dan kurangnya

kemampuan yang dimiliki keadaan menekan terjadi perusahaan maupun lingkungan. Menurut Fraser (dalam Anaroga, 2015) Stress kerja diakibatkan ada perubahan dari diri individu memperlihatkan keseimbangan kompleksitas individu dalam pekerjaan apabila kondisi fisik diakibatkan beban kerja yang semakin banyak ditanggungnya (Febrianto, 2014).

Stres kerja adalah bagian dari karakteristik pekerjaan yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Stres kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 42,5% terhadap komitmen organisasi (Paramahita, 2014). Stres kerja akan menyebabkan berbagai gangguan kesehatan, kecemasan, depresi, dan penurunan motivasi sehingga tidak dapat memberikan usaha yang terbaik bagi organisasi (Paramahita, 2014).

Menurut Chaplin (2014) stres keadaan tertekan dari fisik serta psikologis yang akan memberikan tekanan ketika bekerja akibatnya karyawan mengeluh dari aspek fisik maupun emosional. Individu tersebut akan berjuang dengan berbagai macam cara untuk mengelola stres tersebut. Namun tidak semua orang bisa melakukannya. Seorang yang tidak berhasil atau tidak bisa menangani stres, menyebabkan orang tersebut terbelenggu dalam keadaan yang memperburuk kondisi fisik dan juga mentalnya. Untuk seterusnya jika stres kerja dibiarkan secara terus menerus tanpa di tangani lama-kelamaan akan menjadi kronis. Greenberg, stres adalah suatu bentuk reaksi emosi dan fisiologis yang terjadi dalam merespon berbagai tuntutan baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Nurahaju, R.;Widanti, 2011).

Berdasarkan fenomena yang telah di paparkan, peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau”. Dalam penelitian ini yang membedakan penelitian dengan sebelumnya terletak pada subjek penelitian, peneliti menggunakan karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang tertera di latar belakang, peneliti ingin meneliti lebih lanjut apakah ada hubungan stres kerja dengan *burnout* pada karyawan di Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan di Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Memberikan alternative mengenai masalah tentang stres kerja dan *burnout* pada karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran yang bermanfaat dalam pengetahuan tentang Stres Kerja dan *Burnout* Pada Karyawan dan diharapkan memberikan pada organisasi atau perusahaan untuk mengetahui

dampak negatif dari *burnout* maupun stres kerja, dan dapat memberikan pemahaman tentang hubungan *burnout* dengan stres kerja. Serta menjadi referensi bagi akademis dan penelitian selanjutnya yang mempunyai topik yang sama untuk di kembangkan lagi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Burnout*

##### 2.1.1 Pengertian *Burnout*

*Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. Maslach dan Leiter (dalam Rizka, 2013) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan.

Maslach *et al* (dalam Sri, 2013) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon yang berkepanjangan terhadap stressor interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya. Maslach (dalam Unika, 2015) *burnout* adalah sindrom dimana seseorang karyawan merasa kecewa, lelah dan tidak tertarik lagi dalam pekerjaannya.

*Burnout* terjadi karena ada beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan kondisi fisik merasa lelah, mental dan emosional menjadi menurun dengan motivasi yang inisiatif menjadi perubahan sikap dan perilaku menjadi tuntutan yang saat bekerja bentuk frustrasi dianggap tidak berharga (Maslach, dkk, 2008).

Maslach (dalam Khusniyah, 2014) *Burnout* menjadikan respon yang efektif yang kronis dengan penuh tekanan yang menjadi kontak interpersonal membuat kelelahan emosional, depersonalisasi kurang membuat bentuk perasaan

menjadi letih dengan pengembangan perasaan lelah membuat seseorang menjadi perasaan sinis dengan pekerjaan yang dilakukan dengan perasaan letih akan dapat mengevaluasi perilaku negatif tersebut berkurangnya prestasi pribadi. Kelelahan emosional mengacu pada perasaan yang secara emosional lebih diperpanjang, lelah dan letih. Depersonalisasi mengacu pada kecenderungan untuk mengembangkan sikap negatif, sinis, atau berperasaan memihak terhadap orang-orang dengan siapa kita bekerja. Komponen ketiga adalah hilangnya atau berkurangnya perasaan prestasi pribadi yang berasal dari pekerjaan dan karyawan sering mengevaluasi dirinya sendiri secara negatif.

*Burnout* yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (King, 2010) biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kurang jelasnya hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi.

Leatz & Stolar (Rahmawati, 2013) mendefinisikan *burnout* yaitu kondisi individu merasakan kelelahan fisik, *depersonalization* (sinisme), menurunnya kemampuan dalam mengatasi problem (*Reduced personal accomplishment*), kelelahan mental, dan (*emotional exhausted*) atau kelelahan dengan kondisi stress ini menuntut emosional yang begitu tinggi *burnout* bukan penyakit secara fisik tetapi reaksi emosional dari situasi kondisi yang kurang realitis dari perubahan.

*Burnout* kondisi dialami karyawan terkait kondisi fisik dan kinerja yang menurun dalam pekerjaan menurunnya visibilitas serta penurunan kegiatan kerja Setyawati (dalam Wignjosebriti, 2010). Di suatu perusahaan, *burnout* dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dan juga minimnya kepuasan terhadap diri sendiri. Crosby (2012).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional. Dampak dari *burnout* dapat menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi dalam bekerja.

### 2.1.2 Dimensi *Burnout*

Menurut Maslach (Sasmita 2016) terdapat tiga dimensi *burnout* yaitu:

a. Kelelahan Emosional / *Emotional exhaustion*

Kelelahan emosi terjadi karena pekerjaan yang berat (Maslach & Jackson, dalam Lambert dkk., 2015) bentuk perasaan kelelahan secara emosi akibat karena ada penuntutan kerja yang terlalu berat sering melakukan bentuk pekerjaan dengan berlebihan tuntutan beban pekerjaan yang banyak mengakibatkan kelelahan (Schultz dan Schultz (dalam Herati, 2012).

b. Depersonalisasi *Depersonalization*

Depersonalisasi lebih mengarahkan dengan sikap ketidakpedulian dengan tempat kerja, memiliki sikap sinis dalam bekerja sehingga muncul perasaan negatif dalam diri seseorang (Maslach & Jackson, 1981, 1984) seseorang mengalami bentuk

depersonalisasi disetiap pekerjaan ia akan memperlakukan orang lain secara tanpa perasaan dan impersonal Maslach (2001) sehingga depersonalisasi bentuk dari perilaku jarak dengan diri sendiri sehingga muncul sikap ketidakpedulian.

c. Rendahnya pencapaian prestasi diri *Lack of Personal Accomplishment*

Bentuk pencapaian sebuah prestasi dengan hasil kerja keras selama bekerja individu tidak merasa puas dengan hasil kerja keras dan karya belum tercapai di perusahaan tempat bekerja (Maslach & Jackson, 1981) kondisi ini membuat kondisi orang tersebut merasa tidak mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik (Maslach, 1982; Maslach et al., 2001) sehingga ditempat kerja perlu diberikan penguatan positif dalam bekerja (Maslach & Schaufeli, dalam Lambert dkk., 2015).

Dapat disimpulkan dari beberapa dimensi *bornout* yang dimiliki oleh dimensi kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* muncul karena kelelahan emosional yang dimana berkaitan dengan psikologis seseorang secara emosional dengan pekerjaannya hal ini disebabkan oleh pekerja yang terlalu berat atau berlebihan sehingga dapat menimbulkan perasaan lelah dengan tuntutan pekerjaan lalu ada dimensi depersonalisasi atau *depersonalization* yang dapat mengacu adanya ketidakpedulian individu mengalami yang namanya depersonalisasi dalam pekerjaan dengan memperlakukan dengan memberikan jarak dan sering mengabaikan sehingga individu yang mengalami ketidakpedulian membuat dirinya putus asa dan kurang mendapatkan pencapaian prestasi atau *lack of personal accomplishment* yang terakhir berkaitan dengan pencapaian prestasi

yang rendah membuat seseorang tidak mampu melakukan tugas pekerjaan perusahaan.

### 2.1.3 Faktor yang mempengaruhi *burnout* Change

Faktor mempengaruhi *burnout* penelitian Khusniyah(2014) yaitu:

a) *Workload* atau beban kerja

Individu mudah sekali emosi tuntutan pekerjaan membuat bebas pekerjaan menumpuk membuat beban pekerjaan maka diperlukan kemampuan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan.

b) *Control* atau perasaan terhadap kontrol

Lingkungan kerja akan dapat berantakan apabila aturan kerja akan sulit dalam bekerja perasaan ketika bekerja tidak bisa terkontrol.

c) *Reward* atau imbalan

Para karyawan yang sulit bekerja mengalami yang namanya *burnout* ia merasa tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk dihargai ia juga berfikir pekerjaan bukan suatu yang berharga baginya.

d) Stres kerja

*Burnout* banyak terjadi karena ada faktor yang dapat memicu stress ia akan terus menerus mengutamakan perasaan emosional individu tidak sanggup untuk bertoleransi dalam menengani stress sehingga mengalami kelelahan ketika bekerja (Brewer & MCMahan, 2004)

e) *Community* atau komunitas

Dalam bekerja individu merasa terasingkan dari komunitas dengan kondisi perasaan marah seseorang bekerja mengalami bentuk frustrasi, penuh dengan

kemarahan, ketakutan serta curiga dan menimbulkan rasa terasingkan dan mulai merasakan tidak terhormati baik secara fisik maupun sosial seseorang bisa terisolasi dengan keadaan tidak semangat.

f) Motivasi kerja

Freudenberger & Richelson (1980) dan Maslach, (2004) mengatakan bahwa motivasi kerja bisa dipengaruhi *burnout* sehingga yang bisa menghilangkan gejala *burnout*, yakni motivasi kerja yang kuat,

g) *Fairness* atau tidak adanya keadilan

Bentuk ketidakadilan atasan kepada karyawan menjadi pemicu terbesar seseorang karyawan mengalami *burnout*, contohnya masalah soal intensif yang bisa mengevaluasi melalui promosi untuk mendapatkan penghargaan tetapi karyawan sering merasa terabaikan ketika bekerja.

h) *Value* atau sistem nilai

Melakukan pekerjaan karyawan bertentangan dengan nilai pribadi yang tidak etis contohnya berjualan dengan berbohong akan bisa terjual dengan laris dan terkadang menjadi nilai pekerjaan yang merugikan diri sendiri dan perbuatan yang buruk.

Disimpulkan faktor mempengaruhi *bornout* bisa dipengaruhi ada *workload* disebut sebagai beban kerja yang mempengaruhi emosi seseorang yang mengalami beban kerja yang begitu berat kemungkinan seseorang mampu mengatur rasa emosi dengan cara mengelola perasaan emosi melakukan kegiatan yang menyenangkan membuat seseorang bisa mengontrol emosidengan baik

untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja berinteraksi dengan lingkungan.

*Burnout* memberikan pengaruh besar bagi para karyawan terutama dalam stress kerja membuat seseorang tidak sanggup bertoleransi dengan kondisi stress karena sudah terlalu kelelahan yang mempengaruhi berikutnya ada *community* atau dikenal dengan komunitas, dalam tim atau komunitas dalam suatu pekerjaan individu akan merasa terasingkan jika tidak memiliki potensi dalam bekerja yang mengakibatkan terjadi frustrasi, ketakutan, marah, dicurigai, merasa terasingkan, dan tidak dihormati sehingga karyawan yang mengalami merasa tidak semangat dalam bekerja, dan didalam pekerjaan perlu namanya motivasi kerja yang dapat menghambat terjadi *burnout* sehingga dalam suatu proses pekerjaan sangat diperlukan motivasi yang kuat agar bisa menurunkan *burnout*, lalu adanya *fairness* dikenal dengan adanya ketidakadilan di dalam perusahaan maka terjadinya *burnout* seperti melakukan promosi langsung mendapatkan penghargaan bagi karyawan yang dapat penghargaan akan menimbulkan persaingan atau merasa terabaikan dan terakhir ada *value* atau dikenal dengan sistem nilai suatu pekerjaan membuat karyawan melakukan suatu tidak etis serta dapat mempertimbangkan nilai pribadi seperti berbohong dalam berjualan.

#### **2.1.4 Gejala *Burnout***

Dalam artikelnya Smith, Gill dan Segal pada tahun 2011 dalam Romadhoni dkk (2015) menuliskan gejala *burnout* secara umum yaitu:

1. Gejala Fisik: a). Merasa lelah dan terkuras oleh waktu, b). Menurunnya kekebalan tubuh, selalu sakit-sakitan (sakit kepala, nyeri otot, flu, dan lain sebagainya, dan c). Perubahan nafsu makan dan tidur
2. Gejala Emosional Kehilangan motivasi: a). Merasa tidak berdaya dan kurang bersemangat, c). Semakin sinis dan berfikir negatif, d). Mengalami keraguan dan kegagalan dengan kemampuan, dan e). Penurunan kepuasan kerja
3. Perilaku: a). Menunda-nunda waktu lebih lama untuk menyelesaikan sesuatu, b). Menggunakan alkohol dan obat-obatan untuk mengatasinya, c). Selalu lari dari tanggung jawab, dan d). Frustrasi.

Dari gejala *burnout* disimpulkan bahwa adanya gejala fisik yang ditimbulkan yang meliputi sikap yang lelah dengan waktu terkuras dalam bekerja menurunkan imun tubuh sehingga merasa sakit kepala, nyeri otot perubahan nafsu makan dan tidur bentuk perasaan emosional seperti tidak memiliki semangat bentuk perasaan sinis yang dialami timbul pikiran negatif takut dengan kegagalan dan kemudian perilaku yang meliputi pekerjaan yang dapat menunda-nunda waktu lebih lama untuk menyelesaikan sesuatu, menggunakan alkohol dan obat-obatan untuk mengatasinya, selalu lari dari tanggung jawab dan frustrasi.

### **2.1.5 Dampak *Burnout***

Leiter & Maslach (dalam Yulianti dan Eka, 2017) berpendapat aspek kelelahan dari *burnout* bisa menyebabkan masalah kesehatan fisik yaitu: a). Sakit kepala, b). Otot kaku, hipertensi, c). Flu episodik, d). Gangguan tidur, dan e). Gangguan asterointestinal. *Burnout* juga dapat mempengaruhi performans kerja individu yang mengarah kepada bentuk penarikan diri terhadap pekerjaan, seperti

ketidakhadiran, keinginan untuk berhenti kerja, dan *turnover*. Maslach, Leiter, & Schaufeli et al dalam Yulianti dan Eka (2017).

Dapat disimpulkan bahwa adanya beberapa dampak *burnout* yang menyebabkan gejala fisik yang mempengaruhi kesehatan individu ialah sakit kepala, flu episodik, gangguan tidur dan gangguan astrotintestinal.

## 2.2 Stres Kerja

### 2.2.1 Pengertian Stres Kerja

*Job stress* (stres kerja) merupakan kondisi dinamik dimana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, maupun tuntutan sesuai dengan ekspektasi sedangkan hasil yang ingin diraih dalam kondisi penting dan tidak tentu. Robbins (dalam Priyantika, 2018). Stres juga didefinisikan sebagai proses, saat stressor mengancam keselamatan dan kesejahteraan seseorang atau organisme.

Robbins dalam Siregar, (2013). Stres yang disertai lingkungan kerja, seperti mempunyai banyak proyek, memiliki tugas dalam memiliki tanggung jawab, beroperasi amat berbeda dari stres hambatan atau stres yang membentengi dalam mencapai tujuan. (politik kantor, birokrasi, kebingungan terkait tanggung jawab kerja). Style berpendapat tentang stress kerja sering dialami karyawan yang berasal dari faktor psikologis yang mempengaruhi lingkungan kerja potensi dalam pekerjaan sangat diperlukan untuk mempersiapkan kondisi pekerjaan yang baik di perlukan stressor kerja guna mengurangi stress (Umam, 2010).

Gibson (dalam Rosita, 2012). Stres kerja yaitu suatu respon adaptif, yang di hubungkan oleh karakteristik dan proses psikologi seseorang yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar, keadaan atau peristiwa yang

menempatkan tuntutan psikologis, fisik khusus pada individu. Stres kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dan kondisi psikologisnya. Beehr & Newman (Wijono, 2010) stress kerja merupakan keadaan kondisi berasal dari interaksi dengan pekerjaan.

*Job stress* (stres kerja) sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik seseorang, konsekuensi, dan tindakan dari luar, keadaan atau peristiwa yang terjadi, secara fisik maupun psikologis. Namun Kartono (dalam Rahmawati, 2013) mengemukakan bahwa stres kerja di terjemahkan sebagai keadaan tertekan pada seseorang baik secara fisik maupun psikologis dalam menyelesaikan suatu tugas di lingkungan kerja.

Berdasarkan paparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respon seorang individu terhadap pekerjaannya yang dirasakan mengganggu baik fisik maupun mental karena adanya pengaruh dari lingkungan atau interaksi dari tempat lain.

### 2.2.2 Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins, dan Judge (2008) terdapat tiga aspek *job stress* (stres kerja) yaitu:

a. Aspek Fisiologis

Fisiologis terjadi karena ada gejala fisik memberikan perubahan mengenai kesehatan yang berkaitan metabolisme tubuh untuk meningkatkan detak jantung, sakit kepala, pusing bagian dari gejala stress.

b. Aspek Psikologis

Aspek psikologis yang sering ditemukan dalam stres ini yaitu ketidakpuasan dalam bekerja yang mengakibatkan kecemasan, gelisahan serta kebosanan.

c. Aspek Perilaku

Stres kerja pada aspek ini ditunjukkan melalui perilaku mereka, dimana perilaku ini memberikan perubahan-perubahan atau situasi menurunnya produktivitas mereka, menghindari pekerjaan atau ketidakhadiran dalam pekerjaan dan pola tidur yang tidak baik.

d. Aspek Organisasional

Stres yang dapat menimbulkan gangguan dalam hubungan organisasi, yang meliputi rendahnya partisipasi dan kurangnya rasa beban terhadap pekerjaan, pekerja juga menampakkan kurangnya rasa peduli pada organisasi, dan ditemukan adanya konflik dengan rekan kerja.

Dari empat aspek stress kerja di atas maka dapat disimpulkan melalui aspek fisiologis bahwa aspek ini berkaitan dengan gejala fisik yang dimana terjadinya suatu perubahan dari metabolisme organ manusia sehingga stress kerja dapat memicu detak jantung begitu cepat, pusing serta sakit kepala, begitu dengan aspek psikologis yang menyebabkan seseorang mengalami stress kerja ia merasa tidak adanya kepuasan dalam bekerja bentuk gejala yang ditemukan ketegangan, kecemasan, mudah marah, gelisah, dan rasa bosan yang mendalam, lalu adanya aspek perilaku yang dimana perilaku ini memberikan sebuah perubahan yang dapat menurunkan produktivitas seseorang sehingga seseorang dapat menghindar dari pekerjaan semakin lama seseorang tersebut merasa ketidakhadiran mereka

dalam bekerja yang menyebabkan seseorang sulit mengatur pola tidur kemudian adanya aspek organisasional yang dapat menimbulkan stress kerja yang dapat mengganggu hubungan dalam berorganisasi seseorang akan merasa memiliki partisipasi yang rendah karena ketidakpedulian seseorang dalam organisasi sehingga muncul konflik dalam tim kerja.

### 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Dwiyanti (2011) menyatakan ada beberapa faktor mempengaruhi stres kerja:

- a. Dukungan sosial yang tidak ada

Dukungan sangat diperlukan pada karyawan sehingga stress tidak akan dapat mempengaruhi lingkungan sosial para pekerja

- b. Kesempatakan yang tidak ada dalam perusahaan karyawan sehingga peserta karyawan tidak bisa mengembangkan bakat dan potensi yang dimiliki

- c. Terjadi pelecehan seksual dilakukan secara sengaja di tempat kerja

- d. Kondisi lingkungan kerja yang mengganggu ketenangan bekerja seperti suhu udara panas, kurang cahaya membuat sesak nafas membuat pekerja tidak nyaman saat bekerja

- e. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan ditempat kerja.

f. Dengan tipe kepribadian dalam dunia pekerjaan menjadi pertimbangan karyawan A dan B memiliki tipe pribadi yang berbeda A mudah stress ketika mendapatkan tugas pekerjaan yang berat sedangkan B tidak.

g. Pengalaman pribadi karyawan yang dialami seperti status, pendidikan

Dapat disimpulkan 7 faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu tidak adanya dukungan sosial, lalu tidak adanya kesempatan yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, bentuk pelecehan seksual yang pernah terjadi di setiap tempat kerja baik dalam bentuk sengaja atau tidak sengaja, mempengaruhi kondisi tempat kerja seperti suhu panas, dingin dan kurangnya cahaya, adanya manajemen yang tidak sehat dalam bekerja sehingga timbul stress dalam pekerjaan yang dimana para manajer cenderung neurotis tidak percaya dengan bawahan, adanya tipe kepribadian A yang dimana seseorang cenderung tertutup dan mudah mengalami stress sedangkan tipe kepribadian B memiliki tipe kepribadian terbuka dengan dunia kerja, dan adanya peristiwa serta pengalaman pribadi yang diakibatkan perceraian, kematian yang dapat membuat stress kerja.

Stres kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja seorang karyawan karena dengan gejalanya yang meliputi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku akan dapat mengganggu pola kerja karyawan tersebut. Dengan keluhan-keluhan maupun alasan-alasan yang diberikan karyawan berkaitan dengan stres yang dialaminya maka perusahaan akan menderita kerugian misalnya saja karyawan tersebut jadi membolos, minum alkohol, atau bahkan harus sakit berat dan di rawat di rumah sakit sehingga pekerjaan terbengkalai dan selain itu perusahaan justru harus mengganti uang pengobatan. Sedangkan "Burnout "

adalah kondisi terperas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Bahkan, seperti spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja yang lain (Ema, dalam khusniyah 2014). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwasannya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula burnout yang diterima.

#### **2.2.4 Gejala stres di tempat kerja**

Cooper dan Straw (2015) ada beberapa gejala stres yang dialami ketika berada tempat kerja yaitu:

- a. Memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah sering kehilangan minat dalam bekerja serta tekun dalam bekerja, jika mendapatkan tugas pekerjaan berat ia akan merasakan dirinya gagal.
- b. Memiliki kinerja kerja menurun sulit untuk berkonsentrasi ketika bekerja
- c. Kehilangan semangat memiliki perasaan panik yang mendalam sekaligus kurang memiliki percaya diri sehingga tidak memiliki semangat setiap pekerjaan.
- d. Tidak lancar dalam berkomunikasi lebih memilih diam ketika bekerja

- e. Tidak bisa mengambil keputusan dengan baik melakukan kekeliruan ketika bekerja
- f. Kurang kreatif serta inovasi ditandai dengan sikap berfikir takut memulai sesuatu yang kreatif
- g. Tidak menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu serta suka menyalahkan diri sendiri ketika mendapatkan peristiwa yang kurang baik mudah sekali marah dan tersinggung dengan orang lain.

Dapat disimpulkan mengenai gejala stress di tempat kerja yang sering terjadi ialah pertama memiliki kepuasan yang rendah yang dimana terjadi hilangnya bentuk minat dalam bekerja, kinerja kerja yang menurun dimana sulitnya konsentrasi dan penurunan prestasi kerja, kedua memiliki semangat yang hilang serta energi menurun hal ini sering muncul rasa cemas, panik, kurang percaya diri dan kehilangan semangat untuk bekerja, ketiga memiliki bentuk komunikasi yang tidak lancar dan sering ditandai dengan perasaan jengkel, keempat sering mengambil keputusan yang buruk sering terjadi kekeliruan serta sulit dalam mengambil keputusan, kelima sering memiliki kreativitas dan inovasi yang kurang hal ini muncul sering rasa takut yang mendalam untuk berkreaitivitas, keenam suka menyalahkan diri sendiri dan orang lain ketika marah.

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Ada hubungan yang positif antara stres kerja terhadap *Burnout* pada

karyawan. Semakin tinggi stress kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku *burnout* yang akan dialami oleh karyawan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Identifikasi Penelitian

Kerlinger (dalam Sugiyono, 2019) berpendapat mengenai variabel. Variabel yaitu konstruk atau sifat yang akan di pelajari. Namun Cresswell (dalam Sugiyono, 2019) menurutnya variabel yaitu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur dan diobservasi yang bervariasi antara orang dan organisasi yang diteliti. Identifikasi variabel dalam penelitian ini yaitu :

a. Variabel Bebas (X) :

Variabel bebas mempengaruhi suatu fenomena masalah di variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat yaitu variabel atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Burnout*.

#### 3.2. Definisi Operasional Variabel

a. Stres Kerja

Stres kerja peristiwa tidak menyenangkan sekaligus membahayakan diri sendiri serta mengganggu diri yang mengancam seseorang dengan tekanan yang sangat berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan membutuhkan proses berfikir untuk melewati berbagai tuntutan pekerjaan. Peristiwa di organisasi dengan situasi tidak menyenangkan bisa membahayakan serta mengganggu serta mengancam prestasi kerja karyawan, dimana dapat mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan keadaan seseorang yang memaksa mereka untuk melakukan suatu tuntutan diluar

batas kemampuannya untuk menghadapi tindakan stress kerja yang mengancam individu untuk memenuhi kebutuhan, peneliti menggunakan skala adaptasi dari Ginting Br. Dewi (2019) berdasarkan aspek-aspek yang ditemukan oleh Robbins dan Judge (2008) yang terdiri dari aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek perilaku, dan aspek organisasional.

**b. *Burnout***

*Burnout* yaitu suatu keadaan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang di sebabkan oleh ketidaksesuaian kondisi kerja karyawan sehingga individu memiliki motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* diukur menggunakan skala adaptasi yang di buat oleh Vianey Yona Widya Sasmita (2016) menggunakan dimensi-dimensi oleh Maslach (dalam Sasmita 2016) yang di kategorikan dalam tiga dimensi, bentuk kelelahan secara emosional, depersonalisasi, dengan pencapaian prestasi diri.

**3.3 Subjek Penelitian**

Subjek menjadi kunci utama dalam mencapai sebuah data penelitian dengan variabel penelitian sampai dengan kesimpulan (Azwar, 2012) subjek penelitian ini karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau.

**3.3.1 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011) Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Perusahaan Daerah Bank

Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 50 orang dari populasi diambil sebagian menjadi sampel Arikunto (dalam Candra & Kusmaningtyas, 2020) Penelitian menggunakan sampel jenuh diambil dari populasi Sugiyono(dalam Candra & Kusmaningtyas, 2020) Sampel jenuh yang dipakai di uji kembali dengan signifikansi jika data berdistribusi normal maupun homogen Sudjana(dalam Candra & Kusmaningtyas, 2020) sampel ditentukan melalui *non-probability sampling* sampel ditentukan melalui jenis *sampling jenuh*,Sugiono (dalam Candra & Kusmaningtyas, 2020).

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) sample merupakan bagian dari karakteristik populasi. Jika populasinya banyak dan tidak mungkin peneliti pelajari semua populasi, maka peneliti menggunakan sample dari populasi tersebut. Penggunaan sample harus benar-benar mewakili representative, dalam penelitian ini memakai teknik *sampling jenuh* anggota dari populasi dipakai menjadi sampel, dengan istilah bentuk dari sampel jenuh bentuk dari populasi sesuai (Sugiyono, 2017) Populasi yakniSeluruh karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau sampel 50 orang.

### 3.4 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2016) yang dikatakan sampel ialah anggota yang bisa menjadi perwakilan dari seluruhnya teknik sampel dipakai yakni *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan bentuk teknik yang menepati dari banyaknya sampel dengan jumlah dari seluruhnya berasal dari populasi Suyabrata (2005) menyatakan jika jumlah subjeknya relatif semakin kecil maka seluruhnya bisa

diambil dalam penelitian peneliti mengambil seluruh karyawan di Kantor Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dengan memakai skala yaitu skala stres kerja, dan skala *burnout*. Azwar (2011) pengumpulan data dilakukan agar bisa mengungkapkan permasalahan psikologis tergambar melalui aspek perilaku dari berupa pernyataan langsung.

Berdasarkan aspek telah dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) yang terdiri dari (a) aspek fisiologis yaitu gejala fisik yang memberikan perubahan-perubahan terhadap metabolisme organ tubuh, (b) aspek psikologis memicu stress yang disebabkan ketidakpuasan ketika melakukan pekerjaan, (c) aspek perilaku yaitu perubahan-perubahan atau situasi menurunnya produktivitas yang ditunjukkan melalui perilaku mereka, dan (d) aspek organisasi yaitu perubahan-perubahan yang dapat menimbulkan gangguan dalam organisasi dengan jumlah total 35 item.

Penilaian skala stres kerja menggunakan model pengambilan skala *Likert*. Dalam metode skala *Likert* berisi pernyataan dimulai dari *favorabel*, pernyataan pendukung sedangkan *unfavorable* pernyataan tidak mendukung penilaian skala pernyataan ada empat kategorisasi ialah Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) nilai bergerak dari 1 sampai 4 tem *favorable*. Adapun rincian item-item skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini

**Tabel 3.1**  
**Blue Print Stres Kerja**

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Fisiologis	Meningkatkan laju detak jantung.	1,32	3,6,34	5
		Menimbulkan sakit kepala	2,5,33	4,35	5
2	Psikologis	Ketegangan	12	14	2
		Kecemasan			
		Mudah Marah	10		1
		Gelisah	13	11,16	3
3	Organisasional	Perubahan produktivitas (menurunnya produktivitas kerja individu meliputi penurunan hasil kerja)	17,24	19,27	4
		Ketidak hadirannya dalam bekerja			
		Pola tidur	25	20,28	3
4	Perilaku	Aktif dalam kelompok	18	21	2
		Konflik dengan rekan kerja	7,22,30	23,31	5
			8,26	9,29	4
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>19</b>	<b>35</b>

Sedangkan skala *Burnout* dalam penelitian ini menggunakan skala adaptasi yang di buat oleh Vianey Yona Widya Sasmita (2016). Dengan 3 dimensi

yaitu kelelahan emosional rendah bentuk pencapaian prestasi diri dan depersonalisasi dengan total skala 29 item.

Penentuan skor item *burnout* skor 1 tidak pernah sampai skor 6 skala selalu skor kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian prestasi diri tinggikatakan *burnout* tinggi tiga dimensi akan mengindikasikan tingkat *burnout* tinggi atau rendah memudahkan melakukan interpretasi skor, pemberian skor item ditentukan yakni: SE (Selalu) = 6, SS (Sangat Sering) = 5, Sering (S) = 4, Jarang (J) = 3, Sangat Jarang (SJ) = 2, Tidak Pernah) = 1.

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala *Burnout***

No	Dimensi	Favorable	Total
1	Kelelahan emosional ( <i>emotional exhaustion</i> )	2,4,6,10,11,12,16,18,19,30	10
2	Depersonalisasi ( <i>depersonalization</i> )	3,9,13,17,21,23,24,26,28	9
3	Rendahnya Pencapaian	1,5,7,8,14,20,22,25,27,29	10
<b>Jumlah</b>			<b>29</b>

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Validitas

Untuk mengetahui apakah skala dapat menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya, diperlukan suatu proses pengujian validitas. Dengan kata lain, validitas merupakan sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2013).

Standar pengukuran untuk menentukan valid atau tidaknya suatu alat ukur, dengan menggunakan nilai standar koefisien sebesar 0,30. Aitem yang memiliki nilai koefisien 0,30 dianggap valid atau memiliki beda daya aitem yang memuaskan. Jika jumlah aitem valid tidak tercukupi dari ketetapan, maka koefisien validitas dapat diturunkan menjadi menjadi  $\geq 0,25$  sebagai nilai standar (Azwar, 2015). Dalam penelitian tersebut menggunakan angka standar koefisien sebesar 0,25 dengan bantuan aplikasi *SPSS 24.0 for windows*. Alat ukur dalam penelitian ini tidak dilakukan pengujian validitasnya, karena alat ukur yang digunakan adalah hasil adaptasi yaitu skala Stres Kerja dan skala *Burnout*.

### 3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah hasil dari proses pengukuran yang dapat dikatakan dipercaya. Pada pengukuran yang tidak reliabel (*reliable*) akan menghasilkan skor hasil yang *error* dengan kata lain tidak dapat dipercaya. Reliabilitas yang menghasilkan skor tinggi pada suatu pengukuran maka pengukuran itu dapat dipercaya (Azwar, 2015).

Nilai koefisien reliabilitas pada suatu pengukuran berkisar antara angka 0,0 sampai 1,0. Koefisien dikatakan tinggi apabila angka yang diperoleh mendekati angka 1, maka dapat dikatakan reliabel. Apabila nilai koefisien mendekati angka 0, maka hal tersebut menunjukkan pengukuran yang tidak reliabel. Perhitungan reliabilitas menggunakan *SPSS 24.0 for windows*.

Setelah melakukan penelitian SkalaStres Kerja terdapat 35 aitem terdiri dari 25 aitem yang *valid* dan 10 aitem yang tidak valid. Dan memiliki nilai dengan kisaran 0,740. Berikut jumlah aitem yang valid untuk Skala Stress Kerja.

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Stress Kerja yang valid**

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Fisiologis	Meningkatkan laju detak jantung, Menimbulkan sakit kepala	1,5	3,4,35	5
2	Psikologis	Ketegangan Kecemasan Mudah Marah Gelisah	10	14,15,16	4
3	Organisasional	Perubahan produktivitas (menurunnya produktivitas kerja individu meliputi penurunan hasil kerja) Ketidak hadiran dalam bekerja Pola tidur	7,22,30,8,26	23,31,9	8
4	Perilaku	Aktif dalam kelompok Konflik dengan rekan kerja	17,24,25,18	19,27,20,21	8
<b>Jumlah</b>			<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Skala *Burnout* yang valid**

No	Dimensi	Favorable	Total
----	---------	-----------	-------

1	Lelah secara emosional ( <i>emotional exhaustion</i> )	2,4,6,10,11,12,16,18,19,30	10
2	Depersonalisasi ( <i>despersonalization</i> )	3,9,13,17,21,23,24,26,28	9
3	Rendahnya Pencapaian Prestasi Diri	1,5,7,8,14,20,22,25,27,29	10
<b>Jumlah</b>			<b>29</b>

Setelah melakukan penelitian Skala Burnout terdapat 29 aitem terdiri dari 29 aitem yang *valid* dan tidak ada yang tidak valid. Dan memiliki nilai reliabilitas dengan 0,963 aitem berdata valid dari skala *burnout*.

### 3.7 Metode Analisis Data

Pada analisis data penelitian ini merupakan metode data yang bersifat kuantitatif yang mana akan dianalisis dengan pendekatan statistic, sebelumnya dalam penelitian ini akan dilakukan dengan analisis: Uji normalitas dan uji linieritas dan uji hipotesis.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk melihat apakah data yang didapat dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2017). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan melihat signifikansi  $P > 0.05$  dengan aplikasi SPSS 24.0 untuk menguji normalitas dalam penelitian ini.

#### 3.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki korelasi yang linier (Siregar, 2017). Uji linieritas

dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik *test for linearity* dengan tabel Anova dengan melihat signifikansi  $F_{linearity} < 0.05$  uji linieritas dengan aplikasi SPSS 24.0.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki korelasi sehingga menggunakan produk *moment Pearson* bantuan SPSS 24.0.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Orientasi Kancan Penelitian

##### 4.1.1 Persiapan Penelitian

Langkah *pertama* melaksanakan persiapan penelitian yakni peneliti menentukan tempat penelitian peneliti mempersiapkan segala sesuatu demi keberlangsungan penelitian. Namun, dikarenakan adanya pandemi COVID-19, peneliti hanya bisa mengambil data dengan cara menyebarkan angket penelitian secara daring melalui *google form*. Peneliti juga menentukan subjek penelitian dengan karakteristik sesuai yang dibutuhkan oleh peneliti. Dimana jumlah staf pada PD BPR berjumlah 19 orang, dan 31 karyawan biasa. Dengan visi " Menjadi Lembaga Keuangan Mikro Pilihan di Kabupaten Karimun ", dan misi membantu masyarakat usaha mikro kecil dan menengah khususnya dan masyarakat umumnya yang berhasil dalam menjalankan usaha dan meningkatkan kualitas hidup, menyediakan jasa perbankan yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah, memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah yang didukung teknologi informasi yang akurat dan sumber daya manusia yang profesional yang memegang teguh kode etik perbankan, memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak - pihak yang berkepentingan.

##### 4.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 14 Juli 2021 sampai hari Jumat tanggal 30 Juli 2021, dengan jumlah sampel 50 orang karyawan yang ada

di Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau. Setiap subjek mendapatkan link kuesioner/*google form* yang dibuat peneliti yang berisi dua skala. Skala stress kerja terdiri dari sebanyak 35 aitem dan skala *burnout* sebanyak 29 aitem.

#### 4.3 Hasil Analisis Data

Hasil analisis data penelitian ini terbagi menjadi data demografi subjek penelitian, hasil analisis deskriptif, hasil uji asumsi, dan hasil uji hipotesis.

#### 4.4 Data Demografi Subjek Penelitian

Adapun subjek penelitian ini sebanyak 50 karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau berusia antara 20 tahun hingga 50 tahun. Gambaran umum subjek penelitian dengan dilihat dari jenis kelamin, umur serta jabatan perusahaan dari tabel 4.1 berikut:

##### 4.4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	32	64,00%
Perempuan	18	36,00%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 karyawan yang menjadi subjek penelitian ini mayoritasnya adalah laki-laki, yaitu sebanyak 32 orang (64,00%), sedangkan sisanya sebanyak 18 orang (36,00%) adalah perempuan. Dengan demikian maka persentase terbanyak yang menjadi subjek

dalam penelitian ini adalah laki-laki, yang artinya kecenderungan subjek penelitian lebih banyak laki-laki

#### 4.4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	26	52,00%
30-40	15	30,00%
40-50	9	18,00%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 karyawan yang menjadi subjek penelitian ini mayoritas adalah karyawan yang berusia antara 20 tahun hingga 30 tahun dengan jumlah sebanyak 26 orang (52,00%), yang kedua karyawan yang berusia antara 30 tahun hingga 40 tahun dengan jumlah sebanyak 15 orang (30,00%), dan yang ketiga karyawan berusia antara 40 tahun hingga 50 tahun dengan jumlah sebanyak 9 orang (18,00%). Dapat disimpulkan bahwa seluruh responden paling sedikit karyawan usia 40-50 jumlah karyawan responden 9 orang.

#### 4.4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Subjek Berdasarkan Jabatan Pekerjaan**

Jabatan Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Staff	22	44,00%
Kabag	1	2,00%
Pengawasan Kredit	1	2,00%
AO kredit	3	6,00%
Security	4	8,00%
Account officer dana	2	4,00%
Auditor Internal	1	2,00%
Analisis	2	4,00%

Appraisal	1	2,00%
Kasi dana	1	2,00%
Costumer Service	1	2,00%
Teller	1	2,00%
Pejabat Eksekutif Kepatuhan	1	2,00%
Admin Kredit	1	2,00%
Pelaksana Pembukuan	1	2,00%
Pembukuan dan Umum	1	2,00%
Pelnas	1	2,00%
IT	1	2,00%
Analisis Kredit	1	2,00%
Kabag Kredit	1	2,00%
Pekerja Umum	1	2,00%
Kasi Kredit	1	2,00%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Dari tabel 4.3 diatas diketahui dari 50 karyawan menjadi responden penelitian ini mayoritasnya adalah latar belakang jabatan Staff dengan jumlah subjek sebanyak 22 orang (44,00%), latar belakang jabatan Security dengan jumlah subjek sebanyak 4 orang (8,00%), latar belakang jabatan AO Kredit dengan jumlah subjek sebanyak 3 orang (6,00%), latar belakang jabatan Account Officer Dana dan Analisis masing-masing dengan jumlah subjek sebanyak 2 orang (4,00%), serta latar belakang jabatan Kabag, Pengawasan Kredit, Auditor Internal, Appraisal, Kasi Dana, Costumer Service, Teller, Pejabat Eksekutif Kepatuhan, Admin Kredit, Pelaksana Pembukuan, Pembukuan dan Umum, Pelnas, IT, Analisis Kredit, Kabag Kredit, Pekerja Umum, Kasi Kredit masing-masing dengan jumlah subjek sebanyak 1 orang (2,00%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian yaitu latar belakang jabatan pekerjaan Staff.

#### 4.5 Uji Deskriptif

Deskriptif data penelitian pada hubungan antara stress kerja dan *burnout* pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau. Setelah data dilakukan skoring dan diolah dengan SPSS 24.0 *for windows* diperoleh seperti yang ditunjukkan data tabel 4.4:

**Tabel 4.4**  
**Deskriptif Data Penelitian**

Variabel Penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	X Max	X Min	X Max	X Min	X Max	X Min	X Max	X Min
Stress Kerja	73	30	73	30	73	30	73	30
Burnout	147	48	147	48	147	48	147	48

Tabel diatas secara keseluruhan menggambarkan bahwa stress kerja pada karyawan yang bervariasi bergerak dari 30 sampai 73. Skor *burnout* karyawan bergerak antara 48 sampai 147 dengan perbandingan skor diperoleh subjek (Empirik) dan skor kemungkinan (Hipotetik) dilihat nilai rata-rata (mean) empirik pada variabel stress kerja dengan *burnout* pada karyawan mendapatkan nilai rata-rata hipotetik.

Penulis menggunakan kategori yang umum digunakan adalah:

No	Kategori	Rumus
1	Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5SD$
2	Tinggi	$M + 0,5SD \leq X < M + 1,5SD$
3	Sedang	$M - 0,5SD \leq X < M + 0,5SD$
4	Rendah	$M - 1,5SD \leq X < M - 0,5SD$
5	Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$

Keterangan : M = Mean Empirik

SD = Standar Deviasi

Melalui rumus melihat variabel stress kerja dibuat menjadi lima yakni tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategori skor diperoleh dari tabel di bawah.

**Tabel 4.5**  
**Skor Stress Kerja**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 72,24$	2	4,00%
Tinggi	$65,47 \leq X < 72,24$	6	12,00%
<b>Sedang</b>	<b><math>58,69 \leq X &lt; 65,47</math></b>	<b>33</b>	<b>66,00%</b>
Rendah	$51,92 \leq X < 58,69$	6	12,00%
Sangat Rendah	$X \leq 51,92$	3	6,00%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan penelitian memperlihatkan stress termasuk sedang persentase 66,00% dari 50 subjek, 33 orang dengan skor stress kerja dan *burnout* dilihat pada tabel di bawah.

**Tabel 4.6**  
**Skor Burnout**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X \geq 129,2$	4	8,00%
Tinggi	$108,5 \leq X < 129,2$	6	12,00%
<b>Sedang</b>	<b><math>87,8 \leq X &lt; 108,5</math></b>	<b>29</b>	<b>58,00%</b>
Rendah	$67,1 \leq X < 87,8$	5	10,00%
Sangat Rendah	$X \leq 67,1$	6	12,00%
Total		50	100%

Berdasarkan kategori dijadikan kesimpulan subjek penelitian dengan tingkat *burnout* sedang 58,00% dari 50 -29 orang karyawan mengalami *burnout*.

## 4.6 Uji Asumsi

### 4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas mengetahui data berdistribusi normal melibatkan variabel stress kerja dengan burnout yang dianalisis dengan bantuan *SPSS 24.0* diketahui data normal apabila  $P > 0,05$ , jika  $P < 0,05$  data tidak normal (Azwar, 2012).

Hasil uji normalitas diperoleh skor K-SZ = 0,235 sementara P sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) variabel stress kerja tidak berdistribusi normal hasil data *burnout* diperoleh skor K-SZ = 0,235 sementara P sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) variabel *burnout* tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
Stress Kerja	0,235	0,00	Tidak Berdistribusi Normal
Burnout	0,235	0,00	Tidak Berdistribusi Normal

#### 4.6.2 Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui hubungan variabel terikat dan variabel bebas, stress kerja dengan *burnout* pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau hasil yang signifikan nilai F (*Linearity*)  $< 0,05$  hubungan variabel bebas dan terikat signifikan ( $p$ ) nilai F (*Linearity*)  $> 0,05$  maka variabel bebas dan variabel terikat tidak linear dengan signifikan 5% mengetahui F (*Linearity*) sebesar 20,476 dengan nilai  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) uji linearitas ada hubungannya membuktikan kedua linear.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	F ( <i>Linearity</i> )	p	Keterangan
Stress Kerja Dengan Burnout	20,476	0,000	Linear

Berdasarkan hasil uji normalitas dan linearitas memenuhi syarat dengan uji hipotesis melalui uji non parametrik dengan menguji hipotesis melalui uji korelasi.

#### 4.6.3 Uji Hipotesis

Hasil uji korelasi menunjukkan ada hubungan antara stress kerja dengan *burnout* pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau.

Analisis koefisien sebesar 0,273 (\*) dengan nilai  $p = 0,05$  ( $p < 0,05$ ) korelasi positif antara stress kerja dengan *burnout* pada karyawan. Demikian hasil analisis mendukung pernyataan hipotesis ini diterima hubungan antara stress kerja dengan *burnout* pada karyawan dengan menggunakan *Spearman's rho* terdapat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Korelasi**

Variabel	Corelation	Sig
Stress kerja	0,273	0,55
Burnout		

#### 4.7 Pembahasan

Hasil uji normalitas K-SZ = 0,235 sementara P sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) penelitian variabel stress kerja menunjukkan tidak berdistribusi normal sebaran data penelitian variabel *burnout* tidak berdistribusi normal uji linearitas untuk mengetahui hubungan linearitas antara variabel terikat dan variabel bebas.

Stress kerja dengan *burnout* pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau, dengan uji linearitas menggunakan kaidah signifikan ( $p$ ) dari nilai  $F$  (*Linearity*)  $< 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linear. tetapi jika signifikan ( $p$ ) dari nilai  $F$  (*Linearity*)  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah tidak linear. Kriteria uji linearitas dengan taraf signifikan 5% sebesar 20,476 nilai  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) membuktikan bahwa kedua variabel linear.

Ekky Samodro (2018) dalam penelitiannya menyatakan *burnout* bukan suatu gejala yang datang secara tiba-tiba. Seseorang individu menemukannya melalui beberapa tahap, a. keterlibatan kerja menjadi meningkat, b. stagnasi dalam bekerja, c. menjadi terpisah atau menarik diri dari pekerjaan dan d. mengalami gejala-gejala fisik dan perilaku. Selama ini, penelitian *burnout* terutama telah diadakan terhadap profesi-profesi dibidang jasa, seperti guru atau dosen, perawat, dokter, pekerja sosial, ahli terapi, dan polisi. Keterlibatan dalam kerja yang meningkat (intens) dari masing-masing profesi tersebut tampaknya menjadi pemicu terjadi *burnout*.

Berdasarkan titik pandang organisasi *burnout*, konsekuensi yang paling nyata dari *burnout* adalah menurunnya prestasi kerja. Jika seseorang mengalami *burnout*, prestasinya mungkin tidak akan dapat dilanjutkan lagi. Bagaimanapun, *burnout* melibatkan penarikan diri dari pekerjaan. Penelitian juga telah menemukan bahwa individu yang mengalami *burnout* lebih banyak absen dan memiliki *turnover* yang lebih tinggi dibanding pekerja lainnya.

Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini diolah dengan bantuan program software statistik SPSS 20.0 for windows. “suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov lebih besar dari  $p \geq 0,05$ . Uji Normalitas Sebaran perilaku burnout yang diolah menggunakan Program SPSS Versi 20.0 memperoleh hasil 2.501 dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai dari taraf signifikansi tersebut  $p \leq 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel perilaku burnout berdistribusi tidak normal.

Uji linieritas menggunakan SPSS 20.0 for windows. Hasil uji linieritas hubungan yang didapat dari penelitian variabel stress kerja dan burnout ada pada taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel stress kerja dengan perilaku burnout terdapat hubungan yang linier.

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

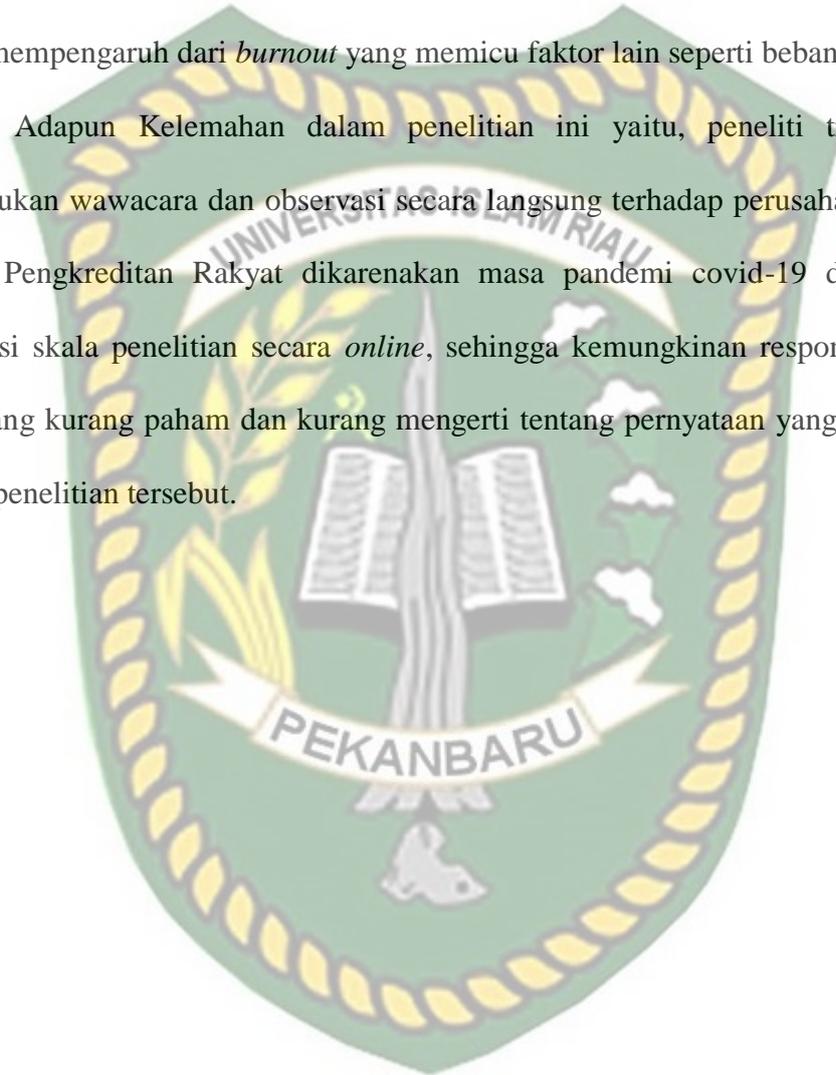
Kinerja kerja yang menurun sering dialami karyawan dalam bekerja dan dampak gejala yang dirasakan karyawan dari mulai sakit kepala, tidak kuat akan pekerjaan yang sangat banyak sehingga gejala gangguan menimbulkan bentuk dari penolakan yang dirasakan karyawan merasa tidak berdaya serta putus asa dengan pekerjaan yang dilakukan (Munandar, 2018). Kondisi seseorang yang mengalami stress kerja akan merespon tubuh dalam diri merasa tugas kerja sebagai tugas yang sangat berat dan menjadi sumber beban bagi pekerjaannya sehingga muncul respon tidak mampu mengerjakan tugas pekerjaannya dengan baik dengan respon yang tidak mampu dalam bekerja akan menimbulkan stress (Selye, 1999 dalam Hidayat, 2017).

Menurut Pines & Aronson. *Burnout* adalah bagian dari bentuk emosional seseorang mengalami tingkah kelelahan serta kejenuhan yang membahayakan kondisi fisik seseorang lama bekerja (Ulfa, 2017). Hasil Penelitian (Zabrina, 2017) seseorang yang memiliki gangguan fisik serta gangguan emosional akan merasakan ketidakstabilan dalam dirinya ketika bekerja seseorang akan merasakan pekerjaan membuat dirinya merasa tertekan.

Pendapat Pines & Aronson (2015) kondisi seseorang bekerja secara langsung seperti karyawan perusahaan di kesehatan, pendidikan, bisnis lebih sering mengalami *burnout* hasil penelitian menunjukkan sds hubungan stress kerja dengan *burnout* penelitian terdahulu dari Prestiana & Purbandini (2012) dari penelitian terdapat hubungan positif signifikan memperlihatkan stress kerja tinggi dapat menimbulkan *burnout* yang dialami oleh karyawan perusahaan dan resiko terbesar dalam bekerja yakni perusahaan.

Dalam bekerja faktor terbesar dalam pekerjaan ialah *burnout* memicu faktor yang mempengaruhi kegiatan bekerja di perusahaan (Lee & Ashforth, 2016) memperlihatkan *burnout* memberikan kontribusi 53% dan stress kerja sebanyak 47% dipengaruhi dari *burnout* yang memicu faktor lain seperti beban kerja.

Adapun Kelemahan dalam penelitian ini yaitu, peneliti tidak dapat melakukan wawancara dan observasi secara langsung terhadap perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat dikarenakan masa pandemi covid-19 dan sampel mengisi skala penelitian secara *online*, sehingga kemungkinan responden masih ada yang kurang paham dan kurang mengerti tentang pernyataan yang ada dalam skala penelitian tersebut.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh simpulan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dan *burnout* pada karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Karimun Provinsi Kepulauan Riau apabila semakin tinggi stress kerja semakin tinggi *burnout*, akan sebaliknya apabila stress kerja rendah *burnout* pada karyawan akan rendah,

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas diberikan saran bagi penelitian ini

1. Bagi perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam bekerja, membuat perencanaan serta mampu mengembangkan prestasi karyawan dengan cara memberikan *reward* agar bisa meningkatkan kinerja kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menjadi referensi bagi mahasiswa psikologi terutama yang ingin mengangkat topik masalah yang sama terkait *burnout*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, P. 2015. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Azwar, Saifuddin. 2011. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas, Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cat, S., Cengiz, S., & Cengiz, E. (2014). The Effect of Spiritual Intelligence on The Dimmensions of *Burnout Syndrome*. *Int J. Eco. Res*, 515, 36-44.
- Chaplin, J.P. 2014. Kamus lengkap Psikologi Psikologi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dwijayanti. 2011. Stres Kerja di Lingkungan DPRD: di Kota Surayabaya, Malang, dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan, dan Politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Khusnah, Marseliya Zahra. 2008. Hubungan Stres Kerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Perawat Di Ruang Rawat Inap RSD dr. Soebandi. *Naskah Publikasi*. Jember: Universitas Jember.
- King, Laura A. (2010). *Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiasi The Science of Psychology- An Appreciative View*. Jakarta Salemba Humanika.
- Kusniyah, Nur Andita. 2014. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten. *Naskah Publikasi*. Jawa Tengah: Universitas Muhammadiyah Surakara.
- Maharani, P.A. & Triyoga, A. 2012. Kejenuhan Kerja (*Burnout*) dengan Kinerja

Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5 (2): 167-178

Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI: the maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Nurahaju, R.;Widanti, N. S. (2011). *Saragih*. Surabaya: Hang Tuah Press.

Maslach C., dan Leiter M.P. (2008). Early Predictor of Job *Burnout* and Enagement. *Jurnal of Applied Psychology*. 93, 498-512.

Pahalendang, Sri. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol: 11 (3): 515-512.

Paramahita, Adistita. 2014. Hubungan Antara stres Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta: UGM

Putra, S. W. H. (2016). Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Fungsi Sabhara. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Rahmawati, Yunita. 2013. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan Bagian Operator PT Bukit Makmur Mandiri Utama. *Naskah Publikasi*. Jawa Tengah: Surakarta.

Rizka, Z. 2013. Sikap terhadap pengembangan karir dengan *burnout* pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260-272.

Robbins, Stephen P Dan Judge, Timothy A. 2017. *Prilaku Organisasi*. Terjemahaan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Selemba Empat.

Robbins SP. Dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.

Romadhoni, L. C., Asnomy T. & Suryatni, M. 2015. *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di kota mataram.* *Jurnal.Mataram: Universitas Mataram* dalam <https://www.researchgate.net> diakses pada tanggal 12/01/2019.

Rosita, Sry. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Jambi: Universitas Negeri Jambi

Samsuddin. (2013). *Burnout Pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus*. *eJournal Psikologi*, 1(2): 187-199. Diakses dari [ejournal.psikologi.fisip-unmul.org](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.org)

Samodro, E. (2018). *Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan bagian produksi* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945).

Santrock, Jhon W. 2002. *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid I*. Jakarta: Erlangga

Saragih, E. H (2010, Mei 3). *Managemen stress ditempat kerja*. diakses 12 Agustus 2013 dari <http://ppm-manajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja>

Siregar, Reza Akbar. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Infomedia Nusantara Contact Center Telkom Medan*. *Skripsi*. Medan: USU

Siregar, S. (2017). *STATISTIK PARAMETRIK UNTUK PENELITIAN KUANTITATIF: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (F. Hutari (ed.); 1st ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology*. Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Edisi keenam. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2013). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2019a). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (Setiwami (ed.); 2nd ed.). Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Unika Reka, H. 2015. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout*, Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Negri Surabaya, Surabaya.
- Wardhani, Utari Christya., Muchtar, Riski S.U., & Farhiyani, Anni. (2020) Hubungan Stres Kerja Dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X Kota Batam. *Jurnal Amanah Kesehatan* Volume 2 No 1. Stikes Awal Bros Batam. Program Studi Ilmu Keperawatan.
- Wijono, Suharto. 2010. *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Windari. T., C. (2019). *Work-Family Conflict Dengan Burnout Pada Polisi Wanita Aktif Di Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.

Yulianti, Dewi dan Aprilia, Eka. 2017. Hubungan antara hardiness dengan *burnout* pada perawat rawat inap dirumah sakit X aceh. Darussalam: Universitas Syiah Kuala dalam <https://www.researchgate.net> diakses pada tanggal 16/02/2019.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau