

**HUBUNGAN ANTARA KELEBIHAN BEBAN
KERJA DENGAN *JOB BURNOUT*
PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



**Disusun oleh
Agung Ari S (0841 0002)**

**JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2014**

**HUBUNGAN ANTARA KELEBIHAN BEBAN KERJA
DENGAN *JOB BURNOUT* PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

**Oleh
AGUNG ARI SAPUTRO
NIM: 0841 0002**

**JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2014**

**HUBUNGAN ANTARA KELEBIHAN BEBAN KERJA
DENGAN *JOB BURNOUT* PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Oleh
Agung Ari Saputro
NIM: 0841 0002**

**Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing**

**Endah Kurniawati P., M.Psi
NIP. 19750514 200003 2 003**

Tanggal, 08 Januari 2014

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang

**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 19730710 200003 1 002**

**HUBUNGAN ANTARA KELEBIHAN BEBAN KERJA
DENGAN *JOB BURNOUT* PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Oleh
AGUNG ARI SAPUTRO
0841 0002

Telah dipertahankan di depan dewan Penguji
Dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
Memperoleh gelar Sarjana psikologi (S.Psi)
Tanggal, 08 Januari 2014

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. <u>Drs. Zainul Arifin, M.Ag</u>
NIP : 19650606 199403 1 003 | (_____)
Ketua Penguji |
| 2. <u>Endah Kurniawati P., M.Psi</u>
NIP : 19750514 200003 2 003 | (_____)
Sekretaris |
| 3. <u>Dr. Rahmat Aziz, M.Si</u>
NIP : 19700813 200112 1 001 | (_____)
Penguji Utama |

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi

Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Peneliti yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AGUNG ARI SAPUTRO

NIM : 0841 0002

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kelebihan Beban Kerja Dengan *Job Burnout*
Pada Karyawan.

Peneliti menyatakan bahwa penelitian tersebut adalah karya peneliti sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Malang, 08 Januari 2014

Peneliti,

Agung Ari Saputro

NIM : 0841 0002

MOTTO

QS. Al-Baqarah 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِيْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ
قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ
مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya:

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang kusayangi:

1. **Bapak dan Ibu tercinta**, motivator terbesar dalam hidupku yang selalu memberikan do'a dan kasih sayangnya, atas segala pengorbanan dan kesabarannya. Semoga Allah SWT melindungi dan menyayangi keduanya.
2. **Keluarga Besarku**, yang selalu mendukungku.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “*Hubungan Antara Kelebihan Beban Kerja Dengan Job Burnout Pada Karyawan*” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulisan tugas akhir ini tidak lepas dari dukungan bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I., selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Psikologi.
4. Ibu Endah Kurniawati P., M.Psi., sebagai Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan penelitian ini.
5. Bapak Drs. Zainal Arifin, M.Ag yang telah membantu dalam penyusunan kajian islam.
6. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan segala bentuk dukungan untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Ibu Rina yang sabar dalam melayani serta membimbing penelitian di instansi yang berkaitan.

Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk penyempurnaan karya-karya yang akan datang. Harapan dari peneliti, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang menggunakannya.

Malang, 08 Januari 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR DIAGRAM	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. <i>Job Burnout</i>	13
1. Pengertian <i>job burnout</i>	13
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>job burnout</i>	14
3. Dimensi <i>job burnout</i>	20

4. Tahapan-tahapan <i>job burnout</i>	22
5. Gejala-gejala <i>job burnout</i>	23
B. Kelebihan Beban Kerja	25
1. Pengertian kelebihan beban kerja.....	25
2. Kategori kelebihan beban kerja.....	28
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja	29
4. Dampak dari kelebihan beban kerja	32
C. Kajian Islam Tentang Tema	33
1. Tela'ah teks psikologi.....	33
2. Tela'a teks isla.....	38
3. Inventarisasi dan Tabulasi Teks	40
4. <i>Mind Mapping</i>	47
5. Rumusan konseptual teks islam	48
D. Hubungan Antara Kelebihan Beban Kerja Dengan <i>Job Burnout</i>	49
E. Hipotesa	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	57
C. Definisi Operasional	58
D. Populasi dan Sampel	59
E. Teknik Pengambilan Sampel.....	60
F. Metode Pengambilan Data	61
G. Instrumen Penelitian.....	64
H. Validitas dan Reliabilitas	66
I. Teknik analisa data	71

BAB IV PEMBAHASAN.....	72
A. deskripsi Obyek Penelitian	72
1. Sejarah.....	72
2. Visi dan Misi	75
3. <i>Values</i>	76
4. Filosofi logo baru.....	76
5. Budaya Perusahaan	78
6. Struktur organisasi	80
B. Paparan Data dan Hasil Penelitian	81
1. Pelaksanaan penelitian	81
2. Uji normalitas data.....	81
2. Uji validitas data	87
3. Uji reliabilitas data.....	90
4. Pengkategorian data	91
5. Uji Hipotesis.....	99
C. Pembahasan.....	101
BAB V PENUTUP	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Analisis komponensial teks psikologi	35
Tabel 2.2 Analisis komponensial teks isla pertama	38
Tabel 2.3 Analisis komponensial teks isla kedua	39
Tabel 2.4 Inventarisasi dan Tabulasi Teks	40
Tabel 3.1 Blue Print Kelebihan Beban Kerja	64
Tabel 3.2 Skor Skala Likert.....	65
Tabel 3.3 Item Valid Kelebihan Beban Kerja	67
Tabel 3.4 Item Valid Kelebihan Beban Kerja	69
Tabel 3.5 Pembagian Item <i>Job Burnout</i>	69
Tabel 4.1 Budaya Perusahaan.....	79
Tabel 4.2 Uji <i>Non Parametric Test</i> Data Pertama	81
Tabel 4.3 Uji <i>Non Parametric Test</i> Data Variabel X dan Y	84
Tabel 4.4 Uji <i>Non Parametric Test</i> Data Ke-dua	85
Tabel 4.5 Item Valid Kelebihan Beban Kerja	88
Tabel 4.6 Item Valid <i>Job Burnout</i>	89
Tabel 4.7 Item Valid <i>Job Burnout</i>	89
Tabel 4.8 Reliabilitas Kelebihan Beban Kerja dan <i>Job Burnout</i>	90
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kelebihan Beban Kerja dan <i>Job Burnout</i>	91
Tabel 4.10 Mean dan Standar Deviasi Variabel Kelebihan Beban Kerja	92
Tabel 4.11 Rumusan Kategori Kelebihan Beban Kerja	93
Tabel 4.12 Frekuensi dan Prosesntase Variabel Kelebihan Beban Kerja	93
Tabel 4.13 Skala <i>Job Burnout</i> Berdasarkan MBI*	94
Tabel 4.14 Skala Dimensi Kelelahan Emosional.....	95
Tabel 4.15 Skala Dimensi Dipersonalisasi.....	96
Tabel 4.16 Skala Dimensi Pencapaian Pribadi	98
Tabel 4.17 Uji Korelasi Antara Kelebihan Beban Kerja dengan <i>Job Burnout</i> ...	100
Tabel 4.18 Korelasi Antara Kelebihan Beban Kerja dengan <i>Job Burnout</i>	100

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 2.1 Pola Teks Kelebihan Beban Kerja.....	36
Diagram 2.2 <i>Mind Mapping</i> Kelebihan Beban Kerja.....	37
Diagram 2.3 <i>Mind Mapping</i> Teks Isla.....	47
Diagram 4.1 <i>Non Parametric Test</i> Data Kelebihan Beban Kerja	82
Diagram 4.2 <i>Non Parametric Test</i> Data <i>Job Burnout</i>	83
Diagram 4.3 <i>Non Parametric Test</i> Data Kelebihan Beban Kerja	86
Diagram 4.4 Kategorisasi Kelebihan Beban Kerja.....	94
Diagram 4.5 Kategorisasi Dimensi Kelelahan Emosional.....	96
Diagram 4.6 Kategorisasi Dimensi Dipersonalisasi	97
Diagram 4.7 Kategorisasi Dimensi Pencapaian Pribadi	99

DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran I

1. Surat pengajuan penelitian pada instansi terkait
2. Surat rekomendasi penelitian dari instansi terkait
3. Surat pernyataan dari instansi terkait
4. Surat keterangan bukti penelitian dari instansi terkait

B. Lampiran II

1. Angket Kelebihan Beban Kerja
2. Angket Valid Kelebihan Beban Kerja
3. Angket *Job Burnout*
4. Data Kelebihan Beban Kerja dan *Job Burnout*
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Pertama
6. Uji Validitas dan Reliabilitas Kedua
7. Uji Validitas dan Reliabilitas Ketiga
8. Uji Korelasi

C. Lampiran III

1. Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Agung Ari Saputro. 2014. Hubungan Antara Kelebihan Beban Kerja Dengan *Job Burnout* Pada Karyawan. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Endah Kurniawati P. M.Psi

Kata kunci : Kelebihan Beban Kerja dan *Job Burnout*.

Persaingan perusahaan di era globalisasi, menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktifitas agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Peningkatan produktifitas perusahaan tersebut tentunya akan berdampak pula pada kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja lebih keras agar target dari perusahaan bisa tercapai. Oleh karena itu, beban pekerjaan mereka pada umumnya juga semakin meningkat. Beban kerja yang tinggi secara umum akan berdampak bagi karyawan. Salah satu dampaknya yaitu *job burnout*. Seperti yang telah diketahui bahwa kelebihan beban kerja merupakan salah satu prediktor yang paling penting dari *burnout* (Nirel, et all, 2008 : 538). Akan tetapi, hal tersebut tidak berlaku pada karyawan salah satu instansi di kota Malang. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah (1) Bagaimana tingkat kelebihan beban kerja pada karyawan (2) Bagaimana tingkat *job burnout* pada karyawan (3) Bagaimana hubungan antara kelebihan beban kerja dengan *job burnout* pada karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui tingkat kelebihan beban kerja pada karyawan. (2) Untuk mengetahui tingkat *job burnout* pada karyawan. (3) Untuk mengetahui hubungan antara kelebihan beban kerja dengan *job burnout* pada karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan dua variabel, variabel bebas (x) adalah kelebihan beban kerja dan variabel terikat (y) adalah *job burnout*. Sampel yang diambil berjumlah 50 karyawan. Skala yang digunakan adalah skala likert dan teknik sampling yang digunakan untuk penelitian ini adalah teknik *random*. Analisa yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 18.0 *for windows*.

Hasil penelitian kelebihan beban kerja yang dialami oleh para karyawan dari 50 responden, 33 karyawan (66%) berada dalam kategori tinggi. Sedangkan *job burnout* yang dialami oleh para karyawan dapat dilihat dari tiga dimensi. Dimensi kelelahan emosional, dari 50 responden, 33 karyawan (66%) berada dalam kategori sedang. Dimensi dipersonalisasi, 26 karyawan (52%) berada dalam kategori sedang. Dimensi pencapaian pribadi atau atau *ineffectiveness*, dari 50 responden, 50 karyawan (100%) berada dalam kategori tinggi. Hasil analisis uji korelasi diperoleh nilai $r_{xy} = 0,458$. Artinya terdapat hubungan antara kelebihan beban kerja dengan *job burnout* pada karyawan. Nilai $p = 0,001$ menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Nilai positif pada r_{xy} menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah searah, di mana semakin tinggi kelebihan beban kerja maka akan semakin tinggi pula *job burnout* yang dialami oleh karyawan.

ABSTRACT

Agung Ari Saputro. 2014. The Employee Relationship Between Work Overload With Job Burnout. Faculty of Psychology. Islamic State University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang .

Lector : Endah Kurniawati P. M.Psi

Keywords : Work Overload and Job Burnout

Competition in the era of corporate globalization, requires companies to improve productivity in order to compete with other companies. Increasing the productivity of the company will certainly impact the performance of employees. Employees will work harder in order to achieve the target of the company. Therefore, the burden of their work in general is also increasing. High workload in general will affect employees. One consequence is job burnout. As it is known that the work overload is one of the most important predictors of burnout (Nirel, et al, 2008 : 538).. However, this does not apply to employees of one of the establishments in the city of Malang. Formulation of the problem of this study were (1) What level of work overload on employees (2) What level of job burnout in employees (3) How does the relationship between work overload with job burnout in employees .

The purpose of this study is (1) To determine the level of work overload on employees. (2) To determine the level of job burnout in employees. (3) To determine the relationship between work overload with job burnout in employees.

The method used in this research is descriptive quantitative by using two variables, the independent variable (x) is the work overload and the dependent variable (y) is job burnout . Samples were taken totaling 50 employees. The scale used is the Likert scale and the sampling technique used for this study is a random technique. The analysis used is the product moment correlation with SPSS 18.0 for windows .

The research results are work overload experienced by the employees of the 50 respondents, 33 employees (66 %) were in the high category. While job burnout experienced by employees can be seen in three dimensions. Dimensions of emotional exhaustion, of the 50 respondents, 33 employees (66 %) were in the medium category. Dimensions depersonalization, 26 employees (52 %) were in the medium category. Dimensions of personal achievement or ineffectiveness, of the 50 respondents, 50 employees (100 %) were in the high category. The results of the analysis of correlation values obtained $r_{xy} = 0.458$. This means that there is a relationship between work overload with job burnout in employees . $p\text{-value} = 0.001$ indicates that the relationship is significant. r_{xy} positive value indicates that the relationship between the two variables is unidirectional, where the higher the overload of work then the higher the job burnout experienced by employees.

مستخلص البحث

أغونج أري سافوترا. العام ٢٠١٤. العلاقة بين عبء العمل الزائد و الاحتراق الوظيفي في الموظف. كلية علم النفس . الجامعة الحكيمية الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرفة : إينداه كورنياواقي الماجستير.

الكلمات الرئيسية : عبء العمل الزائد و الاحتراق الوظيفي.

المنافسة في عولمة الشركات عصر ، يتطلب من الشركات لتحسين الإنتاجية من أجل المنافسة مع الشركات الأخرى . و زيادة إنتاجية الشركة بالتأكد تؤثر على أداء الموظفين. سوف الموظفين العمل يجد من أجل تحقيق الهدف المتمثل في الشركة. وبالتالي، فإن عبء العمل بشكل عام في تزايد أيضا. و عبء العمل عالية بشكل عام يؤثر على الموظفين . واحد هو نتيجة الإرهاق وظيفة. كما هو معروف أن عبء العمل الزائد هي واحدة من أهم المسببات *burnout*. ولكن هذا لا ينطبق على العاملين في إحدى المؤسسات في مدينة مالانج . وكانت صياغة مشكلة البحث (١) كيف مستوى عبء العمل الزائد على الموظفين (٢) كيف مستوى الإرهاق وظيفة في عدد الموظفين (٣) كيف علاقة بين العمل الزائد مع الإرهاق وظيفة في الموظفين.

الغرض من هذه الدراسة هو (١) لتحديد مستوى عبء العمل الزائد على الموظفين. (٢) لتحديد مستوى الإرهاق وظيفة في الموظفين. (٣) لتحديد العلاقة بين العمل الزائد مع نضوب العمل في الموظفين.

الطريقة المستخدمة في هذا البحث هو الكمي وصفي باستخدام اثنين من المتغيرات ، المتغير المستقل (X) هي عبء العمل الزائد و المتغير التابع (ص) هو نضوب العمل. تم أخذ عينات مجموعها ٥٠ موظفا. المقياس المستخدم هو مقياس ليكرت و تقنية أخذ العينات المستخدمة في هذه الدراسة هو أسلوب عشوائي. التحليل المستخدمة هي لحظة الارتباط مع المنتج SPSS 18.0 للنوافذ.

وكانت نتائج العمل البحثي الزائد التي يعيشها الموظفين من ٥٠ موظفا المستطلعين ٣٣ (٦٦٪) في الفئة عالية. في حين نضوب العمل من قبل الموظفين ذوي الخبرة يمكن أن ينظر في ثلاثة أبعاد . ، وكانت أبعاد الإجهاد العاطفي ، من ٥٠ المشاركين ٣٣ موظفا (٦٦٪) في الفئة المتوسطة . ، وكانت أبعاد الشخصية ٢٦ موظفا (٥٢٪) في الفئة المتوسطة . ، وكانت أبعاد تحقيق الشخصية أو عدم فعالية ، من ٥٠ المشاركين ٥٠ موظفا (١٠٠٪) في الفئة عالية. نتائج تحليل الارتباط القيم التي تم الحصول عليها. $r_{xy} = ٠,٤٥٨$ وهذا يعني أن هناك علاقة بين العمل الزائد مع نضوب العمل في الموظفين $p = ٠,٠٠١$. القيمة يشير إلى أن العلاقة كبيرة. قيمة موجبة يشير r_{xy} إلى أن العلاقة بين المتغيرين هو أحادي الاتجاه ، حيث ارتفعت الزائد ثم العمل وارتفاع الإرهاق وظيفة من ذوي الخبرة من قبل الموظفين .