

**PENGARUH *BURNOUT SYNDROME* DAN
KESEJAHTERAAN KERJA TERHADAP PERFORMA
KERJA GURU DI SMAN 1 PURWOSARI**



Oleh :

Achmad Zuniar Firmansyah

15410136

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK

IBRAHIM MALANG

2022

HALAMAN JUDUL
PENGARUH *BURNOUT SYNDROME* DAN KESEJAHTERAAN
KERJA TERHADAP PERFORMA KERJA GURU DI SMAN 1
PURWOSARI

S K R I P S I

Diajukan kepada Dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Achmad Zuniar Firmansyah

15410136

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG 2022

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH *BURNOUT SYNDROME* DAN KESEJAHTERAAN KERJA
TERHADAP PERFORMA KERJA GURU DI SMAN 1

PURWOSARI

SKRIPSI

Oleh:

Achmad Zuniar Firmansyah

15410136

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Yusuf Ratu Agung, MA

NIP. 20140201 1 418

Mengetahui;

Dekan Fakultas Psikologi



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.

NIP. 19761128 200212 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

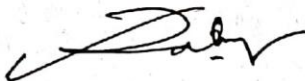
PENGARUH *BURNOUT SYNDROME* DAN KESEJAHTERAAN KERJA TERHADAP PERFORMA KERJA GURU DI SMAN 1 PURWOSARI

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal, 4 Juli 2022

Susunan Dewan Penguji

Anggota/Sekretaris



Yusuf Ratu Agung, MA
20140201 1 418

Ketua/Utama



Dr. Ali Ridho, M.Si
19780429200604 1 001

Anggota



Nurul Shofia, M.Pd
1990062720180212201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar sarjana psikologi

Tanggal, 4 juli 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Dr. H. Maulana Malik Ibrahim



Dr. H. Maulana Malik Ibrahim
19761128 200212 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Achmad Zuniar Firmansyah

NIM : 15410136

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh *Burnoutsyndrome* dan Kesejahteraan Kerja terhadap Performa Kerja”. Adalah benar benar hasil karya saya sendiri baik baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 15 Juni 2022

Penulis



Achmad Zuniar Firmansyah
15410136

MOTTO

“Tidak ada proses dalam hidup yang tanpa melalui luka dan air mata, hargai setiap proses maka proses itulah yang akan membuat dirimu menjadi seorang yang tangguh dan tidak pernah mengenal kata menyerah”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orangtua saya, Suryadi & Suprihatiningsih dan juga adik-adik saya Bilqis Naila Azzahroh dan Chika Azila Fitri yang telah memberikan motivasi, doa, serta dukungan kepada saya hingga saya dapat menyelesaikan kuliah saya.
2. Dosen pembimbing skripsi, Yusuf Ratu Agung M.A yang telah membantu dan memandu saya dalam proses penulisan skripsi
3. Semua dosen dan staff Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Kepada partner dan juga orang terkasih saya, Anisa Maulida Andini yang selalu mendukung dan membantu proses penyelesaian skripsi.
5. Seluruh teman dan kawan-kawan yang telah selalu mendukung baik secara moral dan materil, hingga saat ini

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atna kelak dihari akhir

Karya ini tidak pernah ada tanpa bantuan dari pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainudin, MA selaku rector Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifah Hidayah, M.si selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Yusuf Ratu Agung, MA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberi banyak arahan, nasihat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga bagi penulis
4. Drs. H. Yahya, MA selaku dosen wali yang senantiasa memberi arahan selama proses kuliah
5. Kedua orangtua saya, Suryadi dan Supri Hatiningsih serta adik-adik saya Bilqis Naila Azzahroh dan Chika Azzila Fitri yang selalu memberika doa serta semangat

6. Segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberika ilmu selama kuliah dan seluruh staff yang sabar dan selalu melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
7. Firman Pratama Dewantara, S.ST., M.T. selaku CEO dari CV. Intermedia Technology Corporation yang selama ini memberikan saya kesempatan untuk dapat berkerja serta motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini dan seluruh Tim Aqil, Yoga, Nabil yang telah bekerja sama dengan baik.
8. Seluruh anggota organiasi IMAPAS (Ikatan Mahasiswa Pasuruan) UIN Malang yang selalu memberikan ruang untuk saya dapat berkembang, mencari pengalaman dan menjadi rumah kedua saya selama di Malang
9. Sahabat-sahabat tercinta saya Adam, Sakir, Iqbal, Faqih, Angga, Aqila, Fahmi, Afik, Thoriq, Fatih yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun materil sehingga penelitian ini dapat selesai.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu

Saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi menyempurnakan karya tulis ilmiah ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, 15 Juni 2022

Penulis

Achmad Zuniar Firmansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
مختصرة نبذة	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI.....	7
A. BURNOUT SYNDROME.....	7
1. Definisi <i>Burnout Syndrome</i>	7
2. Fator-faktor yang mempengaruhi Burnout Syndrom.....	8
3. Aspek-aspek Burnout Syndrome	9
B. KESEJAHTERAAN KERJA.....	10
1. Definisi Kesejahteraan Kerja.....	10
2. Faktor – faktor Kesejahteraan Kerja	13
3. Aspek – Aspek Kesejahteraan Kerja.....	14
C. PERFORMA KERJA	15
1. PENGERTIAN PERFORMA KERJA.....	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19
A. RANCANGAN PENELITIAN	19
B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN	20
C. DEFINISI OPERASIONAL	21

D. SUBYEK PENELITIAN	22
1. Lokasi Penelitian	22
2. Populasi.....	22
3. Sampel.....	23
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	24
F. INSTRUMEN PENELITIAN	24
G. Validitas dan Reabilitas	33
1. Validitas	33
2. Reliabilitas.....	34
H. Analisis Data	35
1. Analisis Deskriptif	35
2. Uji Normalitas	37
3. Uji Linearitas.....	37
4. Uji Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
B. Pelaksanaan Penelitian.....	43
1. Waktu dan Tempat.....	43
2. Jumlah Subyek Penelitian	43
3. Prosedur	43
C. Hasil penelitian.....	44
1. Hasil Validitas Instumen Penelitian.....	44
D. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. SARAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Populasi Penelitian</i>	23
Tabel 2. <i>Skala Burnout Syndrome</i>	28
Tabel 3. <i>Skala kesejahteraan</i>	30
Tabel 4. <i>Skala Performa Kerja</i>	31
Tabel 5. <i>Norma Kategorisasi</i>	37
Tabel 6. <i>Hasil Uji Validitas Burnout Syndrome</i>	44
Tabel 7. <i>Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Kerja</i>	45
Tabel 8. <i>Hasil Uji Validitas Performa Kerja</i>	46
Tabel 9. <i>Hasil Reliabilitas</i>	46
Tabel 10. <i>Hasil Skor Mean dan Standar deviasi</i>	47
Tabel 11. <i>Norma Kategorisasi Burnout Syndrome</i>	48
Tabel 12. <i>Tingkat Burnout Syndrome</i>	49
Tabel 13. <i>Norma Performa Kerja</i>	50
Tabel 14. <i>Tingkat Performa Kerja</i>	50
Tabel 15. <i>Norma Kesejahteraan Kerja</i>	52
Tabel 16. <i>Tingkat Kesejahteraan Kerja</i>	52
Tabel 17. <i>Uji Normalitas</i>	54
Tabel 18. <i>Hasil Uji Linearitas</i>	55
Tabel 19. <i>Hasil Uji F</i>	56
Tabel 20. <i>Hasil Uji Korelasi</i>	57

LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Penelitian Burnout Syndrome	71
Lampiran 2. Blueprint Penelitian Kesejahteraan Kerja	76
Lampiran 3. Blueprint Penelitian Performa Kerja	81
Lampiran 4. Skala Penelitian.....	87
Lampiran 5. Hasil Validitas dan Reabilitas Burnout Syndrome	96
Lampiran 6. Hasil Validitas dan Reabilitas Kesejahteraan Kerja	97
Lampiran 7. Hasil Validitas dan Reabilitas Performa Kerja	98
Lampiran 8. Hasil Uji Linearitas	100
Lampiran 9. Uji Normalitas.....	107
Lampiran 10. Hasil Uji Hipotetik Pengaruh Burnout Syndrome dan Kesejahteraan Kerja Terhadap Performa Kerja	108

ABSTRAK

Achmad Zuniar, Firmansyah (2022). Pengaruh *Burnout Syndrome* dan Kesejahteraan terhadap Performa Kerja Pada Guru SMAN 1 Purwosari. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Pembimbing : Yusuf Ratu Agung, MA

Kata Kunci : *burnout syndrome*, Kesejahteraan Kerja, Performa Kerja

Pines dan Aronson mendefinisikan burnout sebagai respons berkepanjangan terhadap stresor emosional dan interpersonal kronis pada pekerjaan (Pines dan Aronson, 2005:626). Menurut Maslach *burnout* merupakan kelelahan emosional kronis yang disebabkan oleh tuntutan yang luar biasa dalam situasi pekerjaan yang mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan atau sinisme dan penurunan produktivitas (Maslach, 2001: 403).

Kesejahteraan mengandung arti yang luas dan mencakup berbagai segi pandangan. Kesejahteraan dikatakan sebagai suatu keadaan di mana digambarkan secara ideal adalah tata kehidupan yang meliputi kehidupan material maupun non material dengan seimbang” Isbandi (2015).

Kinerja adalah perangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang ada pada diri pekerja yang diminta. Kinerja dinyatakan baik dan jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh anggota kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar (1995).

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitiannya. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berangkat dari suatu permasalahan umum ke khusus dengan menggunakan sudut pandang positivisme. skala yang di gunakan adalah IWPQ (*individual work performance questionnaire*) yang di kembangkan oleh (Koopmans, 2014).

nilai F hitung pada penelitian ini menghasilkan nilai sebesar 498.512 sedangkan untuk nilai F table adalah sebesar 3.165 dengan kata lain F hitung > F table yang memiliki nilai signifikan. Hal ini dapat di nilai signifikansi untuk pengaruh antara variable *Burnout Syndrome* dan Kesejahteraan kerja dengan performa kerja adalah 0.000 yang artinya $p < 0.05$. maka dapat di simpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan

ABSTRACT

Achmad Zuniar, Firmansyah (2022). The Effect of Burnout Syndrome and Well Being on Work Performance for Teachers of SMAN 1 Purwosari. . Thesis, Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang

Instructor : Yusuf Ratu Agung, MA

Keyword : Burnout Syndrome, Well Being, Work Performance

Welfare has a broad meaning and includes various perspectives. Welfare is said to be a condition where ideally described is a life system that includes material and non-material life in a balanced way” Isbandi (2015).

Performance is a set of results achieved and refers to the act of achieving and carrying out a job that is on the requested worker. Performance is declared good and if the desired goals can be achieved well. According to Mangkunegara, performance is the result of work in quantity achieved by group members in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to them. Anwar (1995).

The researcher uses a quantitative approach in his research. Based on the explanation above, it can be concluded that quantitative research is research that departs from a general problem to a specific one by using a positivism point of view. The scale used is the IWPQ (individual work performance questionnaire) which was developed by (Koopmans, 2014).

The calculated F value in this study resulted in a value of 498,512 while the F table value was 3,165 in other words $F_{\text{arithmic}} > F_{\text{table}}$ which had a significant value. It can be assessed that the significance value for the influence between the Burnout Syndrome variable and work welfare with work performance is 0.000, which means $p < 0.05$. then it can be concluded that this multiple regression model is feasible to use

مختصرة نبذة

SMAN 1 أحمد زنيار ، الفرمانسية (2022). تأثير متلازمة الإرهاق والرفاهية على أداء العمل لمعلمي كلية علم النفس جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج Purwosari.

المشرف: يوسف راتو أجونج ماجستير

الكلمات المفتاحية: متلازمة الإرهاق ، رعاية العمل ، أداء العمل

يعرّف باينز وأرونسون الإرهاق بأنه استجابة مطولة للضغوط العاطفية والشخصية المزمّنة في العمل (باينز وأرونسون ، 2005: 626). وفقاً لماسلاش ، فإن الإرهاق هو الإرهاق العاطفي المزمّن الناجم عن المطالب غير العادية في مواقف العمل والتي تؤدي إلى تعرض الشخص للإجهاد

الرفاهية لها معنى واسع وتشمل وجهات نظر مختلفة. يقال إن الرفاهية هي حالة يتم وصفها بشكل مثالي (2015) على أنها نظام حياة يشمل الحياة المادية وغير المادية بطريقة متوازنة "إسباندو

الأداء هو مجموعة من النتائج المحققة ويشير إلى فعل تحقيق وتنفيذ وظيفة على العامل المطلوب. يتم الإعلان عن الأداء الجيد وإذا كان من الممكن تحقيق الأهداف المرجوة بشكل جيد. وبحسب مانغكونيجارا ، فإن الأداء هو نتيجة العمل الكمي الذي أنجزه أعضاء المجموعة في أداء واجباتهم وفقاً للمسؤوليات (1995) الموكلة إليهم ، أنور

يستخدم الباحث المنهج الكمي في بحثه. بناءً على الشرح أعلاه ، يمكن استنتاج أن البحث الكمي هو بحث ينحرف عن مشكلة عامة إلى مشكلة محددة باستخدام وجهة نظر الوضعية. المقياس المستخدم هو (Koopmans ، 2014) (استبيان أداء العمل الفردي) الذي تم تطويره بواسطة IWPQ

هي 3.165 بمعنى F المحسوبة في هذه الدراسة قيمة 498.512 بينما كانت قيمة جدول F نتج عن قيمة الذي كان له قيمة كبيرة. يمكن تقييم أن القيمة المعنوية للتأثير بين متغير F جدول > F آخر حساب ثم يمكن استنتاج أن $p < 0.05$ متلازمة الإرهاق ورفاهية العمل مع أداء العمل هي 0.000 ، مما يعني أن نموذج الانحدار المتعدد هذا قابل للاستخدام

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan nasional Indonesia yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang 1945 ialah mencerdaskan kehidupan bangsa dengan melalui pendidikan. Hakikatnya pendidikan adalah upaya sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi siswa agar mendapatkan pengetahuan sehingga mampu menjadi manusia yang berguna bagi bangsa, negara, maupun dirinya sendiri. Komponen pendidikan meliputi peserta didik, guru, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Seluruh komponen pendidikan wajib diatur dengan sebaik mungkin, karena setiap komponen saling berkaitan. Guru merupakan komponen yang utama dalam menentukan kualitas pendidikan, karena guru merupakan komponen pendidikan yang langsung berinteraksi dengan peserta didik sehingga menentukan proses pembelajaran dan hasil belajar dari peserta didik.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mampu untuk melakukan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Kualitas dari guru, merupakan salah satu faktor untuk menentukan tinggi atau rendahnya kualitas hasil pendidikan. Posisi strategi guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, motivasi kerja, serta fasilitas dari sekolah itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa tingkat burnout pada guru memiliki hasil yang tinggi, hal ini memperkuat dugaan peneliti bahwa

burnout dan kesejahteraan kerja juga memiliki dampak yang besar bagi kinerja seorang guru. Maka dari itu diharapkan dalam penelitian ini akan menunjukkan fakta yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi dalam menentukan kinerja seorang tenaga pengajar yang baik.

Kesejahteraan adalah tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh organisasi kepada pekerja (Rivai, 2009). Tujuan diberikannya kesejahteraan pegawai tidak hanya dapat memberikan penghargaan tambahan tetapi juga mengurangi perasaan tidak aman dan menambah kepuasan kerja. Kesejahteraan tidak akan berlaku jika disiplin dari pegawai tidak ditingkatkan sesuai dengan dorongan atas kepuasan yang dirasakannya. Kedisiplinan bagi pegawai merupakan kewajiban setiap pegawai yang dituntut untuk dimiliki dan ditanamkan dalam aktivitas kerja. Disiplin kerja sangat menunjang keberhasilan pegawai dalam memperoleh penghargaan yang baik.

Kelelahan mental merupakan perasaan yang kurang menyenangkan, perasaan resah, dan capai yang menguras seluruh minat dan tenaga, merasa tidak kompeten bahkan tidak berharga dan kelelahan ditimbulkan oleh pelaksanaan dari kegiatan yang tidak menarik, monoton serta berulang-ulang.

Kelelahan dapat menyerang siapa saja, terutama yang berprofesi sebagai pelayan kemanusiaan seperti guru. Hal ini terjadi sebab guru banyak memberikan layanan pendidikan kepada para siswa dan merupakan pekerjaan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosional. Pada jenis pekerjaan tersebut,

seseorang menghadapi tuntutan dari klien atau siswa, tingkat keberhasilan dari pekerjaan rendah dan kurangnya penghargaan yang adekuat terhadap kinerja pemberi layanan. Pada akhirnya seseorang akan merasa lelah sebab ia berusaha memberikan sesuatu secara maksimal, tetapi memperoleh apresiasi yang minimal. Dengan kata lain, pekerjaan tersebut kurang mendapat respon yang positif di lingkungan kerja.

Dampak dari beban kerja yang terlalu berat akan mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan atau *exhausted* atau bisa disebut dengan *Burnout syndrome*. *Burnout syndrome* adalah suatu kumpulan gejala fisik, psikologis dan mental yang bersifat destruktif akibat dari kelelahan kerja yang bersifat monoton dan menekan menurut Dian dalam (Pangastiti, 2011). *Burnout syndrome* memiliki tiga dimensi yaitu *emotional and psychal exhaustion* (keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan), *depersonalitazion* (sikap dan perasaan negatif terhadap pasien atau orang lain), dan *perceive inadequacy of professional accomplishment* (penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan (Maslach, 1993).

Pangastiti (2011) menyatakan *burnout syndrome* banyak ditemukan pada profesi yang bersifat *human service* seperti polisi, perawat, dokter, guru, konselor dan pekerja sosial. Pada beberapa tahun terakhir sertifikasi pendidik telah dilaksanakan guna mengangkat derajat kesejahteraan guru. Saat ini guru dituntut lebih profesional dengan kewajiban yang harus dipenuhi, sehingga peserta didik terlayani sebagaimana yang diharapkan selain itu guru juga dituntut untuk dapat melakukan inovasi dalam kelas, baik berinovasi dalam membuat bahan ajar,

penyampaian materi lebih interaktif tidak hanya mengacu guru adalah sumber pengetahuan utama. Perkembangan zaman juga menuntut kurikulum pendidikan terus *up to date* atau adanya pembaharuan-pembaharuan agar tidak tertinggal oleh kemajuan teknologi.

B. Rumusan Masalah

Melihat dari permasalahan yang sudah dipaparkan diatas dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *burnout syndrome* dan kesejahteraan terhadap performa kerja pada guru ?
2. Bagaimana pengaruh *burnout syndrome* terhadap performa kerja ?
3. Bagaimana kesejahteraan terhadap performa kerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana pengaruh *burnout syndrome* dan kesejahteraan kerja terhadap performa kerja pada guru.
2. Mengetahui pengaruh *burnoutsyndrome* terhadap performa kerja.
3. Mengetahui tingkat kesejahteraan kerja terhadap performa kerja.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa manfaat yang ingin diambil oleh peneliti yaitu :

1. Manfaat teoritis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan sebagai tambahan literasi mengenai pengaruh *burnout syndrome dan work well being* terhadap performa kerja

2. Manfaat praktis dari penelitian ini bermanfaat untuk beberapa pihak, antara lain

:

- a. Sekolah, diharapkan hasil dari penelitian ini bisa bermanfaat bagi sekolah sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan mengenai performa kerja.
- b. Guru, diharapkan hasil dari penelitian ini bisa menjadi bahan rujukan dan penambah wawasan bagi guru mengenai bagaimana cara mengurangi dampak bagaimana cara mengurangi dampak *burnout syndrome* dan meningkatkan performa kerja.
- c. Peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan peneliti, sehingga peneliti bisa mengembangkan wawasan baik secara teoritis ataupun praktis sebagai bentuk persiapan diri menjadi tenaga pengajar profesional.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. BURNOUT SYNDROME

1. Definisi *Burnout Syndrome*

Dalam kamus *burnout* didefinisikan sebagai kata kerja “*burn-out*” yang diartikan sebagai kegagalan (dalam Freudenberger, 1974:154). Istilah “*burnout*” pertama kali digunakan dalam artian klinis pada awal 1970-an oleh Herbert Freudenberger seorang psikolog Amerika yang kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh seorang psikolog bernama Christina Maslach (Wilmar B. Schaufeli, 2017:105).

Pada awalnya para ilmuwan menganggap burnout sebagai ilmu semu “*pseudoscientific*” dan mengecam sebagai psikologi populer, namun hal tersebut berubah setelah diperkenalkannya MBI yang memicu adanya gelombang penelitian empiris mengenai burnout (Schaufeli 2017:108) .

Pines dan Aronson mendefinisikan burnout sebagai respons berkepanjangan terhadap stresor emosional dan interpersonal kronis pada pekerjaan (Pines dan Aronson, 2005:626). Menurut Maslach *burnout* merupakan kelelahan emosional kronis yang disebabkan oleh tuntutan yang luar biasa dalam situasi pekerjaan yang mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan atau sinisme dan penurunan produktifitas (Maslach, 2001: 403).

Sedangkan Freudenburger menggambarkan bahwa *burnout* sebagai keadaan kelelahan yang dialami seseorang karena pekerjaan yang terlalu intens dan

motivasi kerja yang kurang (dalam Byrne, 1994:647). Schaufeli menggambarkan *burnout* dengan kondisi kelelahan emosional yang dialami oleh seseorang karena emosi yang tertahan dalam pekerjaannya (Schaufeli, 1999:17).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang diakibatkan oleh stres kerja serta kelelahan emosional yang kronis sehingga mengakibatkan kelelahan, depersonalisasi serta menurunnya produktivitas, timbulnya sinisme, bahkan memicu terjadinya depresi.

2. Fator-faktor yang mempengaruhi Burnout Syndrom

Maslach (2001:407) menyatakan bahwa *burnout* merupakan sindrom yang dialami oleh individu dalam hal pekerjaan dan dalam 25 tahun terakhir terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* diantaranya:

- a. Karakteristik pekerjaan, yaitu faktor dimana dalam bekerja seseorang diberikan beban kerja yang terlalu tinggi dengan tekanan waktu pengerjaan yang disediakan sehingga individu tersebut mengalami kelelahan dan ketegangan dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya. Misalnya, terlalu banyak pekerjaan yang diterima oleh individu untuk waktu yang tersedia. Hal tersebut telah banyak dipelajari oleh banyak peneliti *burnout* bahwa *burnout* merupakan respons terhadap beban yang berlebihan dan menunjukkan bahwa beban kerja dan tekanan waktu sangat mempengaruhi terjadinya *burnout*. Konflik peran dalam pekerjaan, yaitu dimana dalam suatu pekerjaan tersebut seseorang mengalami masalah saat berhubungan

atau berinteraksi mendukung sangat berhubungan dengan stresor *burnout*.

- b. Karakteristik organisasi, dimana faktor ini merupakan faktor penting dalam terjadinya *burnout* karena menurut penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa karakteristik organisasi yang meliputi aturan, sumber daya sangat berpengaruh terhadap situasional pekerjaan yang berhubungan dengan terjadinya *burnout*.

3. Aspek-aspek Burnout Syndrome

Pines dan Aronson (dalam Marcel Lourel, 2008:110) menyatakan bahwa meskipun intensitas, durasi maupun frekuensi *burnout* yang dialami tiap individu berbeda, namun mereka berpendapat bahwa terdapat tiga komponen dalam *burnout syndrome* :

- a. Kelelahan emosional, yang merupakan perasaan kehabisan atau kehilangan banyak emosi yang ditandai dengan ketidakberdayaan dan depresi dalam diri individu. Kelelahan emosional ini biasanya dicirikan dengan rasa bosan terhadap pekerjaan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tidak henti terhadap permasalahan yang menyimpannya, emosi yang tidak terkontrol (mudah cepat marah), gelisah, kesal, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli dengan orang lain, merasa bahwa yang dilakukannya akan sia-sia, putus asa, sedih, merasa tertekan dan tidak berdaya.
- b. Kelelahan fisik, yang merupakan bentuk kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik dalam diri individu. Kelelahan fisik ini biasanya mudah sekali merasa lelah, lemah. Selain itu juga terjadinya perubahan-

perubahan dalam pola kehidupannya seperti susah tidur, perubahan kebiasaan makan.

- c. Kelelahan mental, yaitu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan pada diri, rasa tidak berdaya. Kelelahan mental ditandai dengan rasa tidak berharga, rasa tidak berdaya, mempunyai sikap negatif pada orang lain, merasa tidak berkompoten, merasa tidak puas dengan jalan hidup yang dimilikinya dan merasa bahwa dirinya terjebak dalam situasi yang tidak diinginkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *burnout syndrome* merupakan suatu kondisi kelelahan fisik, mental serta emosional yang dialami oleh individu yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal seperti tingginya beban kerja, masalah fisik maupun psikis serta lingkungan kerja yang tidak memadai.

B. KESEJAHTERAAN KERJA

1. Definisi Kesejahteraan Kerja

“Kesejahteraan mengandung arti yang luas dan mencakup berbagai segi pandangan. Kesejahteraan dikatakan sebagai suatu keadaan di mana digambarkan secara ideal adalah tata kehidupan yang meliputi kehidupan material maupun non material dengan seimbang” Isbandi (2015).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia oleh W.J.S Poerwodarminto dalam Rohiman, “kesejahteraan adalah keamanan dan keselamatan (kesenangan hidup). Adapun sejahtera adalah aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari segala gangguan kesukaran dan sebagainya)” Rohiman (2016).

Penelitian ilmiah dengan kesejahteraan (*well-being*) telah didorong dengan dua perspektif filosofi yakni pandangan hedonism atau kebahagiaan dan eudaimonisme atau aktualisasi diri (Wojcieszek, Stenert, & Hutz, 2012). Dari dua perspektif tersebut terbentuklah dua konsep terkemuka mengenai *Work Well-Being* yakni, *Subjective Well-Being* (Diener, 1984; Diener et al., 1999; Diener & Tay, 2015; Caprara et al., 2012; Diener & Tov, 2012) dan *Psychological Well-being* (Ryff, 2014; Ryff & Keyes, 1995).

Diener, Oishi, dan Lucas (2003) menjelaskan bahwa, umumnya *well-being* dikaitkan dengan sebuah kebahagiaan (*happiness*) dan kepuasan hidup (*life satisfaction*). Umumnya, penelitian yang menekankan pada pengalaman dan fungsi psikologi ideal, namun bervariasi tergantung pada perspektif masing-masing.

Pandangan hedonisme memaknai *Well-being* berhubungan dengan sebuah pengalaman yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan ((Giacomoni, 2004), serta menekankan pada aspek subyektifitas (Diener & Chan, 2011; Diener et al., 2010). Kondisi *well-being* (*Subjective Well-Being*) ditandai dengan afeksi positif dan kepuasan hidup yang tinggi serta afeksi negatif yang rendah (Deci & Ryan, 2008). Di sisi lain, pandangan dari eudaimonis memaknai *well-being* lebih dari hanya sekadar sebuah kebahagiaan (*happiness*). Pandangan tersebut menitikberatkan pada kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-being*, PWB) memahami kebahagiaan merupakan sebuah bagian penting dari *well-being*, namun tidak hanya itu saja, perlu untuk melengkapi indikator-indikator pemenuhan diri (*selffulfillment*) lainnya (Albuquerque & Troccoli, 2004; Ryff, 1989; 2014). Maka dari itu, *well-being* tidak hanya dikaitkan dengan kondisi subyektif sesaat, akan

tetapi juga pengembangan potensi diri serta upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai hidup yang lebih baik (Diener & Chan, 2011; Keyes & Simoes, 2012).

Well-being menjadi sangat penting dalam relasinya dengan kinerja terutama dijelaskan oleh *broaden and build theory of positive emotions* (Fredrickson, 2009). Teori tersebut juga sering kali disebut dengan teori positivitas yang menjelaskan bagaimana emosi-emosi positif dapat membangun *thought-action repertoires* dan selanjutnya dapat menstimulasi sumber daya personal, baik dari sumber daya fisik maupun mental seseorang sampai dengan sumber daya sosial dan psikologis. Positivitas atau pola berpikir positif dan keadaan keadaannya positif dapat membangkitkan *mindset* terbuka dan rasa ingin tahu.

Hal ini dapat merangsang individu agar dapat mengeksplorasi lingkungan agar menyadari hal-hal baru, serta menikmati dari tantangan baru dengan lebih kreatif. Orang yang mengalami emosi maupun afeksi positif akan menunjukkan pola pikir yang berbeda, fleksible, kreatif, integrative, terbuka terhadap sebuah informasi serta lebih efisien. Selain itu, mereka juga dapat menunjukkan peningkatan preferensi terhadap variasi serta dapat menerima pola-pola perilaku yang lebih luas.

Hidup sejahtera adalah hidup aman dan terjamin, sehat dan kuat, enak, senang dan nikmat, dihargai dan ditaati, dan untuk mewujudkan ini kita harus memiliki kemampuan untuk memperoleh sarannya. Terpenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan merupakan unsur utama kesejahteraan. Yang sejahtera adalah yang terhindar dari rasa takut terhadap penindasan, kelaparan, dahaga, penyakit, kebodohan, bahkan lingkungan.

Menurut Segel dan Bruzy dalam Astrina (2012) dalam Kesejahteraan merupakan titik ukur bagi suatu masyarakat bahwa telah berada pada kondisi sejahtera. Kesejahteraan tersebut dapat diukur dari kesehatan, keadaan ekonomi, kebahagiaan dan kualitas hidup rakyat.

Menurut Undang-Undang nomor 11 tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial Bab I pasal 1 ayat (1), “kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah kondisi kehidupan yang aman, makmur baik berupa kebutuhan material maupun non material sehingga dapat hidup layak. Kesejahteraan adalah harapan yang paling mendasar bagi setiap insan, manusia dapat dikatakan sejahtera jika mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

2. Faktor – faktor Kesejahteraan Kerja

Maryam (2017) Dari beberapa pendapat mengenai kesejahteraan yang telah diuraikan di atas kriteria yang dipakai dalam faktor kesejahteraan guru untuk penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a). Kesejahteraan material terkait dengan kesejahteraan ekonomi, biologis/fisik dan sosial. Kebutuhan ekonomi seperti tingkat pendapatan guru. Kebutuhan fisik berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, seperti tercukupi sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (tempat tinggal) dan status kesehatan. Kemudian kebutuhan sosial merupakan kebutuhan dasar manusia dalam

berinteraksi dengan manusia lainnya seperti dapat berkomunikasi dengan guru lain, memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi, memperoleh kesempatan mendapatkan pendidikan (memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik, dan memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya).

- b). Kesejahteraan non material yang terkait dengan psikologi/mental jiwa guru seperti kebutuhan spiritual, kebutuhan akan rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas, kebutuhan akan rasa diterima dan diakui oleh lingkungan, dan tingkat stress.

3. Aspek – Aspek Kesejahteraan Kerja

Dalam jurnal Agung Purwanto (2008) diuraikan bahwa tingkat kesejahteraan bisa dilihat dari 4 bentuk kesejahteraan;

- a) *Economical well-being* yaitu kesejahteraan ekonomi yang berarti sebagai tingkat terpenuhinya input secara finansial oleh keluarga. Hal itu bisa berupa pendapatan, nilai aset keluarga, maupun pengeluaran. Sedangkan *output* adalah berupa manfaat langsung dari investasi tersebut pada tingkat individu, keluarga dan penduduk.
- b) *Social well-being*, yaitu kesejahteraan sosial dengan indikator yang digunakan adalah tingkat pendidikan dan status serta jenis pekerjaan. Selain itu ada pula beberapaindikator lain yang digunakan yaitu penghargaan sosial dan dukungan sosial. Penghargaan disini bertindak

sebagai pusat pengembangan manusia agar berperan dan berfungsi secara optimal, kreatif, produktif, terampil dan optimis.

- c) *Physical well-being*, yaitu kesejahteraan fisik dengan indikator yang digunakan adalah status gizi, status kesehatan, tingkat mortalitas dan tingkat morbiditas.
- d) *Psychological/spiritual* mental, yaitu kesejahteraan psikologi dengan indikator yang digunakan adalah sakit jiwa, tingkat stress, tingkat bunuh diri, tingkat perceraian, tingkat aborsi, tingkat kriminalitas dan tingkat kebebasan seks.

C. PERFORMA KERJA

1. PENGERTIAN PERFORMA KERJA

Kinerja sering disebut juga dengan prestasi kerja, unjuk kerja atau *performance*. Kata kinerja merupakan kata yang sering mendapat perhatian khusus oleh setiap individu, kelompok maupun perusahaan. Hal ini berarti kata kinerja menunjukkan suatu hasil perilaku kualitatif dan kuantitatif yang terpilih. Kinerja adalah perangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang ada pada diri pekerja yang diminta. Kinerja dinyatakan baik dan jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh anggota kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar (1995). Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan penting seperti promosi, transfer dan pemutusan hubungan kerja.

Campbell (1990) yang kemudian diperbaharui oleh Campbell dan Wiernik (2015) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau kegiatan yang dilakukan individu (karyawan) yang relevan dengan tujuan organisasi. Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut, yakni: kinerja sebagai perilaku itu sendiri dan bukan hasil dari perilaku; kinerja hanya meliputi perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi; kinerja merupakan konstruk laten yang multi-dimensi.

Selanjutnya Motowidlo, Borman dan Schmit (1997) menggambarkan konstruk kinerja dengan lebih sederhana hanya dalam dua dimensi, yakni *task performance* dan *contextual performance*. *Task performance* didefinisikan sebagai perilaku, baik secara langsung maupun tidak langsung, berkontribusi terhadap tujuan inti organisasi. Sedangkan *contextual performance* didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis yang sejalan dengan tujuan inti organisasi. Konstruk ini termasuk yang paling banyak disitasi dalam literatur, di antaranya oleh Greenslade dan Jimmieson (2007), Maxham, Netemeyer, dan Lichtenstein (2008), serta Wang, Law, dan Chen (2008).

Dunia industri dan organisasi sangat membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik. Untuk mendapatkan pengakuan dari lingkungan sosialnya maka diperlukan kontribusi antara kinerja karyawan dan rasa percaya diri dan bangga terhadap diri sendiri. Kinerja yang baik merupakan prasyarat untuk pengembangan karir di masa depan (VanScotter, Motowidlo & Cross, 2000).

Kinerja menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk dipelajari saat ini. Menurut Cloquii, Lepine, dan Wesson (2017) Pengukuran kinerja dalam individu

terbaik menjadi 2 fokus utama, yang pertama, pengukuran segi obyektif dan produktivitas kerja meliputi absensi, tingkat penjualan, dan hasil-hasil perhitungan atas sejumlah kegiatan yang terukur secara kuantitatif. Yang kedua adalah penilaian secara subyektif terhadap jumlah dan kualitas pekerjaan baik dari segi pandangan karyawan itu sendiri, rekan kerja maupun dari atasan yang bersangkutan.

Campbell (1990) yang kemudian diperbarui oleh Campbell dan Wiernik (2015) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah perilaku atau sebuah kegiatan yang dilakukan oleh individu yang relevan dengan tujuan dari organisasi tersebut. Terdapat tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut, yakni; kinerja sebagai sebuah perilaku itu sendiri dan bukan hasil dari perilaku; kinerja hanya meliputi perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi; dan kinerja merupakan konstruk laten yang multi-dimensi.

Motowidlo, Borman dan Schmid (1997) menggambarkan konstruk kinerja dengan lebih sederhana hanya dalam dua dimensi, yakni *Task Performance* dan *Contextual Performance*. *Task Performance* dapat diartikan sebagai sebuah perilaku, baik secara langsung maupun tidak langsung, berkontribusi pada tujuan inti dari organisasi tersebut. Sedangkan *Contextual Performance* dapat diartikan sebagai sebuah perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis yang sejalan dengan tujuan inti organisasi. Konstruk tersebut adalah termasuk konstruk yang paling disitasi dalam literature.

Koopmans et al. (2013) menjelaskan setidaknya terdapat tiga alasan mengapa perlu menambahkan dimensi *adaptive performance* serta *innovative*

performance dalam pengukuran *job performance* yakni; 1. Perubahan dan pengembangan teknologi yang pesat membuat kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan menjadi sangat penting; 2. Secara konseptual, *adaptive performance* ataupun *innovative performance* pada dasarnya berbeda dengan *task performance* maupun dengan *contextual performance*; 3. Terdapat dukungan terhadap pemisahan *adaptive* dan *innovative* dari *task* dan *contextual performance*.

Job performance merupakan sebuah perilaku dari karyawan. Sebagai individu, yang relevan serta mendukung sebuah tujuan dari organisasi. Pengukuran dari *Job Performance* dapat direfleksikan dengan empat dimensi yakni; *Task Performance* (TP), *Contextual Performance* (CP), *Adaptive Performance* (AP), *Innovative Performance* (IP).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Dalam penelitian terdapat dua pendekatan, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012:13) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian dengan berdasarkan filsafat positivisme dengan melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat statistik guna menguji hipotesis penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian bersifat deduktif, yaitu penelitian tersebut berawal dari permasalahan umum ke khusus yang digunakan pada saat penelitian untuk menguji hipotesis serta menyandarkan kesimpulan hasil pada probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil (Azwar, 2008).

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitiannya. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berangkat dari suatu permasalahan umum ke khusus dengan menggunakan sudut pandang positivisme. Hasil data yang diperoleh selanjutnya diolah dan disajikan dalam bentuk angka untuk mengungkap kebenaran dari variabel yang diteliti. Sedangkan untuk jenis penelitian, peneliti menggunakan jenis penelitian korelasional dimana penelitian tersebut dirancang

untuk menentukan tingkat hubungan antara dua variabel yang diteliti dengan membandingkan hasil dua variabel berbeda dalam penelitian (Arikunto, 2010).

B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 60) variabel. Dalam melakukan pengukuran terhadap suatu variabel, peneliti menggunakan instrumen penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis guna mencari hubungan dari variabel satu dengan variabel lainnya. Berdasarkan hubungan antara variabel satu dengan lainnya, maka variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, predicator, antecedent. Variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau variabel yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2009, h.61).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat atau dependent variable merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009:61).

C. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional merupakan langkah yang dilakukan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara menetapkan tindakan yang perlu dilakukan. Definisi operasional digunakan untuk membatasi pengertian variabel yang diteliti dengan jelas sehingga pengukuran terhadap variabel penelitian dapat dilakukan dengan mudah. Menurut Azwar (2007) definisi operasional dapat diartikan sebagai definisi mengenai variabel berdasarkan ciri-ciri yang dapat diamati dalam variabel tersebut.

1. Performa Kerja

Kata kinerja merupakan kata yang sering mendapat perhatian khusus oleh setiap individu, kelompok maupun perusahaan. Hal ini berarti kata kinerja menunjukkan suatu hasil perilaku kualitatif dan kuantitatif yang terpilih. Kinerja adalah perangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang ada pada diri pekerja yang diminta.

2. *Burnout Syndrome*

Burnout syndrome merupakan sindrom psikologis yang diakibatkan oleh stres kerja yang kronis akibat kondisi tekanan kerja yang tinggi setiap harinya. Individu yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosional, kelelahan fisik serta kelelahan mental. Dampak dari terjadinya *burnout* pada individu akan kehilangan motivasi dalam mencapai kesuksesan dan juga menurunnya produktifitas.

3. Kesejahteraan Kerja

kesejahteraan adalah kondisi kehidupan yang aman, makmur baik berupa kebutuhan material maupun non material sehingga dapat hidup layak. Kesejahteraan adalah harapan yang paling mendasar bagi setiap insan, manusia dapat dikatakan sejahtera jika mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

D. SUBYEK PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana peneliti akan melakukan penelitian. Latar penelitian yang di ambil oleh peneliti adalah SMAN 1 PURWOSARI, tepatnya di Jl. Pegadaian No 1B, Purwosari, Kecamatan Purwosari, Kab. Pasuruan, Provinsi Jawa Timur. Lokasi penelitian karena dekat dengan rumah peneliti. Selain itu, peneliti juga sudah mengenal beberapa guru dan beberapa staff di sekolah tersebut, yang mana itu bisa memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian. Alasan lain pemilihan lokasi tersebut adalah peneliti sudah mengenal sekolah tersebut karena peneliti merupakan alumnus di sekolah tersebut. Maka dari itu peneliti merasa tempat ini sangat cocok untuk dijadikan tempat penelitian.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan sekumpulan objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang dapat berbentuk benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi dan dapat dijadikan sebagai suatu sasaran dalam penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono , 2009:117). Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh jajaran dewan guru di SMAN 1 Purwosari. Berjumlah 58 orang guru berikut table populasi dalam penelitian :

Tabel 1. *Populasi Penelitian*

Jenis kelamin	jumlah guru	% populasi	jumlah
Laki-laki	21	36 %	58
perempuan	37	64 %	

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116) sampel merupakan sebagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam suatu penelitian. Sedangkan untuk penentuan pengambilan sampel menurut Arikunto (2008:116) adalah apabila sampel dalam penelitian tersebut kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana;
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal tersebut menyangkut sedikitnya dana;
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa : “ sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sugiyono (2009:199) mendefinisikan kuesioner sebagai suatu teknik pengumpulan data melalui pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab. Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah *Burnout syndrome* dan kesejahteraan yang bertujuan untuk mengetahui performa kerja pada subyek penelitian.

F. INSTRUMEN PENELITIAN

Sugiyono (2003 : 119) mengatakan bahwa instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Berdasarkan pada konsepsi dasar teori yang melandasi maka penelitian

ini menggunakan instrumen yang berbentuk angket dengan skala likert, dalam skala ini ada 4 macam pilihan jawaban yang disediakan dalam kolom jawaban yaitu : Sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Rentang 1-4 yang terdiri dari butir-butir *Favorabel* dan *Unfavorabel* (Azwar 2008 ; 30

Cara pengisian kuesioner dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan jawaban berdasarkan pernyataan yang bersifat favorabel dan unfavorabel. Agar prosedur pemberian skor menjadi mudah nilai skala berpedoman pada setiap pertanyaan *favorabel* dan *unfavorabel* (Azwar , 2008 ; 47). Pernyataan menunjukkan indikasi bahwa subjek mendukung objek sikap yang mempunyai tingkat penilaian sebagai berikut:

1. Nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS)
2. Nilai 3 untuk jawaban setuju (S)
3. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
4. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

Penelitian ini meniadakan alternatif jawaban ragu-ragu atau netral ditengah dengan alasan sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban tengah memiliki arti ganda, bisa diartikan belumbisa memberikan jawaban, bisa juga diartikan netral (tanpa pilihan)
2. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*central tendency affect*) terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dan tidak setuju.
3. Penggunaan empat alternatif jawaban dimaksudkan untuk melihat kecenderungan pendapat responden ke arah setuju/ tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban ditengah maka akan mengurangi banyaknya

informasi yang akan didapat dari responden (Hadi, 1993 ; 81)

Burnout Syndrome dalam penelitian ini merupakan skala burnout syndrome yang dibuat berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Pines dan Aronson (1989). Skala yang digunakan terdiri dari 26 aitem yang meliputi 17 aitem *favourable* dan 9 aitem *unfavourable* hasil modifikasi aitem *Burnout Measure Short version* (BMS) dari Pines Aronson yang dimodifikasi oleh Marcel Lourel (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “*Psychometric Properties of a Global Measure of Job Burnout*” . Semua aitem-aitem tersebut digunakan untuk mengukur kelelahan emosional, kelelahan fisik, dan kelelahan mental. Berikut Blueprint untuk skala *Burnout Syndrome*:

Tabel 2. Skala Burnout Syndrome

no	Aspek	Indikator	No Item		Total
			F	U	
1	kelelahan emosional	Rasa bosan	1	2,3	3
		Mudah tersinggung	4	5	2
		Depresi ringan	6	7	2
		emosi tidak terkontrol	9,10	8	3
		Pesimisme	11,1	12,1	4

			4	3	
2	Kelelahan fisik	Perubahan pola hidup	16,1 8	17	3
		Rentan terhadap penyakit	20	19	2
3	Kelelahan mental	Rendahnya penghardaan diri	21		1
		Rasa tidak berdaya	22		1
		Memiliki sikap negatif terhadap orang	23		1
		Merasa tidak berkompeten	24		1
		Tidak puas dengan jalan hidup yang dimiliki	25		1
		Merasa terjebak dalam situasi yang tidak diinginkan	26		1

Sedangkan dalam penelitian ini untuk skala kesejahteraan kerja Alat ukur yang digunakan adalah skala Psychological Well-Being versi asli (English),

yang kemudian menghasilkan skala Psychological Well-Being versi Indonesia dan selanjutnya digunakan pada penelitian tahap kedua. Skala Psychological Well-Being versi bahasa Indonesia terdiri dari 22 aitem, yang didalamnya berisi pernyataan favourable dan unfavourable. Adapun respon jawabannya terdiri dari “sangat tidak sesuai” menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian terhadap isi pernyataan yang memungkinkan mendekati gambaran mengenai diri subjek penelitian

Tabel 3. Skala kesejahteraan

no	Aspek	Indikator	No Item		T otal
			F	U	
1	<i>Economical well-being</i>	pendapatan	2,3	1,4	4
		nilai aset keluarga	6	5	2
		pengeluaran.	8	7	2
2	<i>Social well-being</i>	tingkat pendidikan	10	9	2
		penghargaan sosial	12	13,1 4	3
		dukungan sosial	15	14	2
3	<i>Physical well-being</i>	status gizi	17	16	2
		status kesehatan	18	19	2

		tingkat mortalitas	20,2 2	21	3
--	--	--------------------	-----------	----	---

Performa kerja yang definisinya adalah perilaku atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan ketika bekerja yang diarahkan kepada tujuan dan sasaran organisasi (Motowidlo, Borman & Schmit, 1997). skala yang di gunakan adalah IWPQ (*individual woerk performace questionnaire*) yang di kembangan oleh (Koopmans, 2014). Job performance terdiri dari dua dimensi , yaitu task performance dan contextual performance. Task performance terdiri dari perilaku dan outcomes yang merupakan bagian dari job description (Borman & Motowidlo, 1997). Dimensi dari Task performance adalah task proficiency, efisiensi dan pemecahan masalah. Contextual performance terdiri dari perilaku dan outcomes diluar rincian tugas yang sebenarnya. Dimensi contextual performace adalah sukarela menyelesaikan tugas, menunjukkan kegigihan, bersedia menolong, mengikuti peraturan, membela tujuan organisasi (Motowidlo dan Schmit, 1999).

Tabel 4. Skala Performa Kerja

no	Aspek	Indikator	No Item		Total
			F	UF	
1	<i>Task Perfomance</i>	menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan	1	2,3	3

		kuantitas kerja	4	5	2
		kualitas kerja	6	7	2
		keterampilan kerja	8	9	2
		pengetahuan pekerjaan	11	10	2
		menjaga pengetahuan agar tetap up-to-date	13	12	2
		bekerja secara akurat dan rapi	15	14	2
2	<i>Contextual performance</i>	mengambil tugas ekstra	18	16,17	3
		menunjukkan inisiatif	19		1
		antusiasme, perhatian terhadap tugas	21	20	2
		motivasi	22		1
		dedikasi	23,24		2
		kerja sama	24,25		2
3	<i>Adaptive behavior</i>	belajar tugas baru	27	28	2
		pemecahan masalah	29,30		2

		secara kreatif,			
--	--	-----------------	--	--	--

G. Validitas dan Reabilitas

Validitas dalam sebuah alat ukur adalah untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. suatu alat tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila validitas tersebut menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil yang tepat dan akurat (Azwar, 2014).

Reliabilitas untuk suatu prosedur adalah penting sebelum validitas dipertimbangkan, dan perangkat reliabilitas sebenarnya menetapkan validitas maksimum dari suatu instrumen.

1. Validitas

Validitas berkaitan dengan permasalahan ketepatan alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Arikunto (2002) mengatakan bahwa validitas tes adalah tingkat suatu tes mampu mengukur apa yang hendak diukur. Validitas demikian dimaknai sebagai suatu alat ukur untuk mengetahui suatu nilai diukur dengan tepat dan akurat.

Pada skala ini menggunakan koefisien validitas 0.3357 Jadi item-item yang memiliki koefisien dibawah 0.3357 dianggap gugur. berdasarkan koefisien validitas 0.3357 tersebut dapat dilakukan perhitungan dengan menggunakan *Spss 17 for windows*. Analisis item pada skala ini yaitu dengan mengkorelasikan skor

tiap item dengan skor totalnya. Korelasi *Product Moment* dari *Pearson* digunakan untuk mencari korelasinya (Azwar, 2001). Rumus yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma X \cdot Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara skor X dan skor Y

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Azwar (2001) mengatakan reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Penghitungan reliabilitas skala ini akan dilakukan dengan teknik *Alpha Cronchbach* melalui *scale reliability* dengan menggunakan *Spss 17 for windows*. Adapun rumus dalam pengukuran reliabilitas:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas alpha

n = jumlah item yang valid

S_i^2 = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

H. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu tahap yang dilakukan untuk menerjemahkan hasil data yang diperoleh untuk mempermudah pembaca dalam memahami. Tahap ini dilakukan setelah peneliti menyelesaikan proses pengumpulan data. Analisa data dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahap, yang dimulai dari tahapan persiapan, input data, memilih jenis analisa data dan interpretasi data (Azwar, 2012)

Pada penelitian ini, teknik analisis data menggunakan software SPSS 17.0 for windows dan Microsoft exel 2007. Data penelitian diperoleh melalui skala kuesioner dengan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai mean dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan meanhipotetik dan standar deviasi hipotetik dengan rumus sebagai berikut :

$$\mu = \frac{1}{2} (imax + imin) \sum k$$

keterangan :

μ : rata- rata hipotetik

i_{max} : skor maskimal aitem

i_{min} : skor minimal aitem

$\sum k$: jumlah aitem

Selanjutnya, untuk mencari standart deviasi hipotetik dapat dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$$

Keterangan :

σ : deviasi standart hipotetik

X_{max} : skor masimal responden

X_{min} : skor minimal responden

Dari hasil yang diperoleh, kemudian dilakukan pengelompokan menjadi tiga rentang kategorisasi yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan norma kategorisasi. Adapun norma kategorisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Tinggi	$X > (M+1SD)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
Rendah	$X < (M-1SD)$

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada setiap variabel yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorovs-mirnov karena jumlah responden dalam penelitian ini lebih dari 50. Jika signikasip > 0.05 , maka data terdistribusi normal dan jika signifikasi $p < 0.05$ maka distribusi tidak normal.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel dalam penelitian tersebut memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan tes for linearity. Jika nilai deviation for linearity lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan sebaliknya, jika nilai deviation for linearity kurang 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H^0 diterima dan H^1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terika

c. Uji Linearitas

Penarikan kesimpulan yang berakhir pada penerimaan atau penolakan hipotesis diawali dengan pengujian hipotesis yang kemudian hasil akhirnya berupa pernyataan bahwa hipotesis diterima atau ditolak (Prasetyowati, 2016). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dengan nilai signifikansi $p < 0.05$ jika nilai $p < 0.05$ maka terdapat korelasi antara dua variabel dan jika nilai $p > 0.05$ maka tidak terdapat korelasi antar dua variabel. Adapun rumus perhitungan antar dua variabel tersebut adalah :

$$S = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi productmoment

N : Jumlah responden

$\sum X$: Skor Variabel Bebas

$\sum Y$: skor variable Terikat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

SMA Negeri 1 Purwosari merupakan sekolah menengah atas yang ada di Kabupaten Pasuruan, atau lebih tepatnya ada di Kecamatan Purwosari. SMA Negeri 1 Purwosari berdiri pada tahun 1983 dengan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor : 0473/O/1983 tanggal 09 Nopember 1983. Gedung SMA Negeri 1 Purwosari dibangun satu tahun setelah sekolah berjalan, diatas tanah seluas +/- 19.600 m², berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Timur dengan nomor SK 126/I04.1.3/85/SK tanggal 11 Agustus 1984.

Letak geografis SMA Negeri 1 Purwosari berada pada wilayah Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan tepatnya di Jalan Pegadaian 1B Purwosari. Disamping kondisi alamnya yang indah , sejuk dan nyaman , panorama pemandangan dari timur dan barat tampak hamparan gunung yang menjulang tinggi yaitu Gunung Arjuno.

Lokasi tepatnya berada di *latitude* -7.776259583181104, *longitude* 112.74106645441019 untuk batas wilayah SMA Negeri 1 Purwosari sebelah utara adalah desa mukibat, untuk sebelah barat bersebelahan dengan pegadaian Purwosari sebelah timur dengan desa Tejowangi dan sebelah selatan bersebelahan langsung dengan pabrik Indolakto.

1. Visi dan misi SMAN Purwosari

Visi :

Adapun visi yang dimiliki oleh sekolah ini, yaitu “Membentuk Insan Bertaqwa, Berbudhi Pekerti , Ber Prestasi, Dan Berbudaya Lingkungan.”.

Misi :

Sementara misi yang hendak dicapai adalah :

- a. Mengembangkan kegiatan peribadatan di sekolah.
- b. Mengembangkan pola hidup dengan 7S (Senyum Salam Sapa Sopan Santun Sabar Sayang)
- c. Meningkatkan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik .
- d. Membudayakan kehidupan disiplin, tertib, bersih, peduli pada pelestarian
- e. lingkungan untuk menuju SMANESA GREEN SCHOOL.

Tujuan SMAN 1 Purwosari

Tujuan dari didirikannya sekolah ini secara umum adalah sebagai berikut :

- f. Meningkatkan IMTAQ serta memperluas pengetahuan di bidang keagamaan.
- g. Membiasakan peserta didik untuk dapat bergaul yang didasari dengan 7S dan saling menghormati.
- h. Meningkatkan kemampuan peserta didik dibidang akademik dan nonakademik

Pada dasarnya, sekolah ini merupakan salah satu sekolah adiwiyata di Indonesia. Sekolah adiwiyata adalah Sekolah yang peduli lingkungan yang sehat, bersih serta lingkungan yang indah. Dengan adanya program adiwiyata diharapkan seluruh masyarakat di sekitar sekolah agar dapat menyadari bahwa lingkungan yang hijau adalah lingkungan yang sehat bagi kesehatan tubuh kita. ADIWIYATA berasal dari 2 kata sansekerta yaitu ADI dan WIYATA. Adi sendiri mempunyai arti yaitubesar, agung, baik, ideal atau sempurna. Sedangkan Wiyata mempunyai arti tempat dimana seseorang mendapatkan ilmu pengetahuan, norma dan etika. ADIWIYATA artinya tempat yang besar, agung, baik dan indah yang dimana tempat itu digunakan oleh seseorang untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, norma, dan etika.

1. Tenaga Pendidik SMAN 1 Purwosari

SMAN 1 Purwosari terdapat 17 mata pelajaran dan 3 program studi yakni Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu Pengetahuan Sosial dan Bahasa. SMAN 1 Purwosari juga memiliki tenaga pendidik sejumlah 58 tenaga pendidik dan mengajar di 3 program studi tersebut. Dari 58 tenaga pendidik tersebut terbagi menjadi mata pelajaran ; Bahasa Indonesia 5 guru, Bahasa Inggris 4 guru, Bahasa Jepang 1 guru, Bahasa Jawa 1 guru, Biologi 4 guru, Bimbingan Konseling 4 guru, Fisika 3 guru, Geografi 3 guru, Kimia 3 guru, Matematika 8 guru, Pendidikan Agama Islam 5 guru, Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan 4 guru, Pendidikan Kewirausahaan 2 guru, Pendidikan Pancasila dan Kewarnegaraan 3 guru, Sejarah 3 guru, Seni Budaya 2 guru, Sosiologi 3 orang.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 Purwosari Kabupaten Purwosari. Peneliti menyebar skala pada 58 guru yang ada di SMAN 1 Purwosari yang menjadi subyek penelitian dengan cara menyebar selebaran angket pada seluruh subyek penelitian yakni guru. Penelitian ini lakukan pada. Proses pengambilan data ini dilakukan pada tanggal 13 Juni 2022 sampai pada tanggal 14 Juni 2022.

2. Jumlah Subyek Penelitian

Jumlah Subyek penelitian yang dilakukan pada analisis penelitian ini yakni sebanyak 58 subyek yang mana semuanya merupakan guru yang mengajar di SMAN 1 Purwosari.

3. Prosedur

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan meminta surat izin untuk melakukan penelitian di SMAN 1 Purwosari. Dengan subjek yang diteliti mengisi kuisioner yang sudah diberikan. Alat ukur yang digunakan peneliti adalah skala terpakai (*try-out* terpakai) sehingga hanya satu kali saja menyebarkan skala. Alasan peneliti tidak menggunakan metode *try-out* (menggunakan uji coba skala) dan menggunakan metode *try-out* terpakai (tanpa uji coba skala) dimana sedikitnya jumlah sampel subjek penelitian dan keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian, karena itulah peneliti memutuskan untuk menggunakan metode ini.

C. Hasil penelitian

1. Hasil Validitas Instumen Penelitian

Setelah proses pengambilan data penelitian dilakukan, hasil perolehan data tersebut dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS 17 *for windows* untuk melihat validitas dari hasil suatu pengukuran skala dalam penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan alat ukur dalam penelitian. Berikut adalah uji validitas skala penelitian :

a. *Burnout syndrome*

Hasil Uji coba menunjukkan bahwa dari 26 aitem pada variable *burnout syndrome* terdapat 1 aitem gugur. Sehingga dalam penelitian ini terdapat 25 aitem valid dengan daya beda sebesar 0.145 – 0.838. berikut merupakan table hasil uji validitas pada skala *burnout syndrome* :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Burnout Syndrome

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Valid
	Valid	Gugur	
Kelelahan Emosional	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	2	13
Kelelahan Fisik	15,16,17,18,19,20		6
Kelelahan Mental	21,22,23,24,25,26		6
Total Aitem Valid			25

b. Kesejahteraan Kerja

Pada skala kesejahteraan kerja terdiri dari 22 aitem. Setelah dilakukan uji validasi didapatkan hasil bahwa terdapat 7 aitem yang gugur dan 15 aitem yang valid. Skala kesejahteraan kerja ini memiliki daya beda sebesar $-0.38 - 0.751$. berikut merupakan table hasil uji coba pada skala Kesejahteraan Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Kerja

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Valid
	Valid	Gugur	
<i>Economical Well-being</i>	1,3,4,5,6,7,8		7
<i>Social Well-being</i>	9,10,11,12,15	13,14	5
<i>Physical well-being</i>	16,17,18,19,21,22	20	6
Total Aitem Valid			18

c. Performa Kerja

Pada skala yang terdiri dari 30 aitem. Setelah dilakukan uji validasi didapatkan hasil bahwa terdapat 5 aitem yang gugur dan 25 aitem yang valid. Skala kesejahteraan kerja ini memiliki daya beda sebesar $-0.225 - 0.887$. berikut merupakan table hasil uji coba pada skala Kesejahteraan Kerja

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Performa Kerja

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Valid
	Valid	Gugur	
<i>Task Performance</i>	1,3,4,6,7,8,9,10,11,12,15	2,5,13,14	11
<i>Contextual Performance</i>	16,17,18,19,21,22,23,24, 25,26	20	10
<i>Adaptive Behavior</i>	27,28,29,30		4
Total aitem valid			25

i. Reliabilitaas

Uji reabilitas pada instrument penelitian dilakukan guna melihat tingkat keajegan atau ketetapan hasil penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki tingkat reabilitas tinggi apabila mendekati angka 1,00 dan dalam uji reliabilitas, suatu alat ukur dapat dikatakan reliable apabila nilai dari *cornbachalpha* > 0.60. Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas Alpha. Berikut merupakan hasil analisis reliabilitas dari instrument penelitian :

Tabel 9. Hasil Reliabilitas

No	Variabel	Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Burnout Syndrome</i>	0.946	Reliabel
2	Kesejahteraan Kerja	0.829	Reliabel
3	Performa Kerja	0.943	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, diketahui bahwa tiga instrument tersebut reliable karena memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha mendekati angka satu dan lebih dari 0.6 Pada skala *burnout syndrome* koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0.946 dan pada skala Kesejahteraan Kerja sebesar 0.829 dan untuk skala performa kerja sebesar 0.943

j. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai mean dan standart deviasi pada masing-masing variable. Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan mean hipotetik dan standart deviasi hipotetik. Namun pada penelitian ini peneliti juga menggunakan perbandingan antara skor mean hipotetik dengan skor mean empirik dan standart deviasi empirik dengan standart deviasi hipotetik. Table hasil skor mean empirik, mean hipotetik, standart deviasi empirik dan standart deviasi hipotetik adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Skor Mean dan Standar deviasi

Variabel	Hipotetik		Empirik	
	Mean	Standart Deviasi	Mean	Standart Deviasi
<i>Bunout Syndrome</i>	81	7	86.95	10.635
Performa Kerja	84.5	9.1	94.64	11.818

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa kedua variable tersebut memiliki mean empirik yang lebih besar dibandingkan mean hipotetik.

Pada variable *Burnout syndrome* skor mean empiric sebesar 86.95 dan skor meanhipotetik sebesar 81. Pada variable Performa Kerja mean empiric sebesar 94.64 dan skor mean hipotetik sebesar 84.5. sedangkan untuk standart deviasi empiric pada variable *Burnout Syndrome* sebesar 10.635 dan standar deviasi hipotetik sebesar 7. Begitu jga dengan variable Performa Kerja dengan standart deviasi empiric sebesar 11.818 dan standart deviasi hipotetik sebesar 9.1

k. Tingkat *Burnout Syndrome*

Penentuan skor yang di gunakan untuk mengategorikan *Burnout Syndrome* yaitu dengan meanhipotetik dan standart deviasi hipotetik. Berikut adalah norma kategorisari variable *burnout syndrome* :

Tabel 11. Norma Kategoriasasi *Burnout Syndrome*

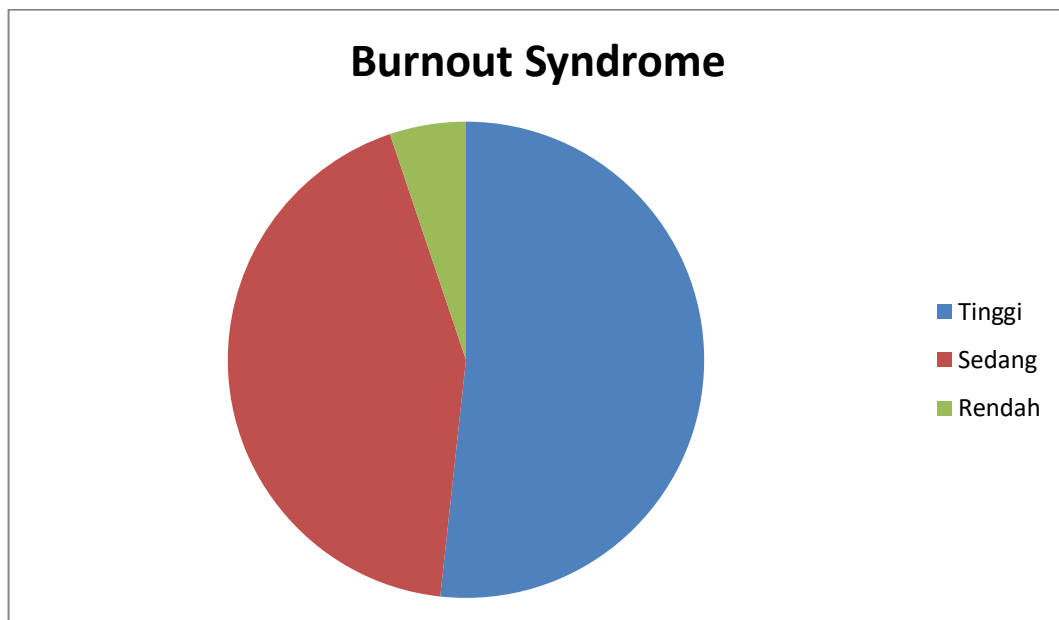
Kategorisasi	Norma
Tinggi	88 - 102
Sedang	74 - 87
Rendah	60 - 73

Berdasarkan norma kategori diatas, diketahui bahwa terdapat 30 subjek kategori tinggi yaitu dengan prosentase sebesar 52%. Untuk subjek yang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 25 orang dengan

prosentasi sebesar 43% dan untuk subjek yang berkategori rendah sebanyak 5 dan dengan prosentase sebesar 5%.berikut adalah table prosentase tingkat *Burnout Syndrome*:

Tabel 12. Tingkat Burnout Syndrome

Kategori	Jumlah Subjek	Prosentase
Tinggi	30	52%
Sedang	25	43%
Rendah	3	5%
Σ	58	100%



Gambat 4.1 Diagram Tingkat Burnout Syndrome

l. Tingkat Performa Kerja

Pengambilan norma kategori pada variable Performa kerja didasarkan dari perhitungan mean dan standart deviasi hipotetik. Berikut adalah table norma kategorisasi pada variable Performa Kerja :

Tabel 13. Norma Performa Kerja

Kategorisasi	Norma
Tinggi	95 - 112
Sedang	75 - 84
Rendah	57 - 74

Berdasarkan norma kategori diatas, diketahui bahwa terdapat 29 subjek kategori tinggi yaitu dengan prosentase sebesar 50%. Untuk subjek yang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 26 orang dengan prosentasi sebesar 45% dan untuk subjek yang berkategori rendah sebanyak 5 dan dengan prosentase sebesar 5%.berikut adalah table prosentase tingkat performa kerja:

Tabel 14. Tingkat Performa Kerja

Kategori	Jumlah Subjek	Prosentase
Tinggi	29	50%
Sedang	26	45%
Rendah	3	5%



Gambar 4.2 Digram Tingkat Performa Kerja

m. Tingkat Kesejahteraan Kerja

Pengambilan norma kategori pada variable Performa kerja

didasarkan dari perhitungan mean dan standart deviasi hipotetik.

Berikut adalah table norma kategorisasi pada variable

Kesejahteraan kerja :

Tabel 15. Norma Kesejahteraan Kerja

Kategorisasi	Norma
Tinggi	69 - 78
Sedang	59 - 68
Rendah	49 - 58

Berdasarkan norma kategori diatas, diketahui bahwa terdapat 28 subjek kategori tinggi yaitu dengan prosentase sebesar 48%. Untuk subjek yang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 24 orang dengan prosentasi sebesar 41% dan untuk subjek yang berkategori rendah sebanyak 6 dan dengan prosentase sebesar 11%. Berikut adalah table prosentase tingkat Kesejahteraan kerja:

Tabel 16. Tingkat Kesejahteraan Kerja

Kategori	Jumlah Subjek	Prosentase
Tinggi	28	48%
Sedang	24	41%
Rendah	6	11%
Σ	58	100%



2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada setiap variable yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorovs-mirnov* dengan bantuan SPSS 17.0 for windows. Jika signifikansi $P > 0.05$, maka data terdistribusi normal dan jika signifikansi $P < 0.05$ maka distribusi tidak normal. Berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian :

Tabel 17. Uji Normalitas

Kategori	Sig	Status
Burnout Syndrome	0.244	Normal
Kesejahteraan Kerja	0.373	Normal
Performa Kerja	0.388	Normal

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa variable *Burnout syndrome* memiliki nilai signifikasi 0.244 sehingga variable tersebut memiliki persebaran data yang normal. Serta untuk variable kesejahteraan kerja yang pada uji normalitas memiliki nilai signifikansi 0.373 sehingga variable tersebut tersdistribusi dengan normal. Begitu juga dengan variable Performa kerja yang di uji normalitas ini nilai signifikansinya adalah 0.388 sehingga variable ini juga terdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga data penelitian tersebut berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikasi diatas 0.05

3. Uji Linearitas

uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel dalam penelitian tersebut memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan tes *for linearity* dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 for windows. Jika nilai *deviatin for linearity* pada penelitian lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier dan sebaliknya, jika nilai *deviatin for linearity* kurang dari 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linier. Berikut merupakan hasil dari uji linearitas pada penelitian ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Performa Kerja
Burnout Syndrome	0.062
Kesejahteraan Kerja	0.748
Keterangan	Linier

Berdasarkan tabel uji linearitas diatas, diketahui nilai *sig.deviatin for linearity* sebesar 0.062 untuk variabel *Burnout syndrome* dan sebesar 0.748 untuk variabel Kesejahteraan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *deviatin for linearity* > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Performa kerja dengan variabel *burnout syndrome* dan Kesejahteraan Kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dengan nilai signifikansi $p < 0.05$ jika nilai $p < 0.05$ maka terdapat pengaruh antara dua variabel dan jika nilai $p > 0.05$ maka tidak terdapat pengaruh antar tiga variabel. Berikut table hasil uji pengaruh antara variabel *burnout syndrome* dan kesejahteraan kerja dengan performa kerja

Tabel 19. Hasil Uji F

Variabel Terikat	Variabel Bebas	F	Sig
<u>Burnout Syndrome</u>	Performa Kerja	498.512	.000
<u>Kesejahteraan Kerja</u>			

Berdasarkan table di atas dapat diperoleh keputusan bahwa H^0 ditolak dan H^1 diterima berdasarkan table ANOVA nilai F hitung pada penelitian ini menghasilkan nilai sebesar 498.512 sedangkan untuk nilai F table adalah sebesar 3.165 dengan kata lain $F_{hitung} > F_{table}$ yang memiliki nilai signifikan. Hal ini dapat di nilai signifikansi untuk pengaruh antara variabel *Burnout Syndrome* dan Kesejahteraan kerja dengan performa kerja adalah 0.000 yang artinya $p < 0.05$. maka dapat di simpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel yang meliputi *Burnout Syndrome* dan Kesejahteraan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel performa kerja.

b. Uji Korelasi

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T dengan nilai signifikansi $p < 0.05$ jika nilai $p < 0.05$ maka terdapat pengaruh antara dua variabel dan jika nilai $p > 0.05$ maka tidak terdapat pengaruh antar tiga variabel. Berikut table hasil uji pengaruh antara variabel *burnout syndrome* dan kesejahteraan kerja dengan performa kerja.

Tabel 20. Hasil Uji Korelasi

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Pearson Correlation	Sig
Burnout Syndrome	Performa Kerja	.971	.000
Kesejahteraan Kerja		.871	.000

Dari hasil table di uji korelasi antara variabel *Burnout syndrome* terhadap performa kerja, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 0.000 yang artinya $p < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berkorelasi atau terdapat hubungan antara *Burnout Syndrome* dan Performa Kerja, sedangkan untuk nilai *pearsoncorelation* yaitu 0.971. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan secara positif.

Hal ini juga ditunjukkan pada variabel Kesejahteraan Kerja terhadap Performa Kerja memiliki korelasi, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 0.000 yang artinya $p < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berkorelasi atau terdapat hubungan antara Kesejahteraan Kerja dan Performa Kerja, sedangkan untuk nilai *pearsoncorelation* yaitu 0.871. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan secara positif.

D. Pembahasan

1. Tingkat *burnout syndrome* pada guru SMAN 1 Purwosari

Berdasarkan hasil penelitian di ketahui terdapat diketahui bahwa terdapat 30 subjek kategori tinggi yaitu dengan prosentase sebesar 52%. Untuk subjek yang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 25 orang dengan prosentasi sebesar 43% dan untuk subjek yang berkategori rendah sebanyak 5 dan dengan prosentase sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di SMAN 1 Purwosari mengalami *burnout syndrome* dalam bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya burnout antara lain lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya dukungan sosial yang didapatkan, tuntutan pekerjaan, serta pekerjaan yang monoton serta karakteristik individu. Ketika burnout terjadi pada individu maka tidak menutup kemungkinan ia mengalami sindrom psikologis yang diakibatkan oleh stress kerja yang kronis yang meliputi kelelahan, depresionalisasi serta menurunnya produktifitas yang mengakibatkan rasa cemas, depresi, dan bahkan dapat memicu timbulnya gangguan tidur.

2. Tingkat Kesejahteraan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat 28 subjek kategori tinggi yaitu dengan prosentase sebesar 48%. Untuk subjek yang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 24 orang dengan prosentasi sebesar 41% dan untuk subjek yang berkategori rendah sebanyak 6 dan dengan prosentase sebesar 11%.

Well-being menjadi sangat penting dalam relasinya dengan kinerja terutama dijelaskan oleh *broaden and build theory of positive emotions* (Fredrickson, 2009). Teori tersebut juga sering kali disebut dengan teori positivitas yang menjelaskan bagaimana emosi-emosi positif dapat membangun *thought-action repertoires* dan selanjutnya dapat menstimulasi sumber daya personal, baik dari sumber daya fisik maupun mental seseorang sampai dengan sumber daya sosial dan psikologis. Positivitas atau pola berpikir positif dan keadaan keadaaan positif dapat membangkitkan *mindset* terbuka dan rasa ingin tahu.

Hal ini dapat merangsang individu agar dapat mengeksplorasi lingkungan agar menyadari hal-hal baru, serta menikmati dari tantangan baru dengan lebih kreatif. Orang yang mengalami emosi maupun afeksi positif maka akan menunjukkan pola pikir yang berbeda, fleksible, kreatif, integrative, terbuka terhadap sebuah informasi serta lebih efisien. Selain itu, mereka juga dapat menunjukkan peningkatan preferensi terhadap variasi serta dapat menerima pola-pola perilaku yang lebih luas.

3. Pengaruh *Burnout Syndrome* dan Kesejahteraan Kerja terhadap Performa Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diperoleh keputusan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh antara variabel *Burnout Syndrome* dan Kesejahteraan kerja dengan performa kerja adalah 0.000 yang artinya $p < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak

digunakan, dan variabel yang meliputi *Burnout Syndrome* dan Kesejahteraan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel performa kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang di sampaikan oleh Sri Pahalendang Asi (2013) yang menyatakan bahwa *burnout* yang dialami oleh seseorang akan mengakibatkan dampak dan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Peran dari organisasi dibutuhkan dengan mendorong para pegawainya untuk secara terbuka mendiskusikan masalah penyebab burnout yang mereka alami. Manfaat potensialnya adalah agar tingkat kinerja pegawai akan meningkat dan pada akhirnya membuat organisasi lebih produktif. Selain daripada itu, Abiodun dan Gbadebo (2011) juga mengungkapkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja. Burnout memberikan kontribusi sebesar 18% terhadap kinerja. Abiodun dan Gbadebo (2011) menambahkan ambiguitasan peran kerja yang terkadang ditanggung oleh beberapa pegawai dan disertai dengan meningkatnya beban kerja dapat mendorong para pekerja rentan mengalami burnout. Hal tersebut tentunya tidak baik karena dapat berpengaruh pada kinerja pegawai serta dapat membuat pegawai di tempat kerja menjadi tidak optimal.

Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Guru, artinya semakin tinggi kesejahteraan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Penghargaan yang semakin tinggi akan menarik dan mempertahankan para pegawai

sehingga memacu peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan indikator-indikator dalam penelitian ini, kesejahteraan yang semakin tinggi dicerminkan dari semakin meningkatnya ketenangan kerja, kesetiaan, keterikatan terhadap organisasi, memotivasi gairah kerja, terpeliharanya kesehatan dan kualitas fisik pegawai, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang semakin baik, serta memacu produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sugeng Triono (2008) bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Wonogiri.

4. PENGARUH BURNOUT SYNDROME TERHADAP PERFORMA KERJA

Dari hasil tabel di uji korelasi antara variabel *Burnout syndrome* terhadap performa kerja, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara kedua variabel tersebut adalah 0.000 yang artinya $p < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berkorelasi atau terdapat hubungan antara *Burnout Syndrome* dan Performa Kerja.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya burnout antara lain lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya dukungan sosial yang didapatkan, tuntutan pekerjaan, serta pekerjaan yang monoton serta karakteristik individu. Ketika burnout terjadi pada individu maka tidak menutup kemungkinan ia mengalami sindrom psikologis yang diakibatkan oleh stress kerja yang kronis yang meliputi kelelahan, depresionalisasi serta menurunnya produktivitas yang mengakibatkan rasa

cemas, depresi, dan bahkan dapat memicu timbulnya gangguan tidur.

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang di sampaikan oleh Sri Pahalendang Asi (2013) yang menyatakan bahwa *burnout* yang dialami oleh seseorang akan mengakibatkan dampak dan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Peran dari organisasi dibutuhkan dengan mendorong para pegawainya untuk secara terbuka mendiskusikan masalah penyebab burnout yang mereka alami. Manfaat potensialnya adalah agar tingkat kinerja pegawai akan meningkat dan pada akhirnya membuat organisasi lebih produktif. Selain daripada itu, Abiodun dan Gbadebo (2011) juga mengungkapkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja. Burnout memberikan kontribusi sebesar 18% terhadap kinerja. Abiodun dan Gbadebo (2011) menambahkan ambiguitasan peran kerja yang terkadang ditanggung oleh beberapa pegawai dan disertai dengan meningkatnya beban kerja dapat mendorong para pekerja rentan mengalami burnout. Hal tersebut tentunya tidak baik karena dapat berpengaruh pada kinerja pegawai serta dapat membuat pegawai di tempat kerja menjadi tidak optimal.

5. PENGARUH KESEJAHTERAAN KERJA TERHADAP PERFORMA KERJA

Hal ini juga ditunjukkan pada variable Kesejahteraan Kerja terhadap Performa Kerja memiliki korelasi, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara kedua variable tersebut adalah 0.000 yang artinya $p < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable tersebut berkorelasi atau terdapat hubungan antara Kesejahteraan Kerja dan Performa Kerja, sedangkan

untuk nilai *pearsoncorelation* yaitu 0.871. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable tersebut memiliki hubungan secara positif.

Well-being menjadi sangat penting dalam relasinya dengan kinerja terutama dijelaskan oleh *broaden and build theory of positive emotions* (Fredrickson, 2009). Teori tersebut juga sering kali disebut dengan teori positivitas yang menjelaskan bagaimana emosi-emosi positif dapat membangun *thought-action repertoires* dan selanjutnya dapat menstimulasi sumber daya personal, baik dari sumber daya fisik maupun mental seseorang sampai dengan sumber daya sosial dan psikologis. Positivitas atau pola berpikir positif dan keadaan keadaaan positif dapat membangkitkan *mindset* terbuka dan rasa ingin tahu.

Hal ini dapat merangsang individu agar dapat mengeksplorasi lingkungan agar menyadari hal-hal baru, serta menikmati dari tantangan baru dengan lebih kreatif. Orang yang mengalami emosi maupun afeksi positif akan menunjukkan pola pikir yang berbeda, fleksible, kreatif, integrative, terbuka terhadap sebuah informasi serta lebih efisien. Selain itu, mereka juga dapat menunjukkan peningkatan preferensi terhadap variasi serta dapat menerima pola-pola perilaku yang lebih luas

Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Guru, artinya semakin tinggi kesejahteraan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Penghargaan yang semakin tinggi akan menarik dan mempertahankan para pegawai sehingga memacu peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan

indikatorindikator dalam penelitian ini, kesejahteraan yang semakin tinggi dicerminkan dari semakin meningkatnya ketenangan kerja, kesetiaan, keterikatan terhadap organisasi, memotivasi gairah kerja, terpeliharanya kesehatan dan kualitas fisik pegawai, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang semakin baik, serta memacu produktivitas kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sugeng Triono (2008) bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Wonogiri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian di ketahui terdapat diketahui bahwa terdapat 30 subjek kategori tinggi yaitu dengan prosentase sebesar 52%. Untuk subjek yang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 25 orang dengan prosentasi sebesar 43% dan untuk subjek yang berkategori rendah sebanyak 5 dan dengan prosentase sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di SMAN 1 Purwosari mengalami *burnout syndrome* dalam bekerja.
2. Berdsarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat 28 subjek kategori tinggi yaitu dengan prosentase sebesar 48%. Untuk subjek yang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 24 orang dengan prosentasi sebesar 41% dan untuk subjek yang berkategori rendah sebanyak 6 dan dengan prosentase sebesar 11%. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pada Guru di SMAN 1 Purwosari cukup tinggi
3. Berdasarkan table di atas dapat diperoleh keputusan bahwa H^0 ditolak dan H^1 diterima berdasarkan table ANOVA nilai F hitung pada penelitian ini menghasilkan nilai sebesar 498.512 sedangkan untuk nilai F table adalah sebesar 3.165 dengan kata lain F hitung > F table yang memiliki nilai signifikan. Hal ini dapat di nilai signifikansi untuk pengaruh antara variable *Burnout Syndrome* dan Kesejahteraan kerja dengan performa

kerja adalah 0.000 yang artinya $p < 0.05$. maka dapat di simpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel yang meliputi *Burnout Syndrome* dan Kesejahteraan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel performa kerja.

4. Dari hasil table di uji korelasi antara variable *Burnout syndrome* terhadap performa kerja, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara kedua variable tersebut adalah 0.000 yang artinya $p < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable tersebut berkorelasi atau terdapat hubungan antara *Burnout Syndrome* dan Performa Kerja, sedangkan untuk nilai *pearsoncorelation* yaitu 0.971. Nilai tersebut menunjukan bahwa variable tersebut memiliki hubungan secara positif
5. pada variable Kesejahteraan Kerja terhadap Performa Kerja memiliki korelasi, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk hubungan antara kedua variable tersebut adalah 0.000 yang artinya $p < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable tersebut berkorelasi atau terdapat hubungan antara Kesejahteraan Kerja dan Performa Kerja, sedangkan untuk nilai *pearsoncorelation* yaitu 0.871. Nilai tersebut menunjukan bahwa variable tersebut memiliki hubungan secara positif.

B. SARAN

1. Bagi Subjek

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan untuk SMAN 1 Purwosari dapat mempertahankan performa kerja dan dapat mengurangi tingkat burnout. Dengan mengoptimalkan seluruh elemen

sekolah agar dapat lingkungan kerja yang sehat dan juga dapat meningkatkan performa kerja bagi para guru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini terdapat beberapa kekurangan muali dari keterbatasan waktu penelitian, serta penulisan. Diharapkan pada peneliti selanjutnya mampu mengkaji dan mengembangkan penelitian ini dengan lebih baik lagi dan diharapkan penelitian dapat dilakukan lebih lama agar dapat memperdiapkan penelitian dengan lebih matang. Dan terlebih dapat mencari faktor-faktor pendukung lain yang belum ditambahkan agar penelitian ini dapat menjadi lebih sempurna lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), h.45.
- Agung Purwanto, “Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K3l Universitas Padjadjaran”, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 No. 2, 2008, h. 36
- Astria Widyastuti, Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009, *Economics Development Analysis Journal*, Vol 1 2012, h.2
- Aslami H S (2021) *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(2)
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian: Pustaka Pelajar*. Azwar,
- Saifuddin. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*.: Pustaka Pelajar
- Bernardin, H.J. 1993. *Human Resources Management : An Experimental Approach*. McGraw-Hill Book, Coy. Singapore
- Byrne, B. M. (1994). *Burnout: Testing for the Validity, Replication, and Invariance of Causal Structure Across Elementary, Intermediate, and Secondary Teachers*. *American Educational Research Journal*, 31(3), 645–673.
- Freudenberger, H.J. (1974). *Staff Burn-Out*. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159- 165
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422
- Isbandi Rukminto Adi, *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 23
- Lourel, Marcel. (2008). *Psychometric Properties of a Global Measure of Job Burnout*. *Studia Psychologica*, 50(1), 109-118
- Maryam Dunggao, “Pengaruh Modal Sosial dan Modal Intelektual terhadap

- Keberdayaan Koperasi dan Kesejahteraan Masyarakat di Kota Denpasar*”,
Disertasi pada Universitas Udayana, 2017, h. 34
- Omar, M. K. (2015). *Workload, Role Conflict and Work-Life Balance Among Employees of an Enforcement Agency in Malaysia. International Journal of Business*, 8(2), 52–57.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370– 3397.
- Pines, A.M., &Keinan, G.(2005).*Stressand Burnout: The Significant Diference Personality and Individual Differences*, 39(3),625-635
- Rohiman Notowidagdo, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, (Jakarta: Amzah, 2016), h. 36
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Khizanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2), 124–145.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2013). *SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset.*: Penerbit Selemba Empat.
- Schaufely, Wilmar. (1999). *Stress in Health Professionals*. 17-32
- S.H. Tarwaka, A. Bakri dan L. Sudiajeng, *Ergonomi Untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Produktivitas*, UNIBA Press, 2004.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV. Alfabeta
- S.W. Utami, Pengukuran Beban Kerja Psikologis dan Fisiologis yang Dialami oleh Operator pada Produk Cup di PT Indomex Dwijaya Lestari [Laporan Kerja Praktek], Fakultas Teknik Universitas Andalas,(2012).
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2009 tentang *Kesejahteraan Sosial*.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Penelitian Burnout Syndrome

<i>no</i>	<i>Aspek</i>	<i>Indikator</i>	<i>Aitem</i>	<i>F</i>	<i>UF</i>
1	kelelahan emosional	Rasa bosan	saya sering merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan yang saya lakukan setiap hari	1	
			saya selalu senang ketika melakukan pekerjaan		2
			saya menikmati rutinitas pekerjaan saya		3
		Mudah tersinggung	saya merasa tersinggung ketika ada orang yang membicarakan pekerjaan saya	4	
			saya tidak akan merasa terluka jika ada seseorang		5

			<i>membicarakan tentang pekerjaan</i>		
		<i>Depresi ringan</i>	<i>saya merasa tidak sanggup dengan rutinitas sehari- hari yang saya lakukan</i>	6	
			<i>saya merasa nyaman dengan rutinitas sehari- hari saya</i>		7
		<i>emosi tidak terkontrol</i>	<i>saya mampu mengontrol emosi dengan baik saat saya disinggung orang lain mengenai pekerjaan saya</i>		8
			<i>saya tridak mampu mengontrol emosi ketika orang lain menyinggung pekerjaan saya</i>	9	

			<i>saya khawatir pemasalahan saya akan mempengaruhi dalam pekerjaan saya</i>	10	
		<i>Pesimisme</i>	<i>saya rasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan saya</i>	11	
			<i>saya yakin untuk mampu mengerjakan semua pekerjaan saya</i>		12
			<i>saya berusaha terus berpikir positif dalam menghadapi situasi apapun saat melakukan pekerjaan</i>		13

			<i>saya merasa putus asa dengan pekerjaan yang saat ini saya lakukan</i>	14	
2	Kelelahan fisik	Perubahan pola hidup	<i>pekerjaan saya saat ini mempengaruhi pola tidur saya</i>	15	
			<i>saya merasa lesu saat bangun dan akan memulai hari</i>	16	
			<i>pekerjaan saya saat ini tidak mempengaruhi pola tidur saya</i>		17
			<i>saya sering merasa tidak nafsu makan</i>	18	
		Rentan terhadap penyakit	<i>saya merasa selalu sehat</i>		19
			<i>saya merasa sering sakit akhir-akhir ini</i>	20	
3	Kelelahan	Rendahnya	<i>saya yakin bahwa</i>	21	

	<i>mental</i>	<i>penghardaan diri</i>	<i>pekerjaan saya akan berguna bagi orang lain</i>		
		<i>Rasa tidak berdaya</i>	<i>saya merasa tidak mampu menghadapi pekerjaan saat ini</i>	22	
		<i>Memiliki sikap negatif terhadap orang</i>	<i>kehadiran teman-teman saya sangat mengganggu kelancaran saya dalam melakukan pekerjaan</i>	23	
		<i>Merasa tidak berkompeten</i>	<i>saya selalu gagal dengan segala usaha yang saya lakukan untuk menyelesaikan skripsi</i>	24	
		<i>Tidak puas dengan jalan hidup yang dimiliki</i>	<i>saya merasa kurang dengan puas dengan pekerjaan yang</i>	25	

			<i>saya lakukan saat ini</i>		
		<i>Merasa terjebak dalam situasi yang tidak diinginkan</i>	<i>saya terjebak dengan masalah pekerjaan yang sulit dilakukan</i>	26	
	<i>Total = 26</i>			17	9

Lampiran 2. Blueprint Penelitian Kesejahteraan Kerja

n o	Aspek	Indikator	Aitem	F	UF
1	<i>Economical well-being</i>	pendapatan	gaji saya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya		1
			saya merasa gaji saya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	2	
			saya selalu	3	

			menabung dengan sisa mendapatkan saya		
			karena pendapat yang minim sehingga saya tidak dapat menabung		4
		nilai aset keluarga	keuangan saya masih di topang oleh orang tua saya		5
			aset saya sudah sangat cukup untuk kehidupan sehar-hari saya	6	
		pengeluaran.	pengeluaran saya perbulan terlalu besar jika di bandingkan dengan gaji saya perbulan		7
			saya selalu	8	

			menghitung dengan baik setiap pengeluaran saya		
2	<i>Social well-being</i>	tingkat pendidikan	tingkat pendidikan tidak terlalu penting untuk dapat membantu pekerjaan saya		9
			tingkat pendidikan membuat saya terbantu dalam pekerjaan saya	10	
		penghargaan sosial	lingkungan saya tidak merasa senang jika saya berhasil melakukan suatu pekerjaan saya		11
			orang-orang di sekitar saya selalu menghargai apa yang saya lakukan	12	

			saya merasa tidak pernah mendapat dukungan dari lingkungan saya		13
		dukungan sosial	teman saya tidak pernah mendukung apa yang selalu saya lakukan		14
			saya memiliki teman yang selalu mendukung saya	15	
3	<i>Physical well-being</i>	status gizi	saya tidak terlalu memikirkan gizi yang saya butuhkan		16
			saya selalu memperhatikan gizi yang saya butuhkan untuk diri saya	17	
		status kesehatan	kesehatan saya tidak pernah	18	

			mengalami kendala-kendala akhir akhir ini		
			kesahatan saya akhir-akhir ini mempengaruhi pekerjaan saya		19
		tingkat mortalitas	hidup saya sangat berarti	20	
			saya merasa tidak ingin lagi untuk melanjutkan hidup		21
			saya menjalani hidup dengan bahagia	22	
		Total = 22		11	11

Lampiran 3. Blueprint Penelitian Performa Kerja

n o	Aspek	Indikator	Aitem	F	UF
1	Task <i>Perfomance</i>	menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan	Saya mengerjakan pekerjaan saya hingga selesai	1	
			saya tidak mampu mengerjakan pekerjaan hingga selesai		2
			pekerjaan saya terlalu banyak sehingga mengganggu pekerjaan saya yang lain		3
		kuantitas kerja	saya dapat melakukan banyak pekerjaan dalam satu waktu yang bersamaan	4	
			saya tidak dapat melakukan pekerjaan yang terlalu banyak		5

			dalam waktu yang bersamaan		
		kualitas kerja	saya mampu melakukan pekerjaan dengan kulaitas yang baik	6	
			pekerjaan saya selalu dinilai buruk oleh pimpinan saya		7
		keterampilan kerja	saya sangat ahli dalam bidang pekerjaan saya	8	
			saya kurang menguasai tentang pekerjaan saya		9
		pengetahuan pekerjaan	saya hanya mengetahui beberapa hal tentang pekerjaan saya		10
			saya mengetahui banyak hal tentang pekerjaan saya	11	

		menjaga pengetahuan agar tetap up-to-date	saya tidak pernah up-date pengetahuan dan wawasan yang terkait dengan pekerjaans saya		12
			Saya senantiasa up-date pengetahuan/wawasan/keterampilan yang terkait dengan pekerjaan saya	13	
		bekerja secara akurat dan rapi	pekerjaan yang saya lakukan selalu berakhir berantakan dan tidak sesuai dengan deadline		14
			Saya memiliki prioritas kerja yang jelas.	15	
2	<i>Contextual performance</i>	mengambil tugas ekstra	saya akan mengambil tugas tambahan ketika pekerjaan utama saya telah		16

			selesai		
			saya hanya melakukan pekerjaan yang sudah di berikan kepada saya		17
			saya akan selalu mengambil tugas esktra setiap hari	18	
		menunjukkan inisiatif	Saya selalu melihat kesempatan untuk sesuatu yang lebih baik	19	
		antusiasme, perhatian terhadap tugas	saya merasa tidak semangat terhadap apapun pekerjaan saya		20
			saya merasa bersemangat jika pekerjaan yang saya lakukan dapat saya lakukan dengan baik	21	
		motivasi	saya selalu	22	

			termotivasi dengan pekerjaan yang saya lakukan		
		dedikasi	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	23	
			saya akan melakukan apapun agar tempat kerja saya menjadi yang terbaik	24	
		kerja sama	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja	25	
			saya lebih suka melakukan pekerjaan saya sendiri	26	
3	<i>Adaptive behavior</i>	belajar tugas baru	Saya sering menemukan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas	27	
			saya merasa malas		28

			belajar jika ada tugas baru		
		pemecahan masalah secara kreatif,	Saya sering meyakinkan atasan dan rekan kerja atas ide ide baru saya	29	
			Saya sering berkontribusi pada implementasi ide-ide baru dalam pekerjaan	30	
	Total = 30				17

Lampiran 4. Skala Penelitian

Nama :

Bidang Mapel :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Skala ini terdiri dari tiga bagian. Perhatikan secara baik-baik setiap pernyataan yang ada pada skala tersebut dan pertimbangkan pernyataan yang menurut anda sesuai dengan diri anda
2. Jawablah setiap pernyataan yang sesuai dengan diri anda
3. Periksa kembali jawaban yang telah anda berikan, dan usahakan tidak ada pernyataan yang terlewat

KETERANGAN PILIHAN JAWABAN

6. SS = Sangat setuju
7. S = Setuju
8. TS = Tidak setuju
9. STS = Sangat Tidak Setuju

Bagian I (*Burnout Syndrome*)

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	saya sering merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan yang saya lakukan setiap hari				
2	saya selalu senang ketika melakukan pekerjaan				
3	saya menikmati rutinitas pekerjaan saya				
4	saya merasa tersinggung ketika ada orang yang membicarakan pekerjaan saya				
5	saya tidak akan merasa terluka jika ada seseorang membicarakan tentang pekerjaan				
6	saya merasa tidak sanggup dengan rutinitas sehari-hari yang saya lakukan				
7	saya merasa nyaman dengan rutinitas sehari-hari saya				
8	saya mampu mengontrol emosi dengan baik saat saya disinggung orang lain mengenai pekerjaan saya				
9	saya tridak mampu mengontrol emosi				

	ketika orang lain menyinggung pekerjaan saya				
10	saya khawatir permasalahan saya akan mempengaruhi dalam pekerjaan saya				
11	saya rasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
12	saya yakin untuk mampu mengerjakan semua pekerjaan saya				
13	saya berusaha terus berpikir positif dalam menghadapi situasi apapun saat melakukan pekerjaan				
14	saya merasa putus asa dengan pekerjaan yang saat ini saya lakukan				
15	pekerjaan saya saat ini mempengaruhi pola tidur saya				
16	saya merasa lesu saat bangun dan akan memulai hari				
17	pekerjaan saya saat ini tidak mempengaruhi pola tidur saya				
18	saya sering merasa tidak nafsu makan				
19	saya merasa selalu sehat				
20	saya merasa sering sakit akhir-akhir ini				

21	saya yakin bahwa pekerjaan saya akan berguna bagi orang lain				
22	saya merasa tidak mampu menghadapi pekerjaan saat ini				
23	kehadiran teman-teman saya sangat mengganggu kelancaran saya dalam melakukan pekerjaan				
24	saya selalu gagal dengan segala usaha yang saya lakukan untuk menyelesaikan skripsi				
25	saya merasa kurang dengan puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini				
26	saya terbejak dengan masalah pekerjaan yang sulit dilakukan				

BAGIAN II (Kesejahteraan Kerja)

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	gaji saya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya				
2	saya merasa gaji saya sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya				
3	saya selalu menabung dengan sisa pendapatan saya				
4	karena pendapat yang minim sehingga saya tidak dapat menabung				
5	keuangan saya masih di topang oleh orang tua saya				
6	aset saya sudah sangat cukup untuk kehidupan sehar-hari saya				
7	pengeluaran saya perbulan terlalu besar jika di bandingkan dengan gaji saya perbulan				
8	saya selalu menghitung dengan baik setiap pengeluaran saya				
9	tingkat pendidikan tidak terlalu penting untuk dapat membantu pekerjaan saya				
10	tingkat pendidikan membuat saya terbantu dalam pekerjaan saya				

11	lingkungan saya tidak merasa senang jika saya berhasil melakukan suatu pekerjaan saya				
12	orang-orang di sekitar saya selalu menghargai apa yang saya lakukan				
13	saya merasa tidak pernah mendapat dukungan dari lingkungan saya				
14	teman saya tidak pernah mendukung apa yang selalu saya lakukan				
15	saya memiliki teman yang selalu mendukung saya				
16	saya tidak terlalu memikirkan gizi yang saya butuhkan				
17	saya selalu memperhatikan gizi yang saya butuhkan untuk diri saya				
18	kesehatan saya tidak pernah mengalami kendala-kendala akhir-akhir ini				
19	kesehatan saya akhir-akhir ini mempengaruhi pekerjaan saya				
20	hidup saya sangat berarti				
21	saya merasa tidak ingin lagi untuk melanjutkan hidup				
22	saya menjalani hidup dengan bahagia				

BAGIAN III (Performa Kerja)

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan saya hingga selesai				
2	saya tidak mampu mengerjakan pekerjaan hingga selesai				
3	pekerjaan saya terlalu banyak sehingga mengganggu pekerjaan saya yang lain				
4	saya dapat melakukan banyak pekerjaan dalam satu waktu yang bersamaan				
5	saya tidak dapat melakukan pekerjaan yang terlalu banyak dalam waktu yang bersamaan				
6	saya mampu melakukan pekerjaan dengan kulaitas yang baik				
7	pekerjaan saya selalu dinilai buruk oleh pimpinan saya				
8	saya sangat ahli dalam bidang pekerjaan saya				
9	saya kurang menguasai tentang pekerjaan saya				
10	saya hanya mengetahui beberapa hal tentang pekerjaan saya				

11	saya mengetahui banyak hal tentang pekerjaan saya				
12	saya tidak pernah up-date pengetahuan dan wawasan yang terkait dengan pekerjaans saya				
13	Saya senantiasa up-date pengetahuan/wawasan/keterampilan yang terkait dengan pekerjaan saya				
14	pekerjaan yang saya lakukan selalu berakhir berantakan dan tidak sesuai dengan deadline				
15	Saya memiliki prioritas kerja yang jelas.				
16	saya akan mengambil tugas tambahan ketika pekerjaan utama saya telah selesai				
17	saya hanya melakukan pekerjaan yang sudah di berikan kepada saya				
18	saya akan selalu mengambil tugas ekstra setiap hari				
19	Saya selalu melihat kesempatan untuk sesuatu yang lebih baik				
20	saya merasa tidak semangat terhadap apapun pekerjaan saya				
21	saya merasa bersemangat jika pekerjaan yang				

	saya lakukan dapat saya lakukan dengan baik				
22	saya selalu termotivasi dengan pekerjaan yang saya lakukan				
23	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu				
24	saya akan melakukan apapun agar tempat kerja saya menjadi yang terbaik				
25	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja				
26	saya lebih suka melakukan pekerjaan saya sendiri				
27	Saya sering menemukan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas				
28	saya merasa malas belajar jika ada tugas baru				
29	Saya sering meyakinkan atasan dan rekan kerja atas ide ide baru saya				
30	Saya sering berkontribusi pada implementasi ide-ide baru dalam pekerjaan				

Lampiran 5. Hasil Validitas dan Reabilitas Burnout Syndrome

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	83.52	105.973	.585	.945
X1.2	85.19	110.227	.145	.951
X1.3	83.53	105.727	.546	.945
X1.4	83.53	106.815	.459	.946
X1.5	83.50	102.851	.741	.943
X1.6	83.71	103.685	.595	.945
X1.7	83.55	104.638	.638	.944
X1.8	83.67	103.487	.598	.945
X1.9	83.62	103.503	.683	.944
X1.10	83.52	106.780	.548	.945
X1.11	83.53	101.692	.838	.942
X1.12	83.57	105.162	.631	.944
X1.13	83.52	102.535	.768	.943
X1.14	83.47	104.850	.680	.944

X1.15	83.53	105.481	.632	.944
X1.16	83.50	105.553	.660	.944
X1.17	83.53	102.183	.799	.942
X1.18	83.55	105.059	.636	.944
X1.19	83.50	103.693	.707	.943
X1.20	83.47	105.201	.649	.944
X1.21	83.50	105.623	.654	.944
X1.22	83.48	106.535	.608	.945
X1.23	83.52	102.851	.779	.943
X1.24	83.72	106.870	.380	.948
X1.25	83.50	103.693	.707	.943
X1.26	83.47	103.972	.651	.944

Lampiran 6. Hasil Validitas dan Reabilitas Kesejahteraan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	64.00	48.561	.564	.814
X2.2	65.33	55.207	-.038	.843
X2.3	63.88	50.143	.586	.816
X2.4	63.86	51.033	.447	.820
X2.5	63.84	47.888	.751	.807
X2.6	64.21	51.079	.275	.829
X2.7	63.91	47.835	.659	.809
X2.8	63.93	50.241	.526	.817
X2.9	63.93	49.960	.533	.817
X2.10	64.33	52.014	.189	.834
X2.11	64.26	52.511	.145	.837
X2.12	63.86	50.051	.563	.816
X2.13	63.91	47.378	.660	.809
X2.14	65.36	54.551	.183	.829
X2.15	63.88	48.950	.636	.812
X2.16	64.29	52.421	.199	.832
X2.17	64.88	54.634	.015	.840
X2.18	64.17	50.777	.267	.831
X2.19	63.90	47.533	.686	.808
X2.20	63.72	51.010	.536	.818
X2.21	65.55	54.357	.126	.831
X2.22	63.78	51.335	.527	.819

Lampiran 7. Hasil Validitas dan Reabilitas Performa Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	91.19	132.577	.519	.942
Y2	92.86	137.068	.152	.945
Y3	91.24	130.853	.595	.941
Y4	91.17	132.426	.563	.941
Y5	92.78	137.054	.197	.944
Y6	91.34	128.090	.728	.939
Y7	91.26	129.493	.637	.940
Y8	91.26	131.985	.544	.941
Y9	91.33	127.347	.742	.939
Y10	91.34	133.142	.549	.941
Y11	91.26	124.862	.887	.937
Y12	91.76	127.660	.482	.944
Y13	91.36	138.481	.036	.947

Y14	92.95	140.085	-.057	.946
Y15	91.29	126.948	.759	.939
Y16	91.22	129.019	.726	.940
Y17	91.26	124.862	.887	.937
Y18	91.24	130.678	.640	.940
Y19	91.22	126.668	.792	.939
Y20	93.09	142.115	-.225	.947
Y21	91.28	126.414	.789	.939
Y22	91.19	131.876	.611	.941
Y23	91.26	124.862	.887	.937
Y24	91.24	130.678	.640	.940
Y25	91.21	127.816	.776	.939
Y26	91.12	132.073	.556	.941
Y27	91.22	126.773	.853	.938
Y28	91.24	130.678	.640	.940
Y29	91.19	128.577	.754	.939
Y30	91.12	132.073	.556	.941

Lampiran 8. Hasil Uji Linearitas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Performa Kerja * Burnout Syndrom	58	100.0%	0	.0%	58	100.0%

Report

Performa Kerja

Burnout Syndrom	Mean	N	Std. Deviation
60	57.00	1	.
67	69.00	2	4.243
76	84.63	8	1.061
77	85.00	3	.000
78	86.20	5	2.387
79	87.00	2	1.414
80	85.00	1	.
81	89.00	1	.
82	88.00	1	.
84	92.00	1	.
86	93.50	2	.707

87	92.00	1	.
88	94.50	2	.707
89	97.50	2	.707
90	100.67	3	7.234
91	102.00	1	.
94	101.67	3	1.155
95	102.50	2	.707
96	104.50	2	.707
97	105.00	1	.
98	106.40	5	2.302
100	109.50	4	2.646
102	108.40	5	1.817
Total	94.64	58	11.818

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Performa Kerja * Burnout Syndrom	Between Groups	(Combined)	7745.488	22
		Linearity	7513.815	1
		Deviation from Linearity	231.673	21
	Within Groups		215.908	35
	Total		7961.397	57

ANOVA Table

			Mean Square	F
Performa Kerja * Burnout Syndrom	Between Groups	(Combined)	352.068	57.072
		Linearity	7513.815	1218.033
		Deviation from Linearity	11.032	1.788
		Within Groups	6.169	

ANOVA Table

			Sig.
Performa Kerja * Burnout Syndrom	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.062

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Performa Kerja * Burnout Syndrom	.971	.944	.986	.973

Case Processing Summary

	Cases
--	-------

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Performa Kerja * Well Being	58	100.0%	0	.0%	58	100.0%

Report

Performa Kerja

Well Being	Mean	N	Std. Deviation
49	66.00	1	.
53	78.50	2	9.192
56	86.00	1	.
58	85.00	2	.000
59	83.00	1	.
60	87.00	2	2.828
61	84.50	4	1.291
62	80.60	5	13.353
63	94.00	3	13.077
64	87.00	4	3.464
65	92.50	4	3.109
66	94.00	1	.
68	96.50	2	.707
70	100.00	2	4.243

71	101.67	3	3.512
72	98.33	3	5.508
73	103.00	3	2.000
74	105.00	3	1.000
75	107.00	2	4.243
77	108.20	5	1.643
78	109.20	5	2.588
Total	94.64	58	11.818

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Performa Kerja * Well Being	Between Groups	(Combined)	6574.263	20
		Linearity	6041.836	1
		Deviation from Linearity	532.428	19
	Within Groups		1387.133	37
	Total		7961.397	57

ANOVA Table

			Mean Square	F
Performa Kerja * Well Being	Between Groups	(Combined)	328.713	8.768
		Linearity	6041.836	161.158
		Deviation from Linearity	28.023	.747

ANOVA Table

			Mean Square	F
Performa Kerja * Well Being	Between Groups	(Combined)	328.713	8.768
		Linearity	6041.836	161.158
		Deviation from Linearity	28.023	.747
	Within Groups		37.490	

ANOVA Table

			Sig.
Performa Kerja * Well Being	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.748

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Performa Kerja * Well Being	.871	.759	.909	.826

Lampiran 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Burnout Syndrom	Well Being	Performa Kerja
Normal Parameters ^{a,b}	N	58	58	58
	Mean	86.95	67.28	94.64
	Std. Deviation	10.635	7.443	11.818
Most Extreme Differences	Absolute	.135	.120	.119
	Positive	.135	.120	.097
	Negative	-.126	-.105	-.119
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.025	.915	.903
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.244	.373	.388

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 10. Hasil Uji Hipotetik Pengaruh Burnout Syndrome dan Kesejahteraan Kerja Terhadap Performa Kerja

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Burnout Syndrom, Well Being ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.946	2.751

a. Predictors: (Constant), Burnout Syndrom, Well Being

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7545.173	2	3772.587	498.512	.000 ^a
	Residual	416.223	55	7.568		
	Total	7961.397	57			

a. Predictors: (Constant), Burnout Syndrom, Well Being

b. Dependent Variable: Performa Kerja