

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP *BURNOUT***

**KARYAWAN DI PT. X SURABAYA**

**SKRIPSI**



Oleh:

**ALIFIAH AZMI PUTRI**

**NIM.210401110094**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2025**

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN  
DI PT. X SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah  
Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

Alifiah Azmi Putri

NIM. 210401110094

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN**

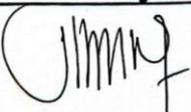
**DI PT. X SURABAYA**

**SKRIPSI**

Oleh:

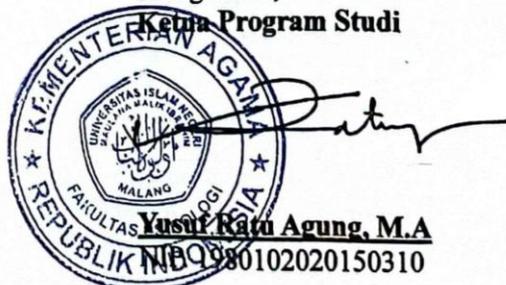
Alifiah Azmi Putri  
NIM.210401110094

Telah disetujui oleh:

<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b><u>Hilda Halida, M.Psi, Psikolog</u></b> NIP. 199105122023212062		19/6 '25

Malang, 19 Juni 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN**

**DI PT. X SURABAYA**

**SKRIPSI**

oleh:

Alifiah Azmi Putri  
NIM.210401110094

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi pada tanggal 25 Juni 2025.

**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b>Sekretaris Penguji</b> <u>Hilda Halida, M.Psi., Psikolog</u> NIP. 199105122023212062		27/6 '25
<b>Ketua Penguji</b> <u>Muh. Anwar Fu'adv, MA.</u> NIP. 19850110201608011037		27/6 '25
<b>Penguji Utama</b> <u>Dr. Retno Mangestuti, M.Si</u> NIP. 197502202003122004		26/6 '25

Disahkan oleh,

Dekan



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si  
NIP. 1976112820021220001

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul:

**PENGARUH RESILIENSI TERHADAP *BURNOUT*  
KARYAWAN DI PT. X SURABAYA**

Yang ditulis oleh:

Nama : Alifiah Azmi Putri  
NIM : 210401110094  
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diujikan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Malang, 30 April 2025

**Dosen Pembimbing**



**Hilda Halida, M.Psi, Psikolog**  
NIP. 199105122023212062

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alifiah Azmi Putri

NIM : 210401110094

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Resiliensi terhadap *Burnout* Karyawan di PT. X Surabaya”**, adalah benar-banar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan jadi 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, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 30 April 2025



Alifiah Azmi Putri  
NIM.210401110094

## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

-Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Namun Allah berjanji bahwa  
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(QS. Al-Insyirah:5-6)

## **PERSEMBAHAN**

Penelitian ini dipersembahkan sebagai bentuk rasa syukur dan penghargaan kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Nanang Kristianto dan Ibunda Siti Mubaiyanah, yang selalu memberikan apapun yang terbaik untuk putra-putrinya. Terima kasih atas segala pengorbanan, do'a, kasih sayang, dan dukungan yang selalu mendampingi setiap langkah. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan melimpahkan rezeki yang halal dan barokah untuk Ayah dan Mama. Peneliti juga mempersembahkan penelitian ini kepada kedua kakak peneliti, Maulidiah Rizka dan Wildan Firdaus, yang selalu menghiasi berbagai warna dalam hidup saya, memberikan nasehat, motivasi, dan memberi banyak pengalaman serta pelajaran berharga, terima kasih atas momen kebersamaan dan canda tawanya. Semoga selalu diberi kesehatan dan kelimpahan rezeki yang halal dan berkah.

Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi seluruh pihak yang membacanya. Terima kasih atas segala do'a, dukungan, dan kasih sayang yang telah diberikan.

*Aamiin ..*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian ini. Sholawat dan salam senantiasa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa dinantikan syafa'atnya di hari akhir kelak.

Skripsi ini tentunya bisa selesai karena dukungan dan do'a dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sukarela memberikan bantuan, saran, semangat, motivasi, dan pengalaman berharga kepada peneliti.
5. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si, selaku Dosen Wali Akademik yang selalu memberikan informasi, masukan, dan arahan dalam segala aktivitas akademik.
6. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., selaku Penguji Utama pada sidang skripsi.
7. Bapak Muh Anwar Fu'ady, S.Psi, M.A., selaku ketua penguji pada sidang skripsi.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Seluruh Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang luar biasa selama peneliti menempuh pendidikan di kampus ini.
9. Afa Nuhaimah, yang selalu ada dan memberikan motivasi, support, harapan, serta menemani peneliti mulai dari awal hingga akhir.

10. Pemilik NIM 210120, yang memberi dukungan dan menemani peneliti dari awal hingga selesai.
11. Responden dari karyawan PT. X Surabaya yang membantu peneliti sehingga penelitian ini bisa terselesaikan.
12. Serta semua pihak yang terlibat dan membantu sehingga penelitian ini bisa terselesaikan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan tidak bisa terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dari pihak yang terlibat dalam membantu untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga karya tulis ini dapat memberikan informasi maupun kontribus serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Dengan rendah hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan penelitian di masa mendatang.

Malang, 30 April 2025

Peneliti

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
NOTA DINAS .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
الخلاصة.....	xvii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
BAB II.....	13
KAJIAN TEORI.....	13
A. Resiliensi.....	13
B. <i>Burnout</i> .....	23
C. Pengaruh Resiliensi Terhadap <i>Burnout</i> .....	30
D. Kerangka Konseptual.....	32
E. Hipotesis Penelitian .....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Variabel Penelitian .....	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	34

D.	Subjek Penelitian .....	34
E.	Instrumen Penelitian .....	36
F.	Validitas dan Reliabilitas.....	39
G.	Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>47</b>
A.	Gambaran Lokasi Penelitian .....	47
B.	Pelaksanaan Penelitian.....	48
C.	Hasil Penelitian .....	49
D.	Pembahasan.....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>63</b>
A.	Kesimpulan .....	63
B.	Keterbatasan Penelitian.....	64
C.	Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert .....	37
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Resiliensi .....	38
Tabel 3. 3 Blueprint Skala <i>Burnout</i> .....	39
Tabel 3. 4 Alternatif Jawaban .....	40
Tabel 3. 5 <i>Validator</i> .....	40
Tabel 3. 6 <i>Blueprint</i> Skala Resiliensi Setelah Aiken's V .....	40
Tabel 3. 7 Uji Validitas Skala Resiliensi .....	41
Tabel 3. 8 <i>Blueprint</i> Skala <i>Burnout</i> Setelah Aiken's V .....	42
Tabel 3. 9 Uji Validitas Skala <i>Burnout</i> .....	43
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 3. 11 Kategorisasi Data .....	45
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Linieritas .....	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Sederhana .....	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji t .....	53
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	53
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	54
Tabel 4. 10 Kategorisasi Resiliensi .....	54
Tabel 4. 11 Kategorisasi Burnout .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	32
---------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	72
Lampiran 2 Skala Sebelum Uji Coba.....	73
Lampiran 3 Skala Setelah Uji Coba.....	75
Lampiran 4 Hasil Penilaian Ahli Panel.....	77
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas.....	79
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Lampiran 7 Hasil Pengisian Skala.....	82
Lampiran 8 Hasil Validitas Penelitian.....	86
Lampiran 9 Hasil Reliabilitas Penelitian.....	90
Lampiran 10 Uji Asumsi.....	91
Lampiran 11 Uji Hipotesis.....	92
Lampiran 12 Analisis Deskriptif.....	93

## ABSTRAK

Alifiah Azmi Putri, 210401110094, Pengaruh Resiliensi Terhadap *Burnout* Karyawan di PT. X Surabaya. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025.

**Dosen Pembimbing:** Hilda Halida, M.Psi., Psikolog.

---

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena tingginya tekanan kerja dan beban tugas yang dialami karyawan di PT. X Surabaya, sebuah perusahaan jasa penyedia makanan yang melayani sektor penerbangan serta industri. Studi awal melalui wawancara mendalam menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tuntutan kerja yang berat, jam kerja panjang, minimnya waktu istirahat, keterbatasan fasilitas, serta tekanan untuk memenuhi target dalam waktu singkat. Kondisi ini tidak hanya menimbulkan kelelahan dan penurunan semangat kerja, tetapi juga berpotensi memicu *burnout* yang dapat berdampak pada produktivitas, kualitas layanan, dan kesejahteraan psikologis karyawan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan populasi 248 karyawan dan sampel yang diambil berdasarkan rumus slovin berjumlah 71 karyawan. Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala resiliensi berdasarkan teori Connor&Davidson (2003), skala *burnout* berdasarkan teori Maslach (2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *burnout*. Uji T menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,549 yang artinya besar pengaruh atau kontribusi resiliensi terhadap *burnout* karyawan sebesar 54,9%. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam membantu perusahaan mengembangkan strategi peningkatan resiliensi guna meminimalkan risiko *burnout* pada karyawan.

**Kata Kunci:** *Burnout*, Karyawan, Resiliensi

## ABSTRACT

Alifiah Azmi Putri, 210401110094, The Influence of Resilience on Employee *Burnout* at PT. X Surabaya. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang, 2025.

**Advisor:** Hilda Halida, M.Psi., Psychologist.

---

This study was motivated by the phenomenon of high work pressure and task load experienced by employees at PT X Surabaya, a food service company serving the aviation and industrial sectors. Initial studies through in-depth interviews showed that many employees experience physical, mental, and emotional fatigue due to heavy work demands, long working hours, minimal rest time, limited facilities, and pressure to meet targets in a short time. These conditions not only lead to fatigue and decreased morale, but also have the potential to trigger *burnout* which can have an impact on productivity, service quality, and psychological well-being of employees.

This research uses a quantitative approach with simple linear regression analysis. The sampling technique used simple random sampling with a population of 248 employees and the sample taken based on the slovin formula amounted to 71 employees. The measuring instrument in this study consists of two scales, namely a resilience scale based on Connor & Davidson's theory (2003), a *burnout* scale based on Maslach's theory (2017).

The results showed that resilience has a significant negative effect on *burnout*. The T test shows that the significance value obtained is  $0.000 < 0.05$  and the coefficient of determination is 0.549, which means that the influence or contribution of resilience to employee *burnout* is 54.9%. This study provides practical contributions by assisting the company in developing resilience enhancement strategies to minimize the risk of employee *burnout*.

**Keywords:** *Burnout*, Employee, Resilience

## الخلاصة

ألفيه عزمي بوتري، 210401110094، تأثير المرونة على إرهاق الموظفين في شركة PT. X Surabaya. أطروحة. كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج، 2025.

المشرف: هيلدا هاليدا، ماجستير في علم النفس.

دفعت ظاهرة الضغط الشديد في العمل وعبء المهام الذي يعاني منه الموظفون في شركة PT X Surabaya، وهي شركة خدمات غذائية تخدم قطاعي الطيران والصناعة، إلى إجراء هذه الدراسة. أظهرت الدراسات الأولية من خلال المقابلات المتعمقة أن العديد من الموظفين يعانون من إرهاق جسدي وعقلي وعاطفي بسبب متطلبات العمل الشاقة وساعات العمل الطويلة ووقت الراحة القليل والمرافق المحدودة والضغط لتحقيق الأهداف في وقت قصير. لا تؤدي هذه الظروف إلى الإرهاق وانخفاض الروح المعنوية فحسب، بل إنها قد تؤدي أيضًا إلى الإرهاق الذي يمكن أن يؤثر على الإنتاجية وجودة الخدمة والرفاهية النفسية للموظفين.

استخدمت هذه الدراسة منهجًا كميًا مع تحليل الانحدار الخطي البسيط. وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، مع عدد سكان بلغ 248 موظفًا، وبلغت العينة التي تم اختيارها وفقًا لصيغة سلوفين 71 موظفًا. وتضمنت أدوات القياس في هذه الدراسة مقياسين: مقياس المرونة النفسية بناءً على نظرية كونور ودافيدسون (2003)، ومقياس الاحتراق الوظيفي بناءً على نظرية ماسلاش (2017).

أظهرت نتائج الدراسة أن المرونة النفسية لها تأثير سلبي كبير على الاحتراق الوظيفي. وأظهر اختبار T قيمة دلالة بلغت  $0.05 > 0.000$  وكانت قيمة معامل التحديد 0.549، مما يعني أن المرونة تسهم بنسبة 54.9% في التغيير في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين. تُقدّم هذه الدراسة مساهمة عملية من خلال مساعدة الشركة على تطوير استراتيجيات لتعزيز المرونة النفسية بهدف تقليل مخاطر الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين.

**الكلمات المفتاحية:** الاحتراق الوظيفي، الموظفون، المرونة النفسية

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan kini menjadi fokus utama dalam lingkungan kerja modern dengan tingginya tekanan pekerjaan dan persaingan yang ketat, banyak karyawan menghadapi berbagai tantangan emosional yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan mereka (Fridayanti et al., 2019). Salah satu fenomena yang sering muncul sebagai dampak dari tekanan pekerjaan yang berlebihan adalah kondisi yang dikenal sebagai *burnout* atau sindrom kelelahan. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger, seorang psikolog klinis dari New York, pada tahun 1973 melalui sebuah jurnal psikologi yang membahas tentang “sindrom *burnout*”. Freudenberger mendefinisikan *burnout* sebagai padamnya motivasi atau dorongan, terutama ketika pengabdian seseorang terhadap suatu tujuan atau hubungan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan (Van Way III, 2013).

Maslach dan Jackson (1981) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dialami oleh individu sebagai akibat dari tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. Berdasarkan pengembangan konsep sebelumnya, *burnout* merupakan kondisi ketika seseorang merasa sangat lelah secara fisik, pikiran, dan emosi karena tekanan yang berlangsung terus-menerus, terutama dalam pekerjaan yang menuntut keterlibatan secara fisik dan emosional (Khamissa et al., 2022). Dengan kata lain, *burnout* bukan hanya soal kelelahan emosional saja, tetapi juga mencakup

kelelahan secara keseluruhan yang bisa memengaruhi kinerja, khususnya dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti layanan industri. Kondisi ini dapat dialami oleh siapa saja, terutama jika individu tersebut melakukan aktivitas secara berlebihan atau dalam jangka waktu yang terlalu lama.

Pembahasan ini, penting untuk memahami bahwa *burnout* memiliki karakteristik yang berbeda dari stres kerja biasa. Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan, atau sumber daya (Leka et al., 2003). Stres kerja umumnya bersifat sementara dan dapat diredakan jika faktor penyebabnya diatasi, berbeda dengan *burnout* yang dapat berkembang secara perlahan akibat stres yang berlangsung terus-menerus tanpa adanya pemulihan yang memadai. *Burnout* mencerminkan kondisi kelelahan yang lebih mendalam, tidak hanya secara emosional, tetapi juga secara fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat mengganggu hubungan interpersonal maupun pencapaian kerja (Maslach & Leiter, 2016).

Schaufeli dan Buunk (2004) mengungkapkan bahwa profesi di bidang jasa merupakan bidang yang paling rentan mengalami *burnout*, dengan sekitar 43% petugas sosial mengalami kondisi ini. Hal serupa juga terjadi pada profesi perawat, di mana penelitian oleh Khamisa et al. (2015) menunjukkan bahwa sekitar 36% perawat mengalami *burnout*. Selama pandemi COVID-19, jumlah *burnout* pada tenaga kesehatan meningkat tajam menjadi 52%, bahkan mencapai 66% pada dokter dan perawat (Nowinska et al., 2021). Sementara itu, pada profesi guru, penelitian yang dilakukan oleh Ozamiz et al. (2023) menunjukkan bahwa sekitar

52% guru mengalami *burnout* selama masa pandemi. Temuan ini memperkuat bahwa *burnout* merupakan isu lintas profesi yang serius dalam sektor jasa.

Sektor jasa kesehatan, pendidikan, dan layanan pelanggan telah lama diakui sebagai bidang pekerjaan yang memiliki risiko *burnout*, karena hubungan kerja yang dibangun dalam profesi ini menuntut keterlibatan fisik dan emosional, dan mengutamakan kepentingan orang lain serta bekerja melebihi jam kerja. Selain itu, adanya keterbatasan sumber daya atau kebijakan yang membatasi, sehingga meningkatkan beban kerja dan tekanan psikologis (Leiter & Maslach, 2016). Fenomena ini kerap dialami oleh individu yang merasa kehilangan kendali terhadap lingkungan kerjanya, tidak mampu memenuhi atau merasa ragu terhadap tuntutan pekerjaan, serta mempertanyakan pentingnya tugas yang mereka jalankan. (Shaltout et al., 2023).

Fajriani (2015) mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebih juga membuat individu merasa keseluruhan tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat, hal ini dapat membuat kelelahan fisik maupun psikologis. Tekanan yang terjadi pada saat bekerja, jika tidak ditangani dengan tepat, berpotensi berkembang menjadi kelelahan emosional, kelelahan fisik, serta perasaan ketidakberdayaan. Inilah gejala utama dari *burnout*. Dengan demikian, beban yang dirasakan secara berlebihan tidak hanya berdampak pada kinerja kerja, tetapi juga pada kondisi mental dan kesejahteraan emosional pekerja.

Habibullah & Sarianti (2023) menjelaskan bahwa tingginya tingkat stres yang dihadapi karyawan dapat memicu munculnya gejala-gejala *burnout*. Kondisi ini

menunjukkan betapa pentingnya memberikan perhatian serius terhadap kesehatan mental di lingkungan kerja. Hal ini bukan sekedar masalah pribadi yang dialami individu, namun juga membawa dampak yang lebih luas, seperti menurunnya produktivitas waktu dan menurunnya efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, menjaga kesejahteraan mental karyawan menjadi faktor krusial untuk mendukung keberlangsungan dan keberhasilan organisasi.

Penelitian Klinoff et al. (2018) menjelaskan bahwa *burnout* dapat berdampak serius terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan industri, termasuk gangguan psikosomatis, serta meningkatkan tingkat absensi dan *turnover* yang dilaporkan mencapai 43% di kalangan petugas pemasyarakatan. Hal ini menunjukkan bahwa jika sindrom kelelahan ini tidak ditangani dengan baik, maka akan berdampak langsung pada penurunan produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

*Burnout* dapat dipahami sebagai kondisi kelelahan yang muncul dalam konteks pekerjaan, mencakup kelelahan secara fisik, emosional, maupun mental. Kondisi ini timbul akibat keterlibatan yang intens dan berkepanjangan dalam pekerjaan, terutama dalam situasi kerja yang penuh dengan tekanan emosional. Tekanan tersebut kemudian mendorong individu untuk menarik diri dari lingkungan organisasi dan mengakibatkan penurunan pencapaian kinerja. *Burnout* juga dipandang sebagai sebuah proses di mana sikap dan perilaku individu terhadap pekerjaannya berubah menjadi negatif, sebagai bentuk respons terhadap tekanan dan tuntutan yang terus-menerus mereka hadapi dalam dunia kerja (Maulidah et al., 2022).

PT. X Surabaya, sebagai salah satu perusahaan jasa penyedia makanan yang melayani sektor penerbangan dan juga industrial, serta beroperasi selama 24 jam sehingga berada di bawah tekanan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Antoniadou et al. (2024) yang menyatakan bahwa sektor industri *catering* diketahui berada di bawah tekanan kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui tingginya tingkat stres dan kelelahan kerja yang dialami oleh para pekerja. Kondisi ini berdampak negatif tidak hanya terhadap kepuasan kerja, tetapi juga terhadap kesehatan umum karyawan, menunjukkan bahwa beban kerja di industri ini sangat intens dan menuntut secara fisik maupun mental. Dalam bisnis penyediaan makanan untuk penerbangan dan industrial, PT. X Surabaya ini dituntut untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi dalam waktu singkat dan dalam jumlah yang besar. Dengan membangun ketahanan karyawan, perusahaan dapat secara signifikan meminimalkan dampak negatif yang sering muncul di lingkungan kerja yang dinamis yang dapat mengakibatkan kelelahan kerja yang berlebih, sehingga memunculkan *burnout*.

Didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 26 Oktober – 30 Oktober 2024. Peneliti bersama narasumber satu yaitu ARK selaku karyawan PT. X Surabaya divisi *planning* didapatkan informasi sebagai berikut:

*“Saya sering sekali kelelahan sampai tidak tidur, sakit kepala, laper terus bawaannya. Pekerjaan yang membuat saya paling lelah kadang bukan tugas wajib saya, tapi membantu tugas orang lain, kloyalan kita aja kalau disini. Pagi mengerjakan tugas pokok di *planning* terkait bahan baku untuk dimasak dan apa saja yang harus diantar, jam 11 bantuin yang di *receiving* untuk bantu masukin barang-barang yang datang. Istirahat hanya bisa setengah jam saja. Sore merevisi terkait barang yang kurang dan lebih. Paling lelah lagi kalau ada pesanan dadakan itu mengurus tenaga sekali. Teman-teman juga begitu merasa kelelahan. Kalau bisa dari perusahaan mengadakan pelatihan juga”.*

Narasumber ARK ini mengalami kelelahan dikarenakan tugas yang ditanggung bukan hanya tugasnya saja, namun individu tersebut harus membantu rekannya dan jika ada pesanan dadakan individu tersebut harus langsung pesan ke vendor, jika di tolak oleh vendor, harus belanja sendiri untuk memenuhi kebutuhan pesanan.

Kemudian juga didapatkan hasil wawancara dari narasumber kedua yaitu A selaku karyawan PT. X Surabaya di divisi store sebagai berikut:

*“Aku datang pagi itu ambil keranjang dulu, terus ngeluarin barang dari ruang industrial untuk dipakai hari itu juga. Jam 10 ke receiving untuk nerima barang-barang masuk sekalian data manual karena nimbang barang ada yang kelebihan ada yang kekurangan. Cape banget sih karena dikejar target dan waktu, yang bantu juga nggak ada nunggu kloyalan teman-teman yang lain. Yang buat susah juga fasilitasnya masih banyak manual dan kadang rusak semua jadi itu terasa melelahkan sekali. Kadang disalahin rekan-rekan dan atasan juga. Kalau udah lelah banget aku sampai malas ngerjain tugasku. Istirahat juga aku milih sendiri sambil ngopi. Aku juga maunya disini ada sosialisasi atau pelatihan untuk merefresh otak.”*

Narasumber A ini merasa dirinya lelah karena hari-harinya dikejar target waktu, belum selesai mengeluarkan tugas satu sudah harus ke tugas lain. Individu tersebut juga merasa kurangnya bantuan dari pihak lain dan fasilitas yang sering rusak, sehingga hal tersebut membuatnya lelah berlebihan bahkan timbul rasa malas untuk bekerja.

Kemudian dari narasumber ketiga yaitu W dari divisi store juga, tetapi bekerja di dalam kantor sekaligus gudang.

*“Saya hari-hari itu melelahkan banget rasanya, kalau pagi ngecek barang digudang, apa saja yang sudah habis, kemudian didata di komputer. Saya juga menghitung barang kiloan, pcs, dan lain sebagainya. Kadang kalau ada yang butuh bantuan ya saya bantu meskipun rasanya sudah lelah sekali, istirahat juga sering terlambat, yang buat susah itu kalau lift nya mati, jadi mindahin barang itu susah dan memakan waktu yang lama. Kadang suka kesel juga sama teman kerja yang suka buru-buruin kerjaan, tapi mau gimana lagi. Saya sering kalau mau berangkat*

*kerja dari rumah itu rasanya males dan emosi, jadi semangat untuk bekerja itu kurang”.*

Narasumber W ini merasakan kelelahan berlebih hampir setiap hari, bahkan saat berangkat bekerja sudah membayangkan pekerjaannya yang berat dan menguras energi.

Ketiga narasumber dalam wawancara ini menunjukkan tanda-tanda *burnout* berdasarkan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Leiter & Maslach (2016). Pertama, dimensi kelelahan emosional terlihat dari pernyataan-pernyataan tentang kelelahan fisik dan kelelahan mental yang berlebihan, gangguan tidur, serta waktu istirahat yang sangat terbatas. Kedua, gejala depersonalisasi terlihat dari munculnya rasa frustrasi dengan rekan kerja dan perasaan tidak ingin menjalankan tugas karena merasa jenuh. Ketiga, penurunan prestasi diri terlihat dari rendahnya semangat kerja. Meskipun pada awalnya terlihat sebagai stres kerja, namun tekanan yang berkepanjangan serta dampaknya terhadap motivasi dan emosi individu telah berkembang menjadi gejala *burnout* yang lebih kompleks. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengenali tanda-tanda *burnout* dan mengambil langkah-langkah untuk mendukung kesejahteraan karyawan, guna menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan produktif.

Bethania (2016) menjelaskan bahwa setiap individu pada dasarnya membutuhkan dua elemen utama untuk menghadapi berbagai situasi sulit dalam hidup. Pertama yaitu ketangguhan mental sebagai landasan dari dalam diri dan kedua yaitu kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri terhadap dinamika perubahan yang terjadi. Kedua aspek ini menjadi sangat esensial ketika seseorang dihadapkan pada berbagai tantangan, tekanan, atau pengalaman-pengalaman tidak

menyenangkan yang potensial muncul dalam perjalanan hidupnya. Kemampuan untuk mengkombinasikan kedua elemen tersebut memungkinkan individu untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang di tengah situasi yang penuh tekanan dan ketidakpastian.

Kekuatan individu untuk menghadapi atau merubah kondisi yang sulit menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi dinamakan dengan resiliensi. Penelitian ini memilih resiliensi karena lebih cocok untuk melihat *burnout* yang dialami karyawan di PT. X Surabaya yang memiliki beban kerja tinggi. Grotberg (1999) mengartikan resiliensi sebagai kapasitas yang dimiliki individu untuk menghadapi, mengatasi, belajar dari tantangan dalam hidup, serta belajar dari pertemuan dengan kondisi terpuruk yang mereka alami (Matos et al., 2013).

Sementara itu, Wagnild & Young (1990) menggambarkan resiliensi sebagai manifestasi ketangguhan emosional yang tercermin melalui dua aspek utama: keberanian dalam menghadapi adversitas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Ketangguhan ini tidak hanya mencakup aspek mental, tetapi juga melibatkan kecerdasan emosional dan keterampilan sosial yang memungkinkan individu untuk tetap teguh dalam menghadapi kesulitan.

Connor & Davidson (2003) menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan pribadi yang membantu seseorang mengatasi stres, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan kembali berfungsi secara optimal setelah mengalami kesulitan hidup. Penelitian resilien penting karena tekanan kerja yang terus-menerus bisa membuat karyawan merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional, atau yang disebut dengan *burnout*. Dibandingkan dengan *hardiness*, resiliensi lebih

sesuai karena tidak hanya soal kekuatan mental, tetapi juga bagaimana seseorang bisa pulih dan tetap menjalankan tugas dengan baik meskipun berada di situasi sulit. Selain itu, resiliensi juga bisa dilatih dan ditingkatkan, sehingga lebih bermanfaat bagi perusahaan jika ingin membantu karyawannya mengurangi risiko *burnout*. Sementara itu, *hardiness* lebih mengarah ke sifat kepribadian yang sudah ada. Oleh karena itu, resiliensi dipilih sebagai variabel yang paling tepat dalam penelitian ini.

Sari & Listiyandini (2015) menekankan bahwa resiliensi bukan sekadar konsep abstrak, melainkan suatu keterampilan vital yang dibutuhkan setiap individu dalam mengarungi kompleksitas kehidupan modern. Tanpa adanya resiliensi yang memadai, seseorang mungkin akan kesulitan dalam mengatasi berbagai hambatan yang muncul dalam perjalanan hidupnya.

Shakir (2020) memberikan perspektif menarik dengan mengungkapkan korelasi antara tingkat resiliensi dan risiko *burnout*. Individu dengan tingkat resiliensi yang rendah cenderung lebih rentan mengalami kelelahan mental dan emosional yang berujung pada *burnout*. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan resiliensi sebagai strategi preventif dalam menjaga kesehatan mental dan produktivitas. Kemampuan ini mencakup keterampilan dalam mengelola stres secara efektif, mengembangkan perspektif yang lebih optimis, dan menemukan makna positif dalam situasi yang menantang. Wang et al. (2014) dalam studinya menjelaskan bahwa resiliensi tidak hanya berperan sebagai pelindung kesehatan mental, tetapi juga menjadi fondasi bagi karyawan dalam memelihara stabilitas emosional, mempertahankan pandangan positif terhadap masa depan,

serta mengambil langkah-langkah strategis dan terukur ketika menghadapi berbagai permasalahan dalam konteks profesional.

Beberapa penelitian sebelumnya juga telah membahas pengaruh resiliensi terhadap *burnout*. Salah satunya penelitian oleh Schuller KA et al. (2020) yang berjudul “*Resilience dan Burnout di Kalangan Perawat yang Berlatih di Lingkungan dengan Intesitas Tinggi*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara resiliensi dan *burnout* pada perawat, dengan resiliensi yang tinggi dapat membantu mengurangi dampak negative dari *burnout*. Resiliensi berfungsi sebagai factor pelindung yang dapat mengurangi resiko *burnout* di kalangan perawat, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan seimbang untuk meningkatkan resiliensi perawat dan mengurangi *burnout*.

Selain itu, penelitian oleh Guo et al. (2018) yang berjudul “*Burnout dan Hubungannya dengan Resiliensi pada perawat*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat mengalami gejala *burnout* yang parah dengan tingkat kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efikasi professional yang cukup tinggi. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara gejala *burnout* dan tingkat resiliensi. Dengan kata lain, semakin besar tingkat ketahanan individu, maka gejala *burnout* yang dirasakan cenderung semakin sedikit.

Selanjutnya, terdapat penelitian oleh Klinoff et al. (2018) yang berjudul “*Penilaian Burnout dan Resiliensi pada Petugas Kemasyarakatan*”. Penelitian ini mengkaji resiliensi berfungsi sebagai pelindung yang membantu individu untuk "bangkit kembali" dari kelelahan akibat tantangan yang dihadapi, sehingga

mengurangi resiko *burnout*. Individu yang memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola stres, yang mengarah pada pengurangan kelelahan emosional dan sinisme. Dengan demikian, pengembangan resiliensi dapat menjadi strategi penting dalam program intervensi untuk mengurangi *burnout*.

Pentingnya penelitian ini terletak pada upaya untuk memahami dan mengatasi fenomena *burnout* di kalangan karyawan industri, yang dapat berdampak besar terhadap kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja mereka. Peneliti memilih meneliti *burnout* pada sektor industri *catering* karena bidang ini memiliki karakteristik kerja yang sangat menuntut, seperti jam kerja panjang, beban fisik tinggi, serta tekanan untuk selalu memberikan layanan terbaik. Meskipun demikian, kajian akademik yang menyoroti *burnout* di sektor ini masih terbatas dibandingkan sektor lain seperti kesehatan atau pendidikan. Padahal, kondisi psikologis karyawan di industri *catering* memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh resiliensi terhadap *burnout* karyawan di PT. X Surabaya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat Resiliensi pada karyawan PT. X Surabaya?
2. Bagaimana tingkat *Burnout* pada karyawan PT. X Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap *burnout* karyawan di PT. X Surabaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat Resiliensi pada karyawan di PT. X Surabaya.
2. Mengetahui tingkat *Burnout* pada karyawan di PT. X Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh Resiliensi terhadap *Burnout* karyawan di PT. X Surabaya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dapat memperkaya literatur ilmiah di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Selain itu di harapkan juga dengan adanya penelitian ini dapat memicu munculnya penelitian-penelitian baru dengan topik serupa.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Perusahaan khususnya di PT. X Surabaya agar dapat menanggulangi gejala atau permasalahan *burnout* pada karyawannya dan diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi karyawan agar dapat mengontrol dirinya dalam tuntutan pekerjaan yang dialami.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Resiliensi

##### 1. Definisi Resiliensi

Connor & Davidson (2003) mengemukakan bahwa resiliensi merupakan suatu kapasitas atau kemampuan personal yang dimiliki individu, yang memungkinkan seseorang untuk tidak hanya bertahan namun juga tumbuh dan berkembang secara positif ketika dihadapkan pada berbagai tantangan, kesulitan, atau permasalahan dalam kehidupan. Konsep ini menekankan pada kualitas adaptif yang membantu individu untuk pulih dan bahkan menjadi lebih kuat setelah menghadapi situasi-situasi yang penuh tekanan.

Dalam kajian psikologi positif, resiliensi kerap dibandingkan dengan konsep *hardiness*, karena keduanya sama-sama berhubungan dengan ketahanan individu dalam menghadapi stres. Namun demikian, terdapat perbedaan mendasar antara keduanya. *Hardiness* lebih dipahami sebagai sifat kepribadian yang relatif stabil, yang ditandai oleh tiga komponen utama: komitmen, kontrol, dan tantangan (Kobasa, dalam Mund, 2016). Sementara itu, resiliensi menurut Masten (dalam Diah et al., 2020), mengungkapkan bahwa resiliensi merupakan suatu proses adaptasi yang membuahkan hasil yang positif meskipun individu menghadapi situasi yang berisiko. Resiliensi berfungsi sebagai pelindung dan pencegah terhadap dampak negatif yang mungkin timbul, bahkan dalam keadaan yang sulit. Oleh karena itu, dalam konteks dunia kerja yang penuh dinamika seperti di industri *catering*, resiliensi dianggap lebih relevan karena dapat ditingkatkan melalui

pendekatan yang terstruktur untuk membantu individu mengurangi risiko *burnout* dan tetap optimal dalam menjalankan tugas.

Menurut Reivich & Shatte (dalam Sakdiyah & Kusumaputri, 2020), resiliensi merupakan kapasitas seseorang untuk bangkit kembali dan bertahan saat menghadapi situasi sulit dalam hidup. Seseorang dianggap memiliki tingkat resiliensi yang tinggi ketika mereka mampu menghadapi tekanan, kesulitan, atau bahkan pengalaman traumatis dengan tetap mempertahankan fungsi psikologis yang sehat. Kemampuan ini tidak hanya sebatas bertahan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk pulih dan beradaptasi secara positif terhadap berbagai tantangan hidup yang muncul. Sedangkan dalam *Oxford Learner's Dictionary* menjelaskan bahwa resiliensi merupakan kemampuan individu untuk cepat bangkit setelah kejadian tidak menyenangkan seperti shock, cedera, dan sebagainya.

Siebert (dalam Musni et al., 2023) menjelaskan bahwa resiliensi merujuk pada kemampuan untuk menghadapi perubahan hidup secara efektif pada tingkat yang tinggi, mempertahankan kesehatan dalam situasi yang penuh tekanan, bangkit dari keterpurukan, mengatasi kesulitan, menyesuaikan cara hidup ketika cara lama sudah tidak lagi sesuai, serta menghadapi masalah tanpa melakukan kekerasan. Resiliensi bisa diartikan sebagai kapabilitas yang dimiliki oleh setiap individu untuk menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan dalam hidup, termasuk kemampuan untuk mempertahankan kesabaran ketika menghadapi situasi penuh tekanan, serta kemampuan untuk bangkit kembali dan pulih dari pengalaman traumatis yang pernah dialami (Luther, dalam Aditya Pratama et al., 2023).

Sementara itu, Yang & Gonzalez (2021) mengatakan dengan cukup komprehensif bahwa resiliensi merupakan suatu kapasitas atau kemampuan individu untuk tidak hanya bertahan dalam menghadapi situasi sulit, tetapi juga mampu mengatasi berbagai tantangan tersebut, dan bahkan dapat mengembangkan diri secara positif dan signifikan setelah berhadapan dengan kesulitan yang sangat mendalam.

Penjelasan lain, Tugade & Fredrickson (2004) memaparkan definisi resiliensi dari sudut pandang yang sedikit berbeda, yaitu sebagai kemampuan seseorang untuk dengan cepat dan efektif beralih atau pulih dari pengalaman-pengalaman emosional yang bersifat negatif, serta memiliki kemampuan beradaptasi yang baik ketika dihadapkan pada berbagai pengalaman hidup yang penuh dengan tekanan dan tuntutan.

Merujuk pada pendapat para ahli yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa resiliensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi, mengatasi, dan bangkit dari situasi yang mengecewakan atau melemahkan, bahkan berkembang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dalam penelitian ini, konsep resiliensi yang digunakan mengacu pada pandangan Connor & Davidson (2003), karena fokusnya bukan hanya pada ketahanan individu di tengah tekanan, tetapi juga pada kemampuan untuk berkembang secara positif setelah melalui berbagai cobaan.

## 2. Aspek-Aspek Resiliensi

Menurut Connor dan Davidson (2003), terdapat lima aspek resiliensi diantaranya kompetensi pribadi, percaya pada diri sendiri, adaptasi, kontrol diri, dan spiritual. Dijelaskan sebagai berikut:

### a) *Personal competence, high standards, tenacity* (Kompetensi Pribadi)

Salah satu karakteristik utama yang menonjol pada individu tertentu adalah kemampuannya untuk mempertahankan semangat yang tinggi, keteguhan hati, dan sikap pantang menyerah dalam berbagai situasi. Individu tersebut tetap tegar dan tidak mudah kehilangan keberanian, bahkan ketika menghadapi kegagalan berulang kali. Individu dengan sifat ini menunjukkan ketahanan luar biasa dalam menghadapi tantangan yang kompleks, menerima setiap rintangan dengan pandangan positif, serta terus berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai target dan cita-cita yang telah mereka pertahankan. Meskipun perjalanan menuju tujuan tersebut dipenuhi oleh berbagai kesulitan, tantangan berat, ataupun pengalaman traumatis yang dapat menggoyahkan niatnya, namun tetap berkomitmen untuk berjuang dan beradaptasi, menunjukkan kegigihan yang tak mudah luntur di tengah tekanan dan cobaan hidup.

### b) *Trust in one's instincts, tolerance of negative affect, and strengthening effects of stress* (Percaya pada Diri Sendiri)

Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengelola dan mengendalikan emosinya dengan lebih efektif. Mampu tetap berpikir secara jernih dan rasional, bahkan dalam kondisi yang penuh tekanan. Hal ini membuat mereka mampu mempertahankan kinerja yang optimal dalam berbagai

situasi sulit. Individu seperti ini juga sering menggunakan humor sebagai salah satu strategi untuk menghadapi tantangan hidup, serta lebih mudah beradaptasi dengan beragam pengalaman emosional yang bersifat negatif. Selain itu, individu yang memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan dirinya sendiri cenderung lebih berhasil dalam mengatasi tekanan mental, karena mampu berpikir secara tenang dan objektif, termasuk saat menghadapi berbagai masalah yang kompleks. Individu ini juga menunjukkan tingkat toleransi yang lebih tinggi terhadap situasi yang penuh tekanan dan memiliki ketahanan psikologis yang lebih kuat dalam menghadapi stres yang berkepanjangan.

c) *Positive acceptance of change, and secure relationships* (Adaptasi)

Individu yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik dapat merespons perubahan atau tekanan dengan sikap yang positif dan konstruktif. Ia tidak hanya bertahan dalam situasi yang sulit, tetapi juga sering melihat perubahan sebagai tantangan yang menarik atau bahkan sebagai peluang untuk berkembang lebih baik. Ketika menghadapi kesulitan, individu ini menunjukkan ketahanan emosional yang luar biasa dengan tetap sabar dan tidak mudah putus asa, yang memungkinkan individu tersebut mengatasi berbagai hambatan yang datang. Selain itu, keterbukaan terhadap perubahan, sikap fleksibel, dan kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal yang harmonis menjadi aspek penting yang memperkuat kualitas dirinya dalam berinteraksi dengan orang lain.

d) *Control* (Pengendalian Diri)

Setiap individu pada dasarnya memiliki kapasitas untuk mengarahkan dan mengendalikan jalan hidupnya sesuai dengan nilai dan tujuan yang diyakininya.

Namun, penting untuk tetap memiliki kesadaran bahwa dalam proses tersebut, tidak semua hal akan berlangsung sebagaimana yang telah direncanakan. Ketidakpastian dan tantangan merupakan bagian tidak terpisahkan dari kehidupan. Dengan menetapkan tujuan yang jelas dan terarah, individu dapat merespon berbagai dinamika dan perubahan situasi dengan sikap yang positif, serta mampu menentukan langkah-langkah yang tepat untuk maju. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan upaya dalam merancang strategi yang efektif dan realistis, serta kesiapan untuk bersikap terbuka terhadap masukan, dukungan, atau bantuan dari orang lain ketika dibutuhkan. Kemampuan untuk menyeimbangkan antara pengelolaan diri yang aktif dan penerimaan terhadap hal-hal yang berada di luar kendali menunjukkan kedewasaan dalam menjalani hidup.

e) *Spiritual influences* (Pengaruh Spiritual)

Keyakinan seseorang terhadap takdir Tuhan dan nilai-nilai spiritual tercermin dalam perilaku sehari-hari yang selaras dengan ajaran agama yang dianutnya. Kepercayaan ini tidak hanya menjadi fondasi moral, tetapi juga menjadi sumber kekuatan batin dalam menghadapi berbagai tantangan hidup. Dalam situasi sulit, keyakinan spiritual memberikan harapan dan arah, memungkinkan individu untuk tetap tegar dan berpikir positif. Individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung memandang setiap peristiwa dalam hidup sebagai bagian dari skenario ilahi yang sarat makna. Sikap ini menumbuhkan ketenangan jiwa serta membantu individu menemukan pelajaran dan hikmah di balik setiap ujian, menjadikannya pribadi yang lebih bijaksana dan tangguh.

### 3. Faktor-Faktor Resiliensi

Grotberg, dalam Wahid (2024) menyatakan bahwa kemampuan resiliensi setiap individu berbeda-beda, dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu *I have* (Saya punya), *I am* (Saya ini), dan *I can* (Saya bisa).

#### a) *I have* (Saya Punya)

Faktor ini merupakan representasi resiliensi yang bersumber dari pemaknaan individu terhadap sumber daya dan dukungan sosial yang diterimanya dari lingkungan (*External Support and Resources*). Hal ini mengindikasikan bahwa faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitar juga mampu mempengaruhi individu agar lebih bangkit dan semangat menghadapi kesulitan yang dialaminya. Faktor ini sejalan dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial yang pasti membutuhkan orang lain dalam hidupnya. Individu dengan kemandirian yang tinggi pun pasti membutuhkan bantuan orang lain walau hanya sekedar dukungan yang dapat dijadikan sebagai motivasi.

#### b) *I am* (Saya Ini)

Faktor ini berkaitan dengan bagaimana individu memaknai kekuatan internal dirinya (*Personal, Internal Strengths*). Kekuatan ini merujuk pada tingkat pemahaman individu terhadap dirinya sendiri, mencakup kepercayaan diri, harga diri, dan rasa tanggung jawab. Di samping faktor eksternal, faktor internal memegang peran penting dalam pembentukan pribadi yang tangguh. Individu yang mengenali kekuatan dirinya akan lebih mampu pulih dari kesulitan, tidak terpuruk dalam kesedihan, serta menerima bahwa kehidupan memiliki dinamika naik dan turun. Kekuatan internal ini juga memungkinkan individu untuk tetap fokus pada

tujuan hidup, dan menjaga keseimbangan mental serta emosional meskipun menghadapi tantangan yang besar.

c) *I can* (Saya Bisa)

Faktor ini berkaitan dengan hal apa saja yang dapat dilakukan oleh individu atas keterampilan sosial serta kemampuan interpersonalnya (*Social, Interpersonal Skill*). Salah satu kemampuan yang paling mendasar pada faktor ini adalah kemampuan *problem solving* (memecahkan masalah). Individu yang resilien akan mampu mengidentifikasi suatu masalah yang dihadapinya, sehingga mampu juga untuk menemukan cara penyelesaian masalah tersebut. Selain itu, individu yang resilien juga mampu menyadari potensi yang dimilikinya, sehingga dengan kesadaran tersebut individu mampu bangkit setelah kesulitan datang.

Desmita (2009) menjelaskan bahwa resiliensi merupakan hasil kombinasi dari faktor-faktor *I have*, *I am*, dan *I can* tersebut. Jika seorang individu mendapatkan dukungan dari lingkungannya (*I have*), namun tidak memiliki kekuatan dalam dirinya (*I am*) atau tidak memiliki keterampilan interpersonal dan sosial (*I can*), maka hal ini tidak dapat menjadikan individu sebagai seorang yang resilien. Begitu juga, ketika seorang individu memiliki kekuatan dalam dirinya (*I am*), akan tetapi tidak mengetahui bagaimana cara berinteraksi atau berkomunikasi dengan orang lain serta tidak mengerti cara memecahkan masalah yang dihadapinya (*I can*) serta lingkungan tidak mendukungnya ketika dalam masalah (*I have*), maka individu tersebut tidak bisa menjadi resilien.

#### 4. Resiliensi menurut Perspektif Islam

Dari sisi teologis, Al-Quran adalah kitab suci yang memuat aturan-aturan yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk dalam hal sosial dan segala perubahannya. Sepanjang perjalanan hidup, manusia akan selalu menghadapi berbagai tantangan, ujian, dan musibah. Semua itu merupakan bentuk ujian dari Allah SWT. untuk melihat sejauh mana manusia mampu bangkit dan tetap berserah diri kepada-Nya.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 155-156:

وَأَنْبَلُونَكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالتَّمَرَاتِ وَبَشِيرِ  
الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ﴿١٥٦﴾

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar. (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah mereka mengucapkan “Inna lillahi wa inna ilahi raji'un”. (QS. Al-Baqarah: 155-156).

Ayat tersebut menyampaikan bahwa Allah SWT memberikan ujian kepada setiap manusia dalam kehidupannya. Dengan berserah diri kepada-Nya, seseorang dapat memperoleh ketenangan jiwa dan mengurangi kekecewaan serta keputusasaan. Allah SWT telah menyediakan balasan untuk setiap cobaan yang dihadapi. Al-Qurthubi dalam tafsirnya menjelaskan bahwa ujian yang disebutkan dalam ayat tersebut dimaksudkan sebagai pembelajaran bagi generasi berikutnya, agar mereka memahami apa yang seharusnya di lakukan. Cobaan juga bertujuan agar manusia menemukan keyakinan melalui musibah yang dialaminya,

sehingga pada akhirnya mereka dapat menghadapi cobaan berikutnya dengan lebih tenang (Fajariyah, 2021).

Sejalan dengan konteks tersebut, Allah menjelaskan di dalam Al-Qur'an Surat Al-Insyirah ayat 1-8:

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ۖ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ۚ  
الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ ۖ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ۚ  
فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۚ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝

Artinya: “Bukankah Kami telah melapangkan dadamu (Muhammad)? (1) Dan Kami telah menghilangkan bebanmu darimu (2) Yang memberatkan punggungmu? (3) Dan Kami tinggikan sebutan (nama)mu bagimu (4) Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan (5) Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan (6) Maka setelah kamu selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7) Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (8).

Berdasarkan surat Al-Insyirah ayat 1-8, terdapat dua ayat yang berulang, yaitu bahwa setiap kesulitan diikuti dengan kemudahan. Ayat ini mendorong setiap individu untuk berpikir dengan penuh kesadaran bahwa kesulitan, penderitaan, dan cobaan adalah pintu untuk memahami makna dan esensi kemudahan, kebahagiaan, dan kedamaian. Dengan pemahaman tersebut, seseorang akan lebih mampu untuk mengenali maksud dari setiap tantangan dan kesulitan. Hal ini memungkinkan dirinya untuk memiliki semangat dalam mencari solusi dan cara untuk menghadapi ujian hidup, serta tetap teguh dalam perjuangan dan ketabahan (Wahidah, 2018).

## **B. *Burnout***

### **1. Definisi *Burnout***

*Burnout* menurut Leiter dan Maslach (2016) adalah sindrom psikologis yang muncul akibat respons berkepanjangan terhadap stres kronis di tempat kerja, terutama yang bersifat interpersonal. *Burnout* ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian. Model ini menekankan bahwa pengalaman *burnout* tidak hanya bersifat individual, tetapi juga dipengaruhi oleh konteks sosial dan hubungan dengan orang lain di lingkungan kerja.

*Burnout* berbeda dengan stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013), stres kerja adalah respon individu terhadap tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, yang bersifat situasional dan dapat bersifat sementara. Ketika stres kerja ditangani dengan baik, individu masih dapat berfungsi secara optimal. Namun, jika tekanan ini berlangsung terus-menerus tanpa adanya strategi koping atau dukungan yang memadai, maka stres tersebut dapat berkembang menjadi *burnout*. *Burnout* merupakan tahap lanjutan dari stres yang kronis, di mana seseorang tidak hanya merasa lelah, tetapi juga mulai kehilangan motivasi, merasakan keterasingan terhadap pekerjaannya, serta meragukan kompetensinya sendiri (Maslach & Jackson, 1981). Lebih lanjut, *burnout* dapat menyebabkan perubahan perilaku yang signifikan, seperti meningkatnya ketidakhadiran kerja, konflik interpersonal, hingga niat untuk keluar dari pekerjaan (Schaufeli et al., 2020). Oleh karena itu, penting untuk membedakan antara stres kerja yang bersifat

reaktif dan *burnout* yang bersifat lebih mendalam dan berdampak sistemik pada fungsi individu di lingkungan kerja.

Menurut Freudenberger, *burnout* merupakan kondisi kelelahan yang muncul akibat seseorang bekerja secara berlebihan tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya (Freudenberger dalam Farber, 1991). *Burnout* didefinisikan pula sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment* yang terjadi diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya.

Schaufeli et al. (2020), menerangkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi yang melibatkan berbagai aspek psikologis dan perilaku dalam diri seseorang, di mana manifestasinya yang paling mendasar adalah kelelahan emosional yang ditandai dengan terkurasnya sumber daya mental dan emosional seseorang secara signifikan. Kondisi ini kemudian berkembang menjadi serangkaian perubahan sikap dan perilaku yang cukup mencolok. Seperti kecenderungan untuk menarik diri dan interaksi sosial, membangun tembok pembatas psikologis dengan rekan kerja, menunjukkan sikap sinis terhadap lingkungan, hingga munculnya dorongan kuat untuk *resign* dari pekerjaan yang dijalani.

Maslach menciptakan skala MBI (*Maslach Burnout Inventory*). Skala ini dirancang untuk mendiagnosis aspek sindrom *burnout* pada berbagai pekerja layanan kemanusiaan di Amerika Serikat (Maslach & Jackson, 1981). Skala ini kemudian menjadi acuan yang sering digunakan dalam berbagai penelitian untuk mengukur *burnout* pada pekerja industri (Loera et al., 2014).

Penelitian ini menggunakan teori *burnout* yang dikembangkan oleh Maslach sebagai landasan utama dalam memahami dan mengukur *burnout* pada karyawan di PT. X Surabaya. Penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

## **2. Aspek-Aspek *Burnout***

Maslach dan Jackson (1981), mengidentifikasi tiga komponen utama yang sering digunakan untuk memahami sindrom *burnout*, diantaranya adalah:

### **a) Kelelahan Emosional**

Ketika individu dihadapkan pada berbagai tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berat, ia dapat mengalami kondisi kelelahan emosional yang cukup serius. Keadaan ini ditandai dengan menurunnya kapasitas emosional, sehingga individu merasa tidak lagi memiliki cukup energi atau sumber daya batin untuk menghadapi situasi kerja secara efektif. Gejala yang muncul meliputi rasa lelah yang berkepanjangan, kehilangan empati dan kepedulian terhadap orang lain, serta ketidakmampuan untuk memberikan dukungan atau pelayanan psikologis secara optimal. Individu yang mengalami hal ini sering merasa tertekan, terbebani, dan seolah-olah terjebak dalam rutinitas kerja yang melelahkan. Pada akhirnya, kondisi ini dapat membuat individu merasa tidak lagi sanggup memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya.

### **b) Depersonalisasi**

Komponen ini menggambarkan munculnya sikap serta pandangan negatif dari individu terhadap pihak yang menerima layanan. Sikap ini dapat terlihat melalui perilaku yang merendahkan, meremehkan, menunjukkan sinisme, hingga

memperlakukan orang lain secara tidak manusiawi. Dalam kondisi ini, individu cenderung tidak peduli terhadap kebutuhan maupun harapan dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Sikap tersebut biasanya berkembang sebagai bentuk mekanisme perlindungan diri, yaitu usaha untuk menarik diri dari keterlibatan emosional dengan orang lain guna mengurangi beban psikologis. Akibatnya, individu mengalami penurunan idealisme, mulai menjaga jarak dari lingkungan sosialnya, membatasi interaksi hanya sebatas keperluan, dan jika pun harus memberikan layanan, ia melakukannya dengan sikap dingin atau sinis.

c) Penurunan Pencapaian Diri

Komponen ini merujuk pada kecenderungan individu untuk menilai dirinya secara negatif, khususnya dalam konteks pekerjaan. Individu mungkin merasa kurang kompeten, tidak efektif, serta tidak memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Individu tersebut sering kali mengalami ketidakpuasan terhadap pencapaian yang telah diraih, bahkan bisa sampai pada titik merasa gagal dalam karirnya. Penilaian negatif terhadap kinerja ini kerap kali dipicu oleh kondisi depersonalisasi, yaitu munculnya sikap sinis dan pandangan negatif terhadap pihak yang dilayani. Seiring waktu, hal ini tidak hanya berdampak pada penurunan kualitas layanan, tetapi juga dapat menimbulkan perasaan bersalah yang mendalam pada pemberi layanan, memperparah tekanan psikologis yang dialaminya dan meningkatkan risiko kelelahan emosional.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Cherniss, Maslach dan Sullivan (dalam Guo, 2016) terdapat empat faktor utama penyebab *burnout* yaitu faktor keterlibatan dengan penerima pelayanan, faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor sosial budaya.

#### a) Faktor Keterlibatan dengan Penerima Layanan

Dalam berbagai profesi yang menuntut interaksi langsung dan intens dengan orang lain, seperti halnya pekerjaan di sektor pelayanan sosial, para profesional sering kali harus menjalin hubungan yang erat dan berkesinambungan dengan individu atau klien yang mereka bantu. Interaksi yang berlangsung secara terus-menerus ini, meskipun penting untuk efektivitas kerja, dapat memberikan beban emosional yang cukup besar. Jika tekanan emosional ini tidak ditangani dengan baik dalam jangka waktu lama, maka hal tersebut berisiko memicu timbulnya kelelahan emosional pada para pekerja yang bersangkutan.

#### b) Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat menjadi faktor penyebab stres yang signifikan bagi karyawan. Faktor-faktor seperti beban kerja yang terlalu berat, adanya konflik peran yang tidak jelas, dan ambiguitas dalam tugas serta tanggung jawab, dapat memperburuk situasi. Selain itu, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, minimnya kontrol yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan mereka, serta peraturan yang terlalu kaku dan kurangnya rangsangan atau tantangan dalam pekerjaan juga turut berkontribusi pada munculnya stres dan potensi *burnout*.

c) Faktor Individu

Faktor ini berhubungan dengan karakteristik pribadi pekerja itu sendiri. Aspek-aspek demografis seperti jenis kelamin, usia, latar belakang etnis, status pernikahan, dan tingkat pendidikan bisa mempengaruhi cara seseorang menghadapi stres. Selain itu, sifat-sifat psikologis seperti rendahnya rasa percaya diri, adanya kebutuhan pribadi yang berlebihan, kesulitan dalam mengendalikan emosi, memiliki pandangan hidup yang cenderung eksternal (*locus of control eksternal*), serta kecenderungan untuk lebih introvert atau menarik diri juga dapat meningkatkan risiko seseorang mengalami *burnout*.

d) Faktor Sosial-Budaya

Faktor ini merujuk pada nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat secara luas, yang memengaruhi pandangan terhadap profesi pelayanan sosial. Pandangan atau sikap sosial yang diterima oleh masyarakat dapat memengaruhi sejauh mana pekerja sosial merasa dihargai atau didukung dalam menjalankan tugas mereka. Nilai-nilai budaya ini seringkali membentuk bagaimana profesi ini dipandang dan seberapa besar tantangan atau tekanan yang dihadapi oleh para pekerja dalam konteks sosial yang lebih luas.

#### 4. *Burnout* menurut Perspektif Islam

Maslach et al. (2001) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi, Dimensi tersebut memiliki korelasi terhadap perspektif Islam, adapun tiga dimensi tersebut:

- a) Kelelahan Emosional (Al-Baqarah:286)

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya”. (Al-Baqarah:286).

- b) Depersonalisasi (Al-Hujurat:10)

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang muslim itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertaqwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat”. (Al-Hujurat:10).

- c) Penurunan Prestasi Pribadi (Ar-Ra’d:11)

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”. (Ar-Ra’d:11).

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi batas kemampuannya, yang dalam konteks *burnout* mengajarkan bahwa setiap individu memiliki batasan dalam mengelola beban emosional dan pekerjaan, sehingga ketika mengalami kelelahan emosional, individu diingatkan bahwa beban yang dihadapinya telah diukur sesuai kapasitasnya. Selain itu, ayat ini juga menekankan pentingnya menjaga hubungan baik dengan sesama, yang berlawanan dengan sikap depersonalisasi, karena Islam menganjurkan persaudaraan dan hubungan baik antar manusia, serta mengingatkan bahwa penurunan prestasi pribadi dapat diatasi dengan memulai perubahan dari diri sendiri, sebagai wujud penghargaan terhadap potensi yang telah Allah berikan.

Dapat disimpulkan bahwa Islam telah memberikan panduan dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan mencegah *burnout* melalui kesadaran akan

batasan kemampuan diri, pentingnya menjaga hubungan baik dengan sesama, memotivasi diri untuk melakukan perubahan positif, serta mempunyai keyakinan bahwa akan ada jalan keluar dari setiap kesulitan.

### **C. Pengaruh Resiliensi Terhadap *Burnout***

PT. X Surabaya merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang jasa *catering*, di mana para karyawannya terlibat langsung dalam seluruh proses pelayanan kepada pelanggan. Dalam industri ini, interaksi langsung dengan konsumen menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan sehari-hari, mulai dari perencanaan menu, produksi makanan, hingga pengantaran dan pelayanan. Tingginya keterlibatan tersebut menuntut profesionalisme yang tinggi, karena setiap layanan harus mampu memenuhi ekspektasi pelanggan, meskipun karyawan bekerja di bawah tekanan yang besar dan risiko kelelahan yang tinggi.

Kelelahan yang berlebihan jika berlangsung dalam jangka waktu yang lama dapat berdampak negatif terhadap kondisi emosional, dan fisik seseorang. Kondisi ini, yang dikenal sebagai *burnout* (sindrom kelelahan), umumnya terjadi pada individu yang mengalami tekanan atau kelelahan kerja yang terus-menerus dan bersifat intens (Adnyaswari & Adnyayni, 2017). Kondisi ini bukanlah kondisi psikologis yang tidak dapat diatasi, keadaan seperti kelelahan yang berlebihan dapat diatasi dengan adanya sikap resiliensi pada individu. Individu yang memiliki sikap resilien akan mampu menghadapi kesulitan dan mengatasi setiap masalah yang terjadi dalam pekerjaannya.

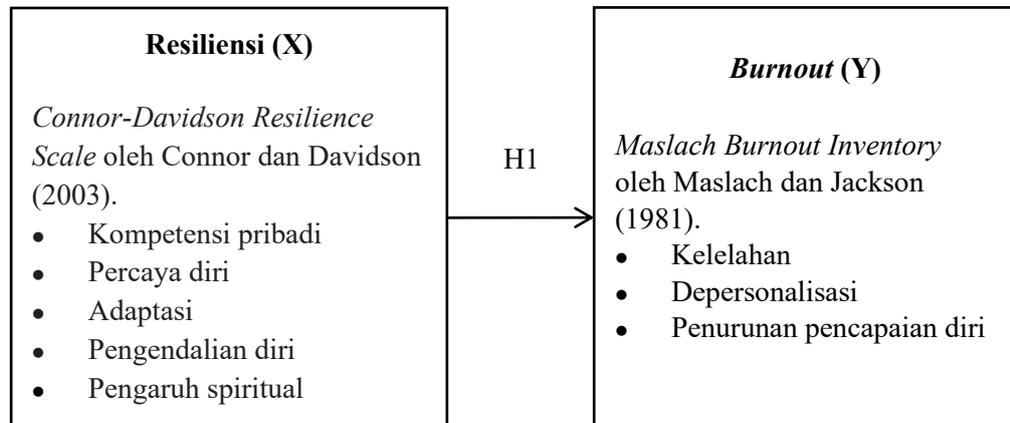
Reivich dan Shatté (2002) mengatakan “*setiap individu memerlukan resiliensi dalam kehidupannya.*” Hal ini disebabkan resiliensi dipandang sebagai

kemampuan atau kapasitas yang dimiliki seseorang untuk mampu memulihkan keadaannya ketika mengalami tekanan atau kesulitan, serta meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Resiliensi dipahami sebagai sebuah proses yang memungkinkan individu untuk melakukan penyesuaian diri secara positif dalam menghadapi berbagai bentuk kesulitan. Proses ini juga memiliki peran penting dalam mengurangi kerugian yang mungkin ditimbulkan oleh peristiwa berbahaya.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Guo et al. (2018) yang menunjukkan bahwa perawat mengalami gejala *burnout* yang parah dengan tingkat kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efikasi profesional yang cukup tinggi. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara gejala *burnout* dan tingkat resiliensi.

Dengan demikian, meskipun pengaruh resiliensi terhadap *burnout* karyawan belum diuji secara spesifik dalam penelitian ini, teori dan temuan sebelumnya menunjukkan bahwa resiliensi berpotensi sebagai peran penting untuk mengurangi atau mencegah *burnout* yang terjadi pada karyawan. Kemampuan untuk tetap tegar saat merasa kelelahan diri didukung oleh adanya resiliensi yang kuat agar karyawan menjadi lebih tangguh dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga mengurangi resiko terkena *burnout*.

#### D. Kerangka Konseptual



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan, penelitian untuk judul “Pengaruh Resiliensi terhadap *Burnout* Karyawan di PT. X Surabaya”, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat Pengaruh Negatif yang Signifikan antara Resiliensi terhadap *Burnout* pada Karyawan di PT. X Surabaya”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Darwin et al. (2021), penelitian kuantitatif adalah bentuk penelitian yang menggunakan data numerik dalam penjelasannya. Penelitian kuantitatif juga dicirikan oleh penggunaan hipotesis awal yang kemudian diuji kebenarannya melalui rangkaian prosedur yang sistematis (Priadana dan Sunarsi, 2021). Dalam bukunya, Sugiyono (2018), menjelaskan penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang memanfaatkan data berbentuk angka untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif *non-eksperimen* dengan fokus pada analisis regresi. Penggunaan regresi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap *burnout* karyawan di PT. X Surabaya. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode statistik regresi sederhana dengan bantuan program *Software Statistic* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut.

#### **B. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Resiliensi terhadap *Burnout* Karyawan di PT. X Surabaya, terdapat dua variabel yaitu:

1. Variabel X: Resiliensi
2. Variabel Y: *Burnout*

### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### 1. Resiliensi

Resiliensi adalah kapasitas seseorang untuk mampu bertahan, menyesuaikan diri, dan mampu bangkit atau pulih ketika dihadapkan pada situasi yang penuh tekanan, serta memiliki kemampuan untuk memotivasi diri dan mengatasi masa sulit tersebut. Dalam penelitian ini, resiliensi diukur menggunakan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003). Terdiri dari lima indikator, yaitu kompetensi pribadi, percaya diri, adaptasi, pengendalian diri, dan pengaruh spiritual. Skala CD-RISC dimodifikasi agar sesuai dengan tujuan penelitian untuk meneliti karyawan industri.

#### 2. *Burnout*

*Burnout* adalah bentuk kelelahan yang terjadi dikarenakan individu memiliki beban kerja yang berlebih melebihi kapasitasnya, sehingga menyebabkan individu tersebut merasa tertekan secara terus menerus dan menimbulkan *burnout*. *Burnout* diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981), dengan tiga indikator utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Skala MBI dimodifikasi agar sesuai dengan tujuan penelitian untuk meneliti karyawan industri.

### **D. Subjek Penelitian**

#### 1. Populasi

Berdasarkan Sugiyono seperti yang dikutip dalam penelitian Amin et al. (2023), populasi didefinisikan sebagai sekelompok objek atau subjek spesifik yang menjadi fokus penelitian. Peneliti mengumpulkan data dari populasi tersebut untuk

kemudian dianalisis guna memperoleh kesimpulan penelitian. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X Surabaya yang berjumlah 248 karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi dalam penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak, tidak ada kriteria khusus untuk partisipan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menerapkan rumus Slovin, karena populasi yang diteliti sudah diketahui jumlahnya. Slovin juga metode yang sederhana dan efektif dalam menentukan ukuran sampel. *Margin of error* sebesar 5% dipilih karena merupakan standar yang umum digunakan dalam penelitian sosial, dan memberikan tingkat kepercayaan 95% yang dinilai sudah cukup tinggi untuk menggambarkan sampel yang diambil yang mampu mencerminkan keadaan dari seluruh populasi. Sehingga dari total populasi 248 karyawan, ditetapkan dalam rumus:

$$n = N / (1 + N.e^2)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (248 karyawan)

e = Derajat toleransi (5%)

Dari rumus berikut, maka besar jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{248}{248(0,1)^2 + 1} = 71,26$$

Dibulatkan menjadi 71 orang, namun dalam penelitian menggunakan 80 sampel.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Alat pengumpulan data penelitian menggunakan survei melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Sugiyono (2020) menjelaskan kuesioner adalah sebuah metode yang dilakukan dengan cara menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada para responden. Dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data berupa skala psikologi dengan model skala likert. Menurut Sugiyono (2020), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian ini menggunakan skor minimum 1 dan skor maksimum 4. Tujuan skala 1-4 agar dapat diketahui secara pasti kecenderungan jawaban responden, dan diharapkan hasil jawaban responden akan lebih akurat. Menurut Azwar (2018), pernyataan *favorabel* adalah pernyataan positif yang mendukung dimensi variabel, sedangkan pernyataan *unfavorabel* adalah pernyataan negatif yang tidak mendukung dimensi variabel.

**Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Pada penelitian ini item di modifikasi agar sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk meneliti karyawan industri, dan dilakukan uji coba kepada 40 responden diluar responden penelitian.

a) Skala Resiliensi

Variabel resiliensi diukur menggunakan teori *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003). Skala ini awalnya dirancang untuk mengukur kemampuan seseorang dalam mengatasi *stress*. Peneliti mengembangkan sendiri item skala berdasarkan aspek-aspek dari CD-RISC, agar dapat menyesuaikan bahasa, konteks, dan relevansi yang digunakan untuk responden pada karyawan industri di bidang jasa *catering*. Berikut *blueprint* skala resiliensi sebelum di uji coba.

**Tabel 3. 2 *Blueprint* Skala Resiliensi**

Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Kompetensi Personal	Tetap tenang dalam tekanan	1,2		4
	Pantang menyerah	3,4		
Percaya Diri	Memiliki keyakinan untuk menyelesaikan masalah	5,6		5
	Dapat meelakukan <i>coping</i> terhadap <i>stress</i>	7,8	9	
Penerimaan Positif	Memberi apresiasi segala bentuk pengalaman	10	11	4
	Menjaga hubungan baik di lingkungan kerja	12,13		
Kontrol Diri	Mampu mengendalikan diri dari segala situasi	14,15		4
	Dapat menunjukkan usaha dan kerja keras	16,17		
Pengaruh Spiritual	Memiliki keyakinan yang utuh kepada Tuhan	18,19	20	5
	Percaya akan segala kejadian	21,22		
Jumlah		19	3	22

b) Skala *Burnout*

Variabel *burnout* diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory (MBI)* yang dikembangkan oleh Christina Maslach dan Susan E. Jackson (1981). MBI merupakan instrumen yang paling banyak digunakan untuk mengukur *burnout* dalam organisasi. Leiter & Maslach (2016) mendefinisikan tiga dimensi utama dalam *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. Dalam penelitian ini, peneliti tetap mengacu pada tiga aspek tersebut, tetapi mengembangkan sendiri agar item lebih sesuai dengan kondisi responden, yaitu karyawan di industri *caterinng*. Hal ini dilakukan agar item lebih mudah dipahami

dan sesuai dengan pekerjaannya. Berikut *blueprint* skala *burnout* sebelum di uji coba.

**Tabel 3. 3 *Blueprint* Skala *Burnout***

Aspek	Indikator	Fav	Jumlah
Kelelahan	Merasa lelah fisik dan mental	1,2,3,4,5	5
Depersonalisasi	Bersikap sinis terhadap orang lain yang berada dalam lingkup pekerjaan	6,7,8	6
	Menjauh dari lingkungan kerja	9,10,11	
Penurunan pencapaian Pribadi	Tidak puas terhadap diri sendiri	12,13,14	5
	Kehilangan performa dalam bekerja	15,16	
Jumlah			16

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur dapat dengan tepat mengukur konsep yang dimaksud. Jika suatu alat ukur tidak dapat mengungkap data dari variabel, maka validitasnya dianggap rendah (Arikunto, 2006). Proses ini dilakukan dengan penilaian oleh para ahli menggunakan validitas isi yang merupakan tahap awal untuk mengukur sejauh mana kelayakan suatu tes yang hendak diukur. Uji validitas isi bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran akurat mengukur konsep yang dimaksud. Uji ini dilakukan melalui evaluasi oleh ahli menggunakan Aiken's V untuk menilai tingkat relevansi setiap item terhadap indikator yang diukur.

**Tabel 3. 4 Alternatif Jawaban**

Alternatif Jawaban	Skor
Relevan	3
Kurang Relevan	2
Tidak Relevan	1

Untuk memastikan bahwa setiap butir item dalam penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, pendapat para ahli sesuai dengan bidangnya sangat diperlukan (Azwar, 2018).

**Tabel 3. 5 Validator**

Nama	Pelaksanaan
NS	28 Februari 2025
AHC	03 Maret 2025
TAA	04 Maret 2025

a) Skala Resiliensi

**Tabel 3. 6 Blueprint Skala Resiliensi Setelah Aiken's V**

Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
Kompetensi Personal	Tetap tenang dalam tekanan	1,2		4
	Pantang menyerah	3*,4		
Percaya Diri	Memiliki keyakinan untuk menyelesaikan masalah	5*,6*		5
	Dapat meelakukan <i>coping</i> terhadap <i>stress</i>	7,8	9*	
Penerimaan Positif	Memberi apresiasi segala bentuk pengalaman	10	11*	4
	Menjaga hubungan baik di lingkungan kerja	12,13		
Kontrol Diri	Mampu mengendalikan diri dari segala situasi	14,15		4
	Dapat menunjukkan usaha dan kerja keras	16,17		
Pengaruh Spiritual	Memiliki keyakinan yang utuh kepada Tuhan	18*,19*	20*	5
	Percaya akan segala kejadian	21,22		
Jumlah		19	3	22

Keterangan: (\*) Redaksi Kata.

Setelah dilakukannya proses evaluasi oleh para ahli, terdapat beberapa butir item mendapat arahan dalam redaksi kata yaitu penggunaan diksi kata yang kurang sesuai dengan topik penelitian. Redaksi kata bertujuan untuk membuat butir item pernyataan lebih jelas dan mudah untuk dipahami oleh subjek penelitian. Dalam skala resiliensi ini tidak ada item yang gugur, serta ada 8 item yang mendapat redaksi kata.

**Tabel 3. 7 Uji Validitas Skala Resiliensi**

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	.492**	0,001	Valid
2	.473**	0,002	Valid
3	.493**	0,001	Valid
4	0,138	0,395	Tidak Valid
5	.471**	0,002	Valid
6	.467**	0,002	Valid
7	.493**	0,001	Valid
8	.459**	0,003	Valid
9	.438**	0,005	Valid
10	0,137	0,398	Tidak Valid
11	.491**	0,001	Valid
12	.501**	0,001	Valid
13	0,221	0,171	Tidak Valid
14	.473**	0,002	Valid
15	.430**	0,006	Valid
16	.448**	0,004	Valid
17	0,199	0,219	Tidak Valid
18	.478	0,002	Valid
19	.495	0,001	Valid
20	.499	0,001	Valid
21	.504	0,001	Valid
22	.483	0,002	Valid

Skala resiliensi yang dikembangkan awalnya berjumlah dua puluh dua item, yakni 19 item *favorable* dan 3 item *unfavorable*. Setelah dilakukan uji validitas, empat item dinyatakan tidak valid. Item yang gugur tersebut kemudian dihapus dan

tidak digunakan dalam penelitian, sehingga total item yang tersisa menjadi delapan belas.

b) Skala *Burnout*

**Tabel 3. 8 *Blueprint* Skala *Burnout* Setelah Aiken's V**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Fav</b>	<b>Jumlah</b>
Kelelahan	Merasa lelah fisik dan emosi	1,2,3,4*,5*	5
Depersonalisasi	Bersikap sinis terhadap orang lain yang berada dalam lingkup pekerjaan	6,7,8*	6
	Menjauh dari lingkungan kerja	9,10,11	
Penurunan pencapaian Pribadi	Tidak puas terhadap diri sendiri	12,13,14	5
	Kehilangan performa dalam bekerja	15*,16*	
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>

Keterangan: (\*) Redaksi Kata.

Setelah dilakukannya proses Aiken's V oleh para ahli, terdapat beberapa butir item mendapat arahan dalam redaksi kata yaitu penggunaan diksi kata yang kurang sesuai dengan topik penelitian. Redaksi kata bertujuan untuk membuat butir item pernyataan lebih jelas dan mudah untuk dipahami oleh subjek penelitian. Dalam skala *burnout* ini tidak ada item yang gugur, serta ada 5 item yang mendapat redaksi kata.

Tabel 3. 9 Uji Validitas Skala *Burnout*

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	.427	0,006	Valid
2	.469	0,002	Valid
3	.550	0,000	Valid
4	.609	0,000	Valid
5	.620	0,000	Valid
6	.162	0,318	Tidak Valid
7	.170	0,294	Tidak Valid
8	.464	0,003	Valid
9	.679	0,000	Valid
10	.502	0,001	Valid
11	.567	0,000	Valid
12	.431	0,005	Valid
13	.739	0,000	Valid
14	.741	0,000	Valid
15	.788	0,000	Valid
16	.788	0,000	Valid

Skala *burnout* yang dikembangkan awalnya berjumlah enam belas item *favorable* secara keseluruhan. Setelah dilakukan uji validitas, dua item dinyatakan tidak valid. Item yang gugur tersebut kemudian dihapus dan tidak digunakan dalam penelitian, sehingga total item yang tersisa menjadi empat belas.

## 2. Reliabilitas

Penelitian ini melakukan uji reliabilitas menggunakan analisis *alpha Cronbach* melalui *Software Statistic*. Metode ini dipilih mengacu pada Azwar (2022) untuk mengevaluasi konsistensi item-item dalam instrumen penelitian. Keputusan tentang reliabilitas instrumen diambil dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan angka 0,6. Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten jika nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Klasifikasi</b>	<b>Nilai <i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Resiliensi	.815	Reliabel
<i>Burnout</i>	.774	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel, skala resiliensi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,815, skala *burnout* sebesar 0,774. Kedua skala tersebut memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai diatas 0,6 yang menunjukkan bahwa item-item dari masing-masing skala konsisten dalam mengukur konstruksi yang dimaksud.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi**

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software statistic*. Hasil uji ini ditentukan berdasarkan nilai signifikansi. Apabila nilai *alpha* > 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai *alpha* < 0,05, data dikategorikan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

#### b) Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel tersebut. Sebaliknya, jika nilai

signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear antara kedua variabel yang diuji (Ghozali, 2018).

## 2. Analisis Deskriptif

Menurut Azwar (2018), analisis deskriptif merupakan metode analisis yang memberikan gambaran atau penjelasan tentang data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

Penelitian ini menerapkan sistem kategorisasi yang didasarkan pada perhitungan rata-rata hipotetis atau mean (M) dan standar deviasi (SD) seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 11 Kategorisasi Data**

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

## 3. Uji Hipotesis

### a) Regresi Linear Sederhana

Model matematis dari regresi linier sederhana dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (dependen)

X = Variabel bebas (independen)

A = Konstanta (nilai dari Y jika X = 0)

b = koefisien (pengaruh positif atau negatif).

b) Uji t

Pengambilan keputusan:

- Jika nilai t hitung  $>$  t tabel, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- Jika nilai t hitung  $<$  t tabel, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

c) Uji Koefisien Determinasi

R square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antar 0 – 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Lokasi Penelitian

PT. X Surabaya adalah cabang dari salah satu perusahaan *catering* di Indonesia. Industri *catering* perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan *catering* untuk pesawat yang sudah banyak dipercaya oleh maskapai-maskapai asing yang dilihat dari kualitas dan kuantitas produksi dari perusahaan ini yang cukup memadai untuk *customer* asing, begitu juga dengan rumah sakit yang juga sudah memiliki banyak bisnis partner yang bekerjasama dalam sektor *catering*. Perusahaan ini memiliki komitmen penuh terhadap peningkatan kualitas hidup dengan melalui penyediaan produk-produk yang berkualitas dengan dukungan para pengembangan sumber daya manusia yang handal dalam bidangnya serta dengan manajemen yang terintegrasi dengan inovasi dari bisnis dan teknologi. Dengan banyaknya kerjasama menjadikan karyawan-karyawan di PT. X Surabaya ini merasakan kelelahan akibat pesanan yang terkadang masuk secara dadakan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap karyawan PT. X Surabaya, diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	44	55%
Perempuan	36	45%
Total	80	100%

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan berjenis kelamin laki-laki, dengan jumlah sebanyak 44 responden atau setara dengan 55% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan tercatat sebanyak 36 responden, yang mewakili 45% dari keseluruhan partisipan. Hal ini memberikan gambaran bahwa komposisi gender dalam penelitian ini cenderung lebih banyak didominasi oleh laki-laki.

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 29 hari, mulai dari tanggal 14 Maret 2025 hingga 12 April 2025, dengan beberapa tahapan, yakni:

1. Peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada pihak HRD di PT. X Surabaya. Dalam proses ini, peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian akan dilakukan. Kemudian peneliti meminta informasi terkait jumlah karyawan di Perusahaan tersebut.
2. Setelah mendapat izin, peneliti kemudian menghubungi beberapa karyawan untuk menjelaskan maksud dan tujuan penelitian.
3. Peneliti memberikan kuesioner melalui *google form* kepada beberapa karyawan untuk di sebarluaskan kepada karyawan lainnya. Dikarenakan banyaknya tugas pekerjaan, peneliti hanya bisa menemui beberapa karyawan saja.
4. Peneliti memantau proses pengisian kuesioner untuk memastikan bahwa karyawan telah mengisi dengan lengkap.

5. Data yang telah terkumpul akan disimpan dan dijaga kerahasiaannya, peneliti memastikan data digunakan hanya untuk keperluan penelitian.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a) Uji Validitas

Pada tahap ini, penilaian validitas item melihat nilai  $r$  tabel dengan  $N = 80$  dan tingkat  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 0,220. Maka kriteria pengujian:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,220) maka item pernyataan dapat dikatakan valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0,220) maka item pernyataan dapat dikatakan tidak valid.

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Kesimpulan
1	Resiliensi	X.1	0,737	0,220	Valid
		X.2	0,564	0,220	Valid
		X.3	0,568	0,220	Valid
		X.4	0,672	0,220	Valid
		X.5	0,512	0,220	Valid
		X.6	0,719	0,220	Valid
		X.7	0,674	0,220	Valid
		X.8	0,542	0,220	Valid
		X.9	0,523	0,220	Valid
		X.10	0,707	0,220	Valid
		X.11	0,614	0,220	Valid
		X.12	0,613	0,220	Valid
		X.13	0,557	0,220	Valid
		X.14	0,668	0,220	Valid
		X.15	0,529	0,220	Valid
		X.16	0,458	0,220	Valid
		X.17	0,712	0,220	Valid
		X.18	0,544	0,220	Valid
2	<i>Burnout</i> Karyawan	Y.1	0,689	0,220	Valid
		Y.2	0,777	0,220	Valid
		Y.3	0,691	0,220	Valid
		Y.4	0,801	0,220	Valid
		Y.5	0,789	0,220	Valid
		Y.6	0,735	0,220	Valid
		Y.7	0,575	0,220	Valid
		Y.8	0,590	0,220	Valid

		Y.9	0,797	0,220	Valid
		Y.10	0,734	0,220	Valid
		Y.11	0,680	0,220	Valid
		Y.12	0,767	0,220	Valid
		Y.13	0,671	0,220	Valid
		Y.14	0,688	0,220	Valid

Hasil analisis di atas diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel resiliensi dan *burnout* karyawan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel resiliensi dan *burnout* karyawan valid

#### b) Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas pada instrumen penelitian, rumus yang digunakan untuk melihat reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*, dengan ketentuan apabila nilai yang diperoleh mencapai 0,6.

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
Resiliensi	0,892	Reliabel
<i>Burnout</i> Karyawan	0,925	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk kedua variabel  $>$  0,6 sehingga disimpulkan bahwa item pernyataan pada variabel resiliensi dan *burnout* karyawan reliabel.

## 2. Uji Asumsi

### a) Uji Normalitas

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
Unstandardized Residual		
N	80	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.16411435
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.061
	Negative	-.081
Test Statistic	.081	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang dimana nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa bahwa data residual penelitian berdistribusi normal.

### b) Uji Linieritas

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Nilai <i>sig. deviation from linearity</i>	Keterangan
Resiliensi <i>Burnout</i>	0,826	Linear

Hasil uji linieritas pada tabel diatas diketahui nilai sig. *Devination from linearity* adalah 0,826 berarti nilai sig tersebut lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel resiliensi dengan *burnout* karyawan adalah linear.

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>82.241</b>	5.717		14.385	.000
	Resiliensi	<b>-.900</b>	.092	-.741	-9.752	.000

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 82,241 merupakan suatu nilai yang mewakili variabel *burnout* karyawan apabila tidak dipengaruhi oleh variabel resiliensi. Apabila tidak ada pengaruh dari variabel *independent* maka variabel *burnout* karyawan akan memiliki skor nilai yang konstan sebesar 82,241.
2. Nilai koefisien regresi variabel resiliensi (X) bernilai negatif yaitu sebesar -0,900 yang menyatakan bahwa variabel resiliensi berpengaruh negatif terhadap *burnout* karyawan. Artinya, apabila terjadi peningkatan 1 satuan pada skor resiliensi maka *burnout* karyawan akan menurun sebesar 0,900 satuan.

## b) Uji T

T tabel pada uji t untuk  $n = 80$  adalah 1,991

**Tabel 4. 7 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82.241	5.717		14.385	.000
	Resiliensi	-.900	.092	-.741	-9.752	.000

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar  $-9,752 < -t$  tabel ( $-1,991$ ) dan nilai sig yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan.

## c) Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.544	6.204

a. Predictors: (Constant), Resiliensi

b. Dependent Variable: *Burnout* Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, nilai korelasi (R) yakni 0,741. Dari *output* tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,549 yang artinya bahwa besar pengaruh atau kontribusi resiliensi terhadap *burnout* karyawan adalah sebesar 54,9%. Sedangkan sisanya sebesar 45,1% variasi pada *burnout* karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model pada penelitian ini.

d) Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 4. 9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Resiliensi	80	31	72	61.46	7.559
<i>Burnout</i> Karyawan	80	18	51	26.90	9.183
Valid N ( <i>listwise</i> )	80				

Hasil analisis statistik deskriptif di atas maka dapat diketahui bahwa variabel resiliensi memiliki skor terendah 31, skor tertinggi 72, rata-rata sebesar 61,46 dengan standar deviasi 7,559. Kemudian, variabel *burnout* karyawan memiliki skor terendah 18, skor tertinggi 51, rata-rata sebesar 26, 90 dengan standar deviasi sebesar 9,183.

a) Resiliensi:

$$\text{Min} = 1 \times 18 = 18$$

$$\text{Max} = 4 \times 18 = 72$$

$$M = \frac{(72 + 18)}{2} = 45$$

$$SD = \frac{(72 - 18)}{6} = 9$$

$$\text{Rendah: } X < M - 1SD = X < 36$$

$$\text{Sedang: } M - 1SD \leq X < M + 1SD = 36 \leq X < 54$$

$$\text{Tinggi: } X \geq 54$$

**Tabel 4. 10 Kategorisasi Resiliensi**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	1	1,3%
Sedang	10	12,5%
Tinggi	69	86,3%
Total	80	100%

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa terdapat 1 responden (1,3%) yang memiliki resiliensi pada kategori rendah, terdapat 10 responden (12,5%) yang memiliki resiliensi pada kategori sedang dan terdapat 69 responden (86,3%) yang memiliki resiliensi pada kategori tinggi.

b) *Burnout*:

$$\text{Min} = 1 \times 14 = 14$$

$$\text{Max} = 4 \times 14 = 56$$

$$M = \frac{(56 + 14)}{2} = 35$$

$$SD = \frac{(56 - 14)}{6} = 7$$

$$\text{Rendah: } X < M - 1SD = X < 28$$

$$\text{Sedang: } M - 1SD \leq X < M + 1SD = 28 \leq X < 42$$

$$\text{Tinggi: } X \geq 42$$

**Tabel 4. 11 Kategorisasi *Burnout***

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	53	66,3%
Sedang	20	25,0%
Tinggi	7	8,8%
Total	80	100%

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa terdapat 53 responden (66,3%) yang memiliki *burnout* pada kategori rendah, terdapat 20 responden (25%) yang memiliki *burnout* pada kategori sedang dan terdapat 7 responden (8,8%) yang memiliki *burnout* pada kategori tinggi.

## **D. Pembahasan**

### **1. Tingkat Resiliensi di PT. X Surabaya**

Berdasarkan hasil uji analisis terkait dengan resiliensi dari data penelitian yang ditujukan kepada 80 karyawan PT. X Surabaya, diketahui bahwa tingkat resiliensi masuk pada kategori tinggi, yakni sebanyak 69 karyawan. Sisanya, sebanyak 9 karyawan memiliki resiliensi yang sedang, dan 1 karyawan memiliki resiliensi yang rendah. Hasil kategorisasi data menunjukkan rata-rata karyawan di PT. X Surabaya memiliki resiliensi dengan persentase sebesar 86,3%. Hal tersebut mengartikan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkat resiliensi yang tinggi. Meskipun hasil penelitian menunjukkan mayoritas karyawan memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, hal tersebut tidak menghilangkan urgensi penelitian ini, justru memvalidasi kekuatan internal karyawan dan membuka peluang bagi manajemen untuk mempertahankan dan memperkuat kondisi tersebut.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi resiliensi seseorang, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialaminya. Habibatul Muslimah (2021) menemukan bahwa jika resiliensi pada pekerja tinggi maka *burnout* menurun, sementara individu dengan resiliensi rendah akan lebih rentan mengalami *burnout*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh negative antara resiliensi dengan *burnout*. Kristiani (2015) menunjukkan hasil bahwa resiliensi terbukti memberikan bantuan efektif terhadap *burnout* sebesar 10,5%.

Lebih lanjut, temuan dalam penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan teori yang telah dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003), yang mengidentifikasi beberapa aspek penting dalam membentuk ketahanan psikologis seseorang. Dalam konteks penelitian ini, keempat aspek yang diukur menunjukkan tingkat validitas yang cukup tinggi. Pertama, aspek kompetensi pribadi yang mencakup kemampuan individu dalam mengelola tekanan, menyelesaikan masalah dalam tantangan hidup, memperoleh nilai validitas sebesar 0,737. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi pribadi cukup valid. Kedua, aspek kepercayaan diri, yang mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri, menunjukkan nilai validitas sebesar 0,719. Ketiga, aspek penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan interpersonal memperoleh nilai validitas sebesar 0,707, yang menunjukkan bahwa individu dalam penelitian ini cenderung mampu menerima perubahan dan menjalin hubungan yang sehat. Terakhir, aspek spiritualitas, yang berkaitan dengan keyakinan kepada Tuhan dan makna hidup yang lebih tinggi, menunjukkan validitas sebesar 0,712. Secara keseluruhan, nilai-nilai ini menguatkan bahwa masing-masing aspek tersebut relevan dan konsisten dengan struktur teori yang dikemukakan oleh Connor dan Davidson.

Dengan demikian, presentase resiliensi tergolong tinggi sebesar 86,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di PT. X Surabaya mampu mengaplikasikan kelima aspek resiliensi tersebut dalam kehidupan kerja sehari-hari, sehingga mereka dapat bertahan, beradaptasi, dan tetap produktif meskipun menghadapi berbagai tekanan dan perubahan.

## 2. Tingkat *Burnout* Karyawan di PT. X Surabaya

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai *burnout* karyawan yang ditujukan kepada 80 karyawan di PT. X Surabaya, diketahui bahwa tingkat *burnout* karyawan masuk pada kategori rendah, yakni sebanyak 53 karyawan. Sisanya, sebanyak 20 karyawan memiliki tingkat *burnout* yang sedang, dan 7 karyawan memiliki tingkat *burnout* yang tinggi. Hasil kategorisasi data menunjukkan rata-rata karyawan di PT. X Surabaya memiliki tingkat *burnout* dengan persentase sebesar 66,3%. Hal tersebut mengartikan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Penelitian ini tetap relevan untuk dilakukan karena pada tahap awal pengumpulan data, hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan adanya indikasi awal gejala *burnout*, seperti merasa kelelahan secara emosional, mulai kehilangan motivasi kerja, dan munculnya keluhan tentang kejenuhan terhadap rutinitas pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kutluturkan, Sozeri, Uysal, & Bay (2016) yang mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan resiliensi, mereka perlu didukung dalam hal struktur, persepsi masa depan, dan persepsi diri. Selain itu, untuk menghindari *burnout*, individu harus meningkatkan resiliensi. Selain itu, untuk menghindari *burnout*, individu harus menghindari kelelahan kerja yang berlebihan dan meningkatk hubungan interpersonal yang baik.

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslach (2018), fenomena *burnout* atau kelelahan kerja dapat dijelaskan melalui tiga komponen utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Ketiga aspek

ini menjadi indikator penting dalam mengukur tingkat *burnout* yang dialami oleh individu, khususnya dalam konteks lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini, ketiga dimensi *burnout* menunjukkan tingkat validitas yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu secara akurat merepresentasikan kondisi sebenarnya di lapangan. Secara lebih rinci, aspek kelelahan emosional tercatat memiliki nilai validitas sebesar 0,801, yang menunjukkan bahwa dimensi ini sangat relevan dan dapat dipercaya untuk mengukur kelelahan akibat tekanan kerja. Selanjutnya, aspek depersonalisasi yang menggambarkan sikap menjauh secara emosional dari pekerjaan atau rekan kerja memperoleh nilai validitas sebesar 0,797. Sementara itu, aspek ketiga, yaitu penurunan pencapaian diri, yang berkaitan dengan perasaan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, memiliki nilai validitas sebesar 0,767.

Secara keseluruhan, didapatkan hasil bahwa tingkat *burnout* yang tinggi sebenarnya dapat dicegah atau paling tidak diminimalisir apabila organisasi atau perusahaan mengambil langkah-langkah strategis. Mutiasari (2010) menjelaskan langkah-langkah yang strategis untuk mencegah *burnout* yang sejalan dengan teori Maslach, yakni pengendalian emosi dan berpikir positif. Pada teori Maslach menyebutkan bahwa *burnout* terjadi akibat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian diri. Pengendalian emosi membantu mengatasi kelelahan emosional, sedangkan berpikir positif dapat memperbaiki pandangan terhadap diri dan lingkungan kerja, sehingga mencegah depersonalisasi dan meningkatkan pencapaian pribadi.

### 3. Pengaruh Resiliensi terhadap *Burnout* Karyawan di PT. X Surabaya

Berdasarkan hasil analisis data, individu dengan tingkat resiliensi tinggi, maka resiko mengalami *burnout* nya rendah. Perbedaan antara hasil dengan indikasi awal jika dikaitkan dengan teori resiliensi dari Connor dan Davidson (2003), pada tahap wawancara awal, karyawan mengungkapkan berbagai tekanan, tantangan, atau bahkan keluhan terkait pekerjaan mereka, seperti beban kerja yang berat, konflik antar rekan, atau mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional. Hal ini mencerminkan pengalaman subjektif mereka terhadap situasi kerja yang penuh dengan tekanan, sehingga terlihat bahwa mereka sedang menghadapi kelelahan yang berlebihan dan sulit menanganinya. Namun, ketika data kuantitatif dianalisis dan menunjukkan tingkat resiliensi yang tinggi di antara mayoritas karyawan pada perusahaan tersebut, temuan ini mengungkapkan bahwa meskipun mereka merasakan tekanan dan kelelahan yang berlebih, mereka memiliki kapasitas psikologis yang cukup kuat untuk mengatasi dan beradaptasi dengan kondisi tersebut.

Menurut teori Connor dan Davidson (2003), resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan dan bangkit kembali dari tekanan atau kesulitan dengan mengandalkan berbagai aspek internal seperti kompetensi pribadi, kemampuan mengendalikan diri, penerimaan positif terhadap perubahan, kepercayaan pada naluri diri, serta dukungan sosial dan spiritual. Maka dari itu, meskipun pada wawancara awal karyawan menyampaikan pengalamannya yang penuh tantangan, mereka sebenarnya mampu mengelola emosi negatif yang muncul, mempertahankan kontrol atas situasi yang dihadapi, dan menerima

perubahan sebagai bagian alami dari pekerjaan mereka. Hal inilah yang membuat tingkat *burnout* tidak berkembang menjadi kondisi yang lebih parah, sehingga tercermin dalam skor resiliensi yang tinggi pada data kuantitatif.

Pada saat wawancara, informan menyampaikan jawaban bahwa adanya tekanan, seperti mengeluhkan beban kerja yang berat, jam kerja panjang, *deadline* yang mendesak, konflik interpersonal, serta suasana kerja yang menuntut. Salah satu informan bahkan mengungkapkan dengan nada tinggi sambil menyampaikan bahwa dirinya lelah membantu karyawan lain yang bukan tugasnya. Meskipun secara kuantitatif mayoritas karyawan menunjukkan tingkat *burnout* yang rendah, temuan awal mengindikasikan adanya potensi masalah psikologis yang tersembunyi. Hal ini terlihat dari hasil wawancara awal yang menunjukkan tanda-tanda *burnout* seperti kelelahan, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian kerja. Tidak semua karyawan mampu atau merasa nyaman mengungkapkan kondisi psikologisnya secara terbuka melalui instrumen formal, sehingga memungkinkan adanya gejala *burnout* yang tidak sepenuhnya teridentifikasi melalui data kuantitatif. Data kuantitatif yang mengukur resiliensi mencerminkan ketahanan psikologis jangka panjang yang memungkinkan karyawan untuk tetap produktif dan sehat secara mental meskipun menghadapi tekanan tersebut.

Dengan demikian, hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai korelasi ( $R$ ) adalah 0,741 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara resiliensi terhadap *burnout* karyawan di PT. X Surabaya. Kemudian koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,549 yang berarti

bahwa pengaruh resiliensi (X) terhadap *burnout* (Y) yaitu sebesar 54,9%, sedangkan 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Sebagian besar karyawan PT. X Surabaya memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, yang membantu menurunkan *burnout* dan menjaga produktivitas. Resiliensi ini mencerminkan kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan, beradaptasi, dan membina hubungan kerja yang baik. Pengembangan aspek seperti kepercayaan diri, penerimaan perubahan, dan spiritualitas penting untuk meningkatkan ketahanan serta efektivitas kerja di perusahaan.
2. Mayoritas karyawan PT. X Surabaya mengalami tingkat *burnout* yang rendah, menunjukkan kemampuan mereka dalam mengelola tekanan kerja dan menjaga produktivitas. Aspek kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri terbukti menjadi indikator penting dalam menilai *burnout*. Pencegahan *burnout* dapat dilakukan melalui pengelolaan emosi, pola pikir positif, serta peningkatan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang mendukung kesejahteraan psikologis dan semangat kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara resiliensi dan *burnout* pada karyawan PT. X Surabaya, di mana semakin tinggi resiliensi, semakin rendah risiko *burnout*. Meskipun karyawan mengungkapkan tekanan kerja saat wawancara, data kuantitatif menunjukkan bahwa mayoritas memiliki kapasitas psikologis yang kuat untuk menghadapinya. Sesuai teori Connor

dan Davidson (2003), resiliensi mencakup kemampuan mengelola emosi, mengendalikan diri, menerima perubahan, serta memanfaatkan dukungan sosial dan spiritual. Nilai korelasi 0,741 dan R Square 0,549 mengindikasikan bahwa resiliensi menyumbang 54,9% dalam menurunkan *burnout*, sisanya dipengaruhi faktor lain. Resiliensi terbukti penting untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas karyawan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman peneliti selama proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan perbaikan bagi penelitian selanjutnya.

Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Proses pengambilan data menggunakan kuesioner yang mana terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan kondisi sebenarnya, dan mengisi dengan tergesa-gesa.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, belum mempertimbangkan adanya variabel mediasi yang dapat menjelaskan lebih rinci kaitan resiliensi dan *burnout*.
3. Jumlah responden hanya 80 karyawan, masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
4. Objek penelitian hanya pada satu lokasi, sehingga hasilnya tidak dapat di generalisasikan ke perusahaan lain yang memiliki sistem kerja yang sama.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh resiliensi terhadap *burnout* pada karyawan PT. X Surabaya, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. X Surabaya, diharapkan karyawan terus mengembangkan dan mempertahankan kemampuan resiliensi yang tinggi dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap tekanan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara istirahat yang cukup, berbagi cerita dengan rekan kerja, dan tetap tenang saat terjadi tekanan pekerjaan.

#### **2. Bagi PT. X Surabaya**

Perusahaan hendaknya melakukan pengembangan resiliensi karyawan melalui program pelatihan pengelolaan stres, regulasi emosi, dan peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja. Tingkat *burnout* yang rendah saat ini bisa saja berubah sewaktu-waktu, pelatihan dibutuhkan sebagai upaya pencegahan dan penguatan agar tingkat *burnout* tetap rendah, serta meningkatkan resiliensi karyawan yang masih mengalami *burnout*.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang lebih variative atau dengan menambahkan mediator seperti dukungan sosial agar hasil yang diperoleh lebih kompleks. Kemudian jumlah responden ditingkatkan agar hasil yang diperoleh lebih mewakili kondisi sebenarnya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan karakteristik *burnout* berdasarkan usia dan divisi, karena faktor usia dan divisi dapat memengaruhi hasil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 No. 5(2474–2500).
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14 No. 1.
- Antoniadou, C., Vlastos, D. D., & Theofilou, P. (2024). Investigation Of Job Satisfaction, Work-Related Burnout, And Their Impact On The General Health Of Individuals Active In The Catering Industry. *Global Health Economics And Sustainability*, 2(1), 1852. <https://doi.org/10.36922/Ghes.1852>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Pt. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas Dan Validitas* (Edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Azwar Shaifuddin. (2018). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Bethania, W. (2016a). *Resiliensi Mahasiswa Bidikmisi : Studi Kasus Terhadap Mahasiswa Bidikmisi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bethania, W. (2016b). Resiliensi Mahasiswa Bidikmisi: Studi Kasus Terhadap Mahasiswa Bidikmisi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. *E-Journal Bimbingan Dan Konseling*, 9(5), 301–312.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development Of A New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (Cd-Risc). *Depression And Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/Da.10113>
- Desmita. (2009). Mengembangkan Resiliensi Remaja Dalam Upaya Mengatasi Stres Sekolah. *Ta'dib*, 11(2). <https://doi.org/10.31958/Jt.V12i1.150>
- Diah, D. N., Lubis, F. Y., & Witriani, W. (2020). Efek Moderasi Resiliensi Terhadap Hubungan Antara Perfeksionisme Dengan Kecemasan Mengerjakan Skripsi. *Gadjah Mada Journal Of Psychology (Gamajop)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/Gamajop.55349>
- Fadilah. (2023). *Pengaruh Resiliensi Terhadap Burnout Pada Kalangan Pengusaha Umkm Kabupaten Sampang Di Masa Pandemi*.
- Fajriyah, L. (2021). Interpretasi Ayat-Ayat Resiliensi Dan Signifikasinya Dalam Kehidupan Sosial. *International Conference On Islamic Studies*, 5, 273–286. <https://psychology.binus.ac.id/2020/03/31/Mengenal-Resiliensi-Dalam-Ilmu-Psikologi/>.
- Fajriani, A. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Effect Of Workload On Employee Performance: Mediating Effect Of Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.

- Farber, B. A. (1991). *Crisis And Education: Stress And Burnout In American Teacher*. Jossey Bass Publishers.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019). Peran Workplace Well-Being Terhadap Mental Health: Studi Pada Karyawan Disabilitas. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M., & Liu, Y. (2016). Structural Empowerment, Job Stress And Burnout Of Nurses In China. *Applied Nursing Research*, 31, 41–45. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.12.007>
- Guo, Y. F., Luo, Y. H., Lam, L., Cross, W., Plummer, V., & Zhang, J. P. (2018). Burnout And Its Association With Resilience In Nurses: A Cross-Sectional Study. *Journal Of Clinical Nursing*, 27(1–2), 441–449. <https://doi.org/10.1111/jocn.13952>
- Guo, Y., Luo, Y., Lam, L., Cross, W., Plummer, V., & Zhang, J. (2018). Burnout And Its Association With Resilience In Nurses: A Cross-Sectional Study. *Journal Of Clinical Nursing*, 27(1–2), 441–449. <https://doi.org/10.1111/jocn.13952>
- Habibullah, T., & Sarianti, R. (2023). Work Stress On Burnout: The Mediating Role Of Resilience. *Human Resource Management Studies*, 3(4). <https://doi.org/10.24036/hrms.v3i4.309>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction And General Health Of Nurses. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Khammissa, R. A. G., Nemitandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). Burnout Phenomenon: Neurophysiological Factors, Clinical Features, And Aspects Of Management. *Journal Of International Medical Research*, 50(9). <https://doi.org/10.1177/03000605221106428>
- Klinoff, V. A., Van Hasselt, V. B., Black, R. A., Masias, E. V., & Couwels, J. (2018). The Assessment Of Resilience And Burnout In Correctional Officers. *Criminal Justice And Behavior*, 45(8), 1213–1233. <https://doi.org/10.1177/0093854818778719>
- Kristiani, I. (2015). *Pengaruh Resiliensi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit A Dan Rumah Sakit P Di Surabaya* [Widya Mandala Catholic University Surabaya]. <https://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/4854>
- Kristin A. Schuller<sup>1\*</sup>, C. L. M., & Buchman<sup>2</sup>, S. A. (2020). Nurses Burnout And Resilience In Relation To Organizational Factors. *International Journal Of Nursing And Health Care Research*, 03(06). <https://doi.org/10.29011/2688-9501.101177>
- Kutluturkan, S., Sozeri, E., Uysal, N., & Bay, F. (2016). Resilience And Burnout Status Among Nurses Working In Oncology. *Annals Of General Psychiatry*, 15(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/S12991-016-0121-3>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organisation & Stress*. [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/oehstress.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf)
- Loera, B., Converso, D., & Viotti, S. (2014). Evaluating The Psychometric Properties Of

- The Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (Mbi-Hss) Among Italian Nurses: How Many Factors Must A Researcher Consider? *Plos One*, 9(12), E114987. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0114987>
- Maslach, C. (2018). Job Burnout In Professional And Economic Contexts. In *Diversity In Unity: Perspectives From Psychology And Behavioral Sciences* (Pp. 11–15). Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781315225302-2>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding The Burnout Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001a). Job Brunout. *Annual Review Of Psychology*, 397–422.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001b). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matos, F., Martins, H., Jesus, S. N., & Viseu, J. (2015). Prevention Of Violence Through The Resilience Of Students. *Psicologia, Saúde & Doença*, 16(1). <https://doi.org/10.15309/15psd160105>
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf Bpbd Kota Surabaya. *Jurnal Ema*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Muhammad Aditya Pratama, Muh. Nur Hidayat Nurdin, Nur Akmal, & Eva Meizara Puspita Dewi. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Resiliensi Remaja Putus Sekolah Di Kota Makassar. *Flourishing Journal*, 3(10), 434–440. <https://doi.org/10.17977/um070v3i102023p434-440>
- Muhammad Darwin, Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., I Made Dwi Mertha Adnyana, B. P., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (1st Ed.). Media Sains Indonesia.
- Mund, P. (2016). Kobasa Concept Of Hardiness (A Study With Reference To The 3cs). *International Research Journal Of Engineering*, 2(1), 34–40. <https://sloap.org/journals/index.php/irjeis/article/view/243>
- Muslimah, H. (2021). *Pengaruh Resiliensi Terhadap Burnout Pada Pegawai Upt Blk Tulungagung*. Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
- Musni, R., Safuwani, Fahmi, A., Fina, S., & Safira, A. (2023). Integration And Increasing Resilience In Adolescents In The Context Of Preventing The Dangers Of Drugs At Sma Negeri 7lhokseumawe City. <https://jp3km.jurnalp3k.com/index.php/j-p3km>, 3 (1)(2808–6449).
- Mutiasari. (2010). Strategi Mengatasi Burnout Di Tempat Kerja. *Jurnal Pro Bisnis*, 3(1), 40–47.
- Nowinska, M., Dziekonska, J., Grabowy, P., Drozak, M., & Milanowska, J. (2021). The Impact Of Covid-19 On Burnout Among Healthcare Workers - Literature Review. *Journal Of Education, Health And Sport*, 11(9), 170–179.

<https://doi.org/10.12775/Jehs.2021.11.09.022>

- Ozamiz-Etxebarria, N., Legorburu Fernnandez, I., Lipnicki, D. M., Idoiaga Mondragon, N., & Santabarbara, J. (2023). Prevalence Of Burnout Among Teachers During The Covid-19 Pandemic: A Meta-Analysis. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 20(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph20064866>
- Press, O. U. (2025). *Resilience*. Oxford Learner's Dictionaries. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/resilience>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Della (Ed.)). Pascal Books.
- Reivich, & Shatte. (2002). The Resilience Factor: 7 Essential Skills For Overcoming Life's Inevitable Obstacles. In *Broadway Books*. Broadway Books.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organisational Behavior. In *Pearson* (15th Ed.). Pearson.
- Sakdiyah, H., & Kusumaputri, E. S. (2020). *The Religiosity Dimension And Resilience Of Teachers Of Students With Dissabilities At Special Schools In Sleman, Yogyakarta*. 452(Aicosh), 152–154. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200728.033>
- Sari, I. P., & Listiyandini, R. A. (2015). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Kesepian (Loneliness) Pada Dewasa Muda Lajang. *Prosiding Pesat (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur Dan Teknik Sipil) Universitas Gunadarma*, 6(July), 45–51.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2004). Burnout: An Overview Of 25 Years Of Research And Theorizing. In *The Handbook Of Work And Health Psychology: Second Edition* (Pp. 383–425). <https://doi.org/10.1002/0470013400.ch19>
- Schaufeli, W., Witte, H. De, & Desart, S. (2020). Manual Burnout Assessment Tool (Bat) – Version 2.0. *Ku Leuven, July*, 1–143.
- Schuller, K. A., Miller, C. L., & Buchman, S. A. (2020). Nurses Burnout And Resilience In Relation To Organizational Factors. *International Journal Of Nursing And Health Care Research*. <https://doi.org/10.29011/2688-9501.101177>
- Shakir, H. J., Cappuzzo, J. M., Shallwani, H., Kwasnicki, A., Bullis, C., Wang, J., Hess, R. M., & Levy, E. I. (2020). Relationship Of Grit And Resilience To Burnout Among U.S. Neurosurgery Residents. *World Neurosurgery*, 134, E224–E236. <https://doi.org/10.1016/j.wneu.2019.10.043>
- Shaltout, A. E., Mohamed, M. A., Ibrahim, N. M., & Eldahshan, N. A. (2023). Prevalence Of Burnout Syndrome Among Working Physicians In Family Health Centres And Units In Port Said Governorate. *Asian Journal Of Medicine And Health*, 21(9), 25–43. <https://doi.org/10.9734/Ajmah/2023/V21i9853>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions To Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>

- Van Way, C. (2013). Burnout. *Missouri Medicine*, 110(6), 464–466. [Http://Www.Ncbi.Nlm.Nih.Gov/Pubmed/24563991](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24563991)
- Wagnild, G., & Young, H. M. (1990). Resilience Among Older Women. *Image: The Journal Of Nursing Scholarship*, 22(4), 252–255. [Https://Doi.Org/10.1111/J.1547-5069.1990.Tb00224.X](https://doi.org/10.1111/J.1547-5069.1990.Tb00224.X)
- Wahid, N. A. (2024). *Exploring Jackie Chan ' S Resilience Through Grotberg ' S Framework : A Study Of His ' I Am , I Have , I Can. 14(11)*, 2101–2111. [Https://Doi.Org/10.6007/Ijarbss/V14-I11/23727](https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V14-I11/23727)
- Wahidah, E. Y. (2018). Resiliensi Perspektif Al Quran. *Jurnal Islam Nusantara*, 2(1), 105. [Https://Doi.Org/10.33852/Jurnalin.V2i1.73](https://doi.org/10.33852/Jurnalin.V2i1.73)
- Wang, J., Cooke, F. L., & Huang, W. (2014a). How Resilient Is The (Future) Workforce In C Hina? A Study Of The Banking Sector And Implications For Human Resource Development . *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 52(2), 132–154. [Https://Doi.Org/10.1111/1744-7941.12026](https://doi.org/10.1111/1744-7941.12026)
- Wang, J., Cooke, F. L., & Huang, W. (2014b). How Resilient Is The (Future) Workforce In China? A Study Of The Banking Sector And Implications For Human Resource Development. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 52(2), 132–154. [Https://Doi.Org/10.1111/1744-7941.12026](https://doi.org/10.1111/1744-7941.12026)
- Yang, A., & Gonzalez, B. (2021). *Apprehending The Concept Of Resilience : A Psychological Perspective On Resilience In Daily Life Abigail Yang Pa Homeschoolers*. 1–17.

**LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 407/FPsi.1/PP.009/3/2025

17 Maret 2025

Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.  
 HRD. PT. Aerofood (ACS) Garuda Indonesia Group  
 Surabaya  
 Jl raya juanda waru, Sedati Kulon, Wedi, Sidoarjo,  
 Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61257  
 di Tempat

*Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : ALIFIAH AZMI PUTRI/210401110094  
 Tempat Penelitian : PT. Aerofood (ACS) Garuda Indonesia Group Surabaya  
 Judul Skripsi : **PENGARUH RESILIENSI TERHADAP BURNOUT KARYAWAN DI PT. X**  
 Dosen Pembimbing : Hilda Halida, M.Psi., Psikolog.  
 Tanggal Penelitian : 14-03-2025 s.d 11-04-2025  
 Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

a.n. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik,



A. D. Ridho

Tembusan:

1. Dekan;
2. Wakil Dekan 2 dan 3;
3. Ketua Prodi;
4. Kabag Tata Usaha.

## Lampiran 2 Skala Sebelum Uji Coba

### Skala Resiliensi

Resiliensi	STS	TS	S	SS
1. Saya bisa menyelesaikan masalah dengan kepala dingin				
2. Ketika mendapati masalah, saya menerima dengan legowo				
3. Saya mampu bertahan terhadap tekanan pekerjaan				
4. Keinginan mencapai target membuat saya terus berusaha				
5. Ketika menghadapi tantangan pekerjaan, saya mampu menemukan solusi				
6. Saya cenderung bangkit untuk mengatasi konflik				
7. Ketika dalam situasi sulit, saya tetap berpikir jernih.				
8. Saya mampu mengendalikan emosi saat berada dalam situasi yang menekan				
9. Saya pesimis ketika menghadapi situasi yang menekan <b>(UF)</b>				
10. Setiap pengalaman saya memberikan pelajaran berharga				
11. Saya mengabaikan pengalaman kecil di hidup saya <b>(UF)</b>				
12. Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda				
13. Saya berkomunikasi dengan sopan kepada semua rekan kerja				
14. Saya tetap fokus menyelesaikan pekerjaan meski tertekan				
15. Saya tetap tenang ketika menemui hal yang tidak sesuai harapan				
16. Saya tidak menyalahkan waktu untuk bekerja				
17. Saya bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan				
18. Saya tetap bersyukur pada Tuhan meski dalam situasi sulit				
19. Saya percaya Tuhan akan mengabulkan do'a-do'a saya				
20. Saya hanya berdo'a ketika mengalami kesulitan saja <b>(UF)</b>				
21. Saya yakin bahwa setiap peristiwa memiliki tujuan				
22. Kejadian sulit akan membentuk pribadi saya menjadi lebih tangguh				

Skala *Burnout*

<i>Burnout</i>	STS	TS	S	SS
1. Pekerjaan saya sangat menguras energi.				
2. Pekerjaan saya membuat jenuh				
3. Saya tidak bersemangat ketika berangkat kerja				
4. Saya merasa sering sakit kepala disaat sedang bekerja				
5. Saya merasa bekerja melampaui yang seharusnya				
6. Saya sering menyindir cara kerja rekan yang tidak sesuai dengan SOP				
7. Saya sering mengabaikan pendapat rekan kerja karena merasa lebih paham				
8. Saya tidak peduli dengan apa yang dialami rekan kerja				
9. Saya lebih memilih beristirahat sendirian daripada berkumpul bersama				
10. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan				
11. Kerja tim membuat saya tidak leluasa dalam bekerja				
12. Saya merasa tidak memiliki prestasi yang berharga				
13. Hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan harapan saya				
14. Saya sulit mengakui keberhasilan karena selalu merasa kurang				
15. Kinerja saya di tempat kerja menurun ketika menghadapi tekanan				
16. Saya sering terlambat menyelesaikan tugas yang ditetapkan				

### Lampiran 3 Skala Setelah Uji Coba

#### Skala Resiliens

Resiliensi	STS	TS	S	SS
1. Saya bisa menyelesaikan masalah dengan kepala dingin				
2. Ketika mendapati masalah, saya menerima dengan legowo				
3. Saya mampu bertahan terhadap tekanan pekerjaan				
4. Ketika menghadapi tantangan pekerjaan, saya mampu menemukan solusi				
5. Saya cenderung bangkit untuk mengatasi konflik				
6. Ketika dalam situasi sulit, saya tetap berpikir jernih.				
7. Saya mampu mengendalikan emosi saat berada dalam situasi yang menekan				
8. Saya pesimis ketika menghadapi situasi yang menekan <b>(UF)</b>				
9. Saya mengabaikan pengalaman kecil di hidup saya <b>(UF)</b>				
10. Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda				
11. Saya tetap fokus menyelesaikan pekerjaan meski tertekan				
12. Saya tetap tenang ketika menemui hal yang tidak sesuai harapan				
13. Saya tidak menyalahkan waktu untuk bekerja				
14. Saya tetap bersyukur pada Tuhan meski dalam situasi sulit				
15. Saya percaya Tuhan akan mengabulkan do'a-do'a saya				
16. Saya hanya berdo'a ketika mengalami kesulitan saja <b>(UF)</b>				
17. Saya yakin bahwa setiap peristiwa memiliki tujuan				
18. Kejadian sulit akan membentuk pribadi saya menjadi lebih tangguh				

Skala *Burnout*

<i>Burnout</i>	STS	TS	S	SS
1. Pekerjaan saya sangat menguras energi.				
2. Pekerjaan saya membuat jenuh				
3. Saya tidak bersemangat ketika berangkat kerja				
4. Saya merasa sering sakit kepala disaat sedang bekerja				
5. Saya merasa bekerja melampaui yang seharusnya				
6. Saya tidak peduli dengan apa yang dialami rekan kerja				
7. Saya lebih memilih beristirahat sendirian daripada berkumpul bersama				
8. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan				
9. Kerja tim membuat saya tidak leluasa dalam bekerja				
10. Saya merasa tidak memiliki prestasi yang berharga				
11. Hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan harapan saya				
12. Saya sulit mengakui keberhasilan karena selalu merasa kurang				
13. Kinerja saya di tempat kerja menurun ketika menghadapi tekanan				
14. Saya sering terlambat menyelesaikan tugas yang ditetapkan				

### Lampiran 4 Hasil Penilaian Ahli Panel

#### Skala Resiliens

Aspek	Indikator	No Aitem		Keterangan
		Fav	Unfav	
Kompetensi Personal	Tetap tenang dalam tekanan	1,2		Item berwarna hijau menandakan adanya redaksi kata.
	Pantang menyerah	3,4		
Percaya Diri	Memiliki keyakinan untuk menyelesaikan masalah	5,6		Item berwarna hijau menandakan adanya redaksi kata.
	Dapat meelakukan <i>coping</i> terhadap <i>stress</i>	7,8	9	
Penerimaan Positif	Memberi apresiasi segala bentuk pengalaman	10	11	Item berwarna hijau menandakan adanya redaksi kata.
	Menjaga hubungan baik di lingkungan kerja	12,13		
Kontrol Diri	Mampu mengendalikan diri dari segala situasi	14,15		
	Dapat menunjukkan usaha dan kerja keras	16,17		
Pengaruh Spiritual	Memiliki keyakinan yang utuh kepada Tuhan	18,19	20	Item berwarna hijau menandakan adanya redaksi kata.
	Percaya akan segala kejadian	21,22		

Skala *Burnout*

Aspek	Indikator	Fav	Keterangan
Kelelahan	Merasa lelah fisik dan emosi	1,2,3,4,5	Item berwarna hijau menandakan adanya redaksi kata.
Depersonalisasi	Bersikap sinis	6,7,8	Item berwarna hijau menandakan adanya redaksi kata.
	Menjauh dari lingkungan kerja	9,10,11	
Penurunan pencapaian Pribadi	Tidak puas terhadap diri sendiri	12,13,14	Item berwarna hijau menandakan adanya redaksi kata.
	Kehilangan performa dalam bekerja	15,16	

## Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

## Resiliensi

		Correlations																							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	Total	
X1	Pearson Correlation	1	.142	.033	-.140	.195	.045	.361 <sup>*</sup>	.442 <sup>**</sup>	-.145	.154	.409 <sup>**</sup>	.168	.042	.401 <sup>*</sup>	-.150	.146	-.109	.249	.350 <sup>*</sup>	.094	.299	.175	.492 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)		.382	.841	.389	.228	.781	.022	.004	.374	.342	.009	.299	.797	.010	.355	.369	.502	.121	.027	.565	.061	.281	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2	Pearson Correlation	.142	1	.296	-.131	.361 <sup>*</sup>	.175	.405 <sup>**</sup>	.336 <sup>*</sup>	.630 <sup>**</sup>	.122	.245	.245	.068	.292	.218	.395 <sup>*</sup>	-.021	.403 <sup>**</sup>	.191	.320 <sup>*</sup>	.228	.158	.473 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.382		.074	.420	.022	.279	.010	.034	.000	.452	.128	.128	.591	.078	.176	.012	.899	.010	.403	.238	.044	.157	.330	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3	Pearson Correlation	.033	.296	1	-.178	.478 <sup>**</sup>	.395 <sup>*</sup>	.405 <sup>**</sup>	.336 <sup>*</sup>	.504 <sup>**</sup>	-.031	.245	.245	.167	.282	.355 <sup>*</sup>	.285	-.186	.403 <sup>**</sup>	.327 <sup>*</sup>	.099	.228	.302	.493 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.841	.074		.273	.002	.012	.010	.034	.001	.852	.128	.128	.302	.078	.025	.075	.249	.010	.039	.542	.157	.059	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X4	Pearson Correlation	.140	-.131	.178	1	.138	.103	.255	.114	-.061	-.238	.138	.119	.081	-.009	.195	.103	-.077	-.061	-.283	-.077	.212	.123	.138	
	Sig. (2-tailed)	.389	.420	.273		.386	.527	.113	.484	.707	.140	.396	.465	.618	.955	.229	.527	.636	.707	.077	.637	.190	.448	.395	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X5	Pearson Correlation	.195	.361 <sup>*</sup>	.478 <sup>**</sup>	.138	1	.231	.012	.306	.339	.179	.088	.231	.236	.455 <sup>*</sup>	.320	.231	.198	.427 <sup>**</sup>	.214	.375	.208	.320	.471 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.228	.022	.002	.396		.152	.943	.037	.582	.143	.003	.044	.152	.222	.006	.186	.017	.198	.044	.002	.044	.002	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X6	Pearson Correlation	.045	.175	.395 <sup>*</sup>	.103	.231	1	.285	.324 <sup>*</sup>	.058	.028	.338 <sup>*</sup>	.177	.268	.130	.553 <sup>**</sup>	.495 <sup>**</sup>	.067	.219	.201	.239	.124	.284	.467 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.781	.279	.012	.527	.152		.075	.042	.722	.863	.033	.274	.095	.425	.000	.001	.682	.174	.214	.138	.446	.075	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X7	Pearson Correlation	.361 <sup>*</sup>	.405 <sup>**</sup>	.405 <sup>**</sup>	.175	.405 <sup>**</sup>	.336 <sup>*</sup>	1	.183	.378 <sup>**</sup>	.046	.478 <sup>**</sup>	.245	.008	.394 <sup>*</sup>	.355 <sup>*</sup>	.395 <sup>*</sup>	-.228	.281	.191	.099	.228	.158	.493 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.022	.010	.010	.113	.943	.075		.257	.016	.779	.002	.128	.961	.012	.025	.012	.157	.079	.238	.542	.157	.330	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X8	Pearson Correlation	.442 <sup>**</sup>	.336 <sup>*</sup>	.336 <sup>*</sup>	.114	.306	.324 <sup>*</sup>	.183	1	.081	.275	.306	.381 <sup>*</sup>	.158	.108	.315 <sup>*</sup>	.324 <sup>*</sup>	.120	.259	.210	.064	.412 <sup>**</sup>	.193	.459 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.004	.034	.034	.484	.054	.042	.257		.620	.086	.054	.015	.329	.505	.048	.042	.462	.107	.193	.696	.008	.232	.003	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X9	Pearson Correlation	.145	.630 <sup>**</sup>	.504 <sup>**</sup>	-.061	.339 <sup>*</sup>	.058	.378 <sup>**</sup>	.081	1	.081	.082	.277	.274	.268	-.144	.174	.164	.356 <sup>*</sup>	.289	.088	.055	.266	.438 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.374	.000	.001	.707	.032	.722	.016	.620		.620	.570	.083	.087	.094	.374	.283	.311	.024	.071	.591	.737	.097	.005	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X10	Pearson Correlation	.154	.122	-.031	-.238	.179	.028	.046	.275	.081	1	.050	.179	-.031	.362	-.053	.239	-.053	.172	.053	.113	-.080	.037	.137	
	Sig. (2-tailed)	.342	.452	.840	.140	.268	.863	.779	.086	.620		.855	.268	.851	.022	.748	.137	.748	.486	.486	.821	.368	.021	.368	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X11	Pearson Correlation	.409 <sup>*</sup>	.245	.245	.138	.088	.338 <sup>*</sup>	.478 <sup>**</sup>	.306	.092	.030	1	.231	.236	.345 <sup>*</sup>	.320	.338 <sup>*</sup>	-.208	.188	.347 <sup>*</sup>	.159	.410 <sup>*</sup>	.320 <sup>*</sup>	.491 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.009	.128	.128	.396	.588	.033	.002	.054	.570	.855		.152	.143	.029	.044	.033	.198	.245	.028	.326	.009	.044	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X12	Pearson Correlation	.168	.245	.245	.119	.231	.177	.245	.381 <sup>*</sup>	.277	.179	.231	1	-.018	.207	-.080	.177	.046	.099	.090	.186	.562 <sup>*</sup>	.074	.501 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.299	.128	.128	.465	.152	.274	.128	.015	.083	.268	.152		.915	.201	.623	.274	.780	.545	.623	.250	.000	.651	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X13	Pearson Correlation	.042	.088	.167	.081	.236	.268	.008	.158	.274	-.031	.236	-.018	1	.066	-.055	-.026	.031	.067	.146	-.020	.246	.148	.221	
	Sig. (2-tailed)	.797	.581	.302	.618	.143	.095	.961	.329	.087	.851	.143	.915		.686	.737	.875	.849	.679	.369	.901	.126	.367	.171	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X14	Pearson Correlation	.401 <sup>*</sup>	.282	.282	-.009	.455 <sup>**</sup>	.130	.394	.108	.268	.362 <sup>*</sup>	.345 <sup>*</sup>	.207	.066	1	.258	.337 <sup>*</sup>	.025	.246	.129	.274	.172	.221	.473 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.010	.078	.078	.955	.003	.425	.012	.505	.094	.022	.029	.201	.686		.108	.033	.881	.126	.427	.087	.290	.171	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X15	Pearson Correlation	.150	.218	.355 <sup>*</sup>	.195	.320 <sup>*</sup>	.553 <sup>**</sup>	.355 <sup>*</sup>	.315 <sup>*</sup>	-.144	-.053	.320 <sup>*</sup>	-.086	-.055	.258	1	.427 <sup>**</sup>	.142	.308	.250	.455 <sup>**</sup>	.095	.230	.430 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.355	.176	.025	.229	.044	.000	.025	.048	.374	.748	.044	.623	.737	.108		.006	.381	.053	.120	.003	.560	.153	.006	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X16	Pearson Correlation	.146	.395 <sup>*</sup>	.285	.103	.231	.495 <sup>**</sup>	.395 <sup>*</sup>	.324 <sup>*</sup>	.174	.239	.338 <sup>*</sup>	.177	-.026	.337 <sup>*</sup>	.427 <sup>**</sup>	1	-.124	.219	.201	.137	.124	.284	.448 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.369	.012	.075	.527	.152	.001	.012	.042	.293	.137	.033	.274	.875	.033	.006		.446	.174	.214	.398	.446	.075	.004	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X17	Pearson Correlation	-.109	-.021	.186	-.077	.198	.067	-.228	.120	.164	-.053	-.208	.046	.031	.025	.142	-.124	1	.250	.095	.245	-.279	.119	.199	
	Sig. (2-tailed)	.502	.899	.249	.636	.222	.682	.157	.462	.311	.745	.198	.780	.849	.881	.381	.446		.120	.560	.128	.081	.466	.219	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X18	Pearson Correlation	.249	.403 <sup>**</sup>	.403 <sup>**</sup>	-.061	.427 <sup>**</sup>	.219	.281	.259	.356 <sup>*</sup>	.172	.188	.099	.067	.246	.308	.219	.250	1	.392 <sup>**</sup>	.303	-.037	.158	.478 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.121	.010	.010	.707	.006	.174	.07																	

Burnout

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	Total
X1 Pearson Correlation	1	.142	.033	.140	.195	.045	.361*	.442**	.145	.154	.408**	.168	.042	.401*	.150	.146	-.109	.249	.350	.094	.299	.175	.492**
Sig. (2-tailed)		.382	.841	.389	.228	.781	.022	.004	.374	.342	.009	.299	.797	.010	.355	.369	.502	.121	.027	.565	.081	.281	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2 Pearson Correlation	.142	1	.286	-.131	.361*	.175	.405**	.336*	.630**	.122	.245	.245	.088	.282	.218	.395*	-.021	.403*	.191	.320*	.228	.158	.473**
Sig. (2-tailed)	.382		.074	.420	.022	.279	.010	.034	.000	.452	.128	.128	.591	.078	.176	.012	.899	.010	.238	.044	.157	.330	.002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3 Pearson Correlation	.033	.286	1	.178	.476**	.395*	.405*	.339*	.504**	-.031	.245	.245	.167	.282	.355*	.285	.186	.463**	.327*	.099	.228	.302	.493**
Sig. (2-tailed)	.841	.074		.273	.002	.012	.010	.034	.001	.852	.128	.128	.302	.078	.025	.075	.249	.010	.039	.542	.157	.059	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4 Pearson Correlation	.140	-.131	.178	1	.138	.103	.255	.114	-.061	-.238	.138	.119	.081	-.009	.195	.103	-.077	-.061	-.283	-.077	.212	.123	.138
Sig. (2-tailed)	.389	.420	.273		.396	.527	.113	.484	.707	.140	.396	.465	.618	.955	.229	.527	.636	.707	.077	.637	.190	.448	.395
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5 Pearson Correlation	.195	.361*	.478**	.138	1	.231	.012	.306	.339*	.179	.088	.231	.236	.455*	.320*	.231	.198	.427**	.214	.375	.208	.320*	.471*
Sig. (2-tailed)	.228	.022	.002	.396		.152	.943	.054	.032	.268	.588	.152	.143	.003	.044	.152	.222	.006	.186	.017	.198	.044	.002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6 Pearson Correlation	.045	.175	.395*	.103	.231	1	-.285	.324*	.058	.028	.338*	.177	-.268	.130	.553*	.495**	.067	.219	.201	.239	.124	.284	.467**
Sig. (2-tailed)	.781	.279	.012	.527	.152		.075	.042	.722	.863	.033	.274	.095	.425	.000	.001	.682	.174	.214	.138	.446	.075	.002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7 Pearson Correlation	.361*	.405**	.405**	.255	.012	.285	1	.183	.378*	.046	.478**	.245	.008	.394*	.355*	.395*	-.228	.281	.191	.099	.228	.158	.493**
Sig. (2-tailed)	.022	.010	.010	.113	.943	.075		.257	.016	.779	.002	.128	.961	.012	.025	.012	.157	.079	.238	.542	.157	.330	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8 Pearson Correlation	.442**	.336*	.336*	.114	.306	.324*	.183	1	.081	-.275	.306	.381*	.158	.108	.315*	.324*	.120	.259	.210	.064	.412**	.193	.459**
Sig. (2-tailed)	.004	.034	.034	.484	.054	.042	.257		.620	.086	.054	.015	.329	.505	.048	.042	.462	.107	.193	.696	.008	.232	.003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X9 Pearson Correlation	.145	.630**	.504**	-.061	.339*	.058	.378*	.081	1	.081	.092	.277	.274	.268	-.144	.174	.164	.356*	.289	.088	.055	.266	.438**
Sig. (2-tailed)	.374	.000	.001	.707	.032	.722	.016	.620		.620	.570	.083	.087	.094	.374	.283	.311	.024	.071	.591	.737	.097	.005
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10 Pearson Correlation	.154	.122	-.031	-.238	.179	.028	.046	.275	.081	1	.030	.179	-.031	.362*	-.053	.239	-.053	.172	.053	.113	-.080	.037	.137
Sig. (2-tailed)	.342	.452	.852	.140	.268	.863	.779	.086	.620		.855	.268	.851	.022	.748	.137	.745	.287	.748	.486	.625	.821	.398
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X11 Pearson Correlation	.409**	.245	.245	.138	.088	.338*	.478**	.306	.092	.030	1	.231	.236	.345*	.320*	.338*	-.208	.188	.347*	.159	.410**	.320*	.491**
Sig. (2-tailed)	.009	.128	.128	.396	.588	.033	.002	.054	.570	.856		.152	.143	.029	.044	.033	.198	.245	.028	.326	.009	.044	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X12 Pearson Correlation	.168	.245	.245	.119	.231	.177	.245	.381*	.277	.179	.231	1	-.019	.207	-.080	.177	.046	.099	.080	.186	.562**	.074	.501**
Sig. (2-tailed)	.299	.128	.128	.465	.152	.274	.128	.015	.083	.268	.152		.915	.201	.623	.274	.780	.545	.623	.250	.000	.651	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X13 Pearson Correlation	.042	.088	.167	.081	.236	.268	.008	.158	.274	-.031	.236	-.018	1	.066	-.055	-.026	.031	.067	.146	-.020	.246	.146	.221
Sig. (2-tailed)	.797	.591	.302	.618	.143	.095	.961	.329	.087	.851	.143	.915		.686	.737	.875	.849	.679	.369	.901	.126	.367	.171
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X14 Pearson Correlation	.401**	.282	.282	-.009	.452**	.130	.394**	.108	.268	.362**	.345*	.207	.066	1	.258	.337**	.025	.246	.129	.274	.172	.221	.473**
Sig. (2-tailed)	.010	.078	.078	.955	.003	.425	.012	.505	.094	.022	.029	.201	.686		.108	.033	.881	.126	.427	.087	.290	.171	.002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X15 Pearson Correlation	.150	.218	.355*	.195	.320*	.553*	.355*	.315*	-.144	-.053	.320*	-.080	-.055	.258	1	.427**	.142	.308	.250	.455**	.095	.230	.430**
Sig. (2-tailed)	.355	.176	.025	.229	.044	.000	.025	.048	.374	.748	.044	.623	.737	.108		.006	.381	.053	.120	.003	.560	.153	.006
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X16 Pearson Correlation	.146	.395*	.285	.103	.231	.495**	.395*	.324*	.174	.239	.338*	.177	-.026	.337**	.427**	1	-.124	.219	.201	.137	.124	.284	.448**
Sig. (2-tailed)	.369	.012	.075	.527	.152	.001	.012	.042	.283	.137	.033	.274	.875	.033	.006		.446	.174	.214	.398	.446	.075	.004
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X17 Pearson Correlation	-.109	-.021	.186	-.077	.198	.067	-.228	.120	.164	-.053	-.208	.046	.031	.025	.142	-.124	1	.250	.095	.245	-.279	.119	.199
Sig. (2-tailed)	.502	.899	.249	.636	.222	.682	.157	.462	.311	.745	.198	.780	.849	.881	.381	.446		.120	.560	.128	.081	.466	.219
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X18 Pearson Correlation	.249	.403*	.403*	-.061	.427**	.219	.281	.259	.356*	.172	.188	.099	.067	.246	.308	.219	.250	1	.392*	.303	-.037	.158	.478**
Sig. (2-tailed)	.121	.010	.010	.707	.006	.174	.079	.107	.024	.287	.245	.545	.679	.126	.053	.174	.120		.012	.057	.820	.329	.002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X19 Pearson Correlation	.350*	.191	.327*	-.283	.214	.201	.191	.210	.289	.053	.347*	.080	.146	.129	.250	.201	.095	.392*	1	.177	.142	.263	.495**
Sig. (2-tailed)	.027	.238	.039	.077	.186	.214	.238	.193	.071	.748	.028	.623	.369	.427	.120	.214	.560						

**Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas***Resiliensi***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	22

*Burnout***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	16

### Lampiran 7 Hasil Pengisian Skala

#### Skala Resiliensi

X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	Tot al
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	66
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	66
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	57
2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	41
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	64
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	66
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	61
3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	63
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	59
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	60
2	1	3	4	4	2	1	2	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	50
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	51
2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	42
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60
3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	50
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	62
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	50
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	69
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	4	60
3	3	4	3	3	4	4	1	1	3	3	4	3	3	3	2	4	3	54
3	4	3	3	4	3	4	2	1	3	3	4	4	4	3	1	4	4	57
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	63
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	66
4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	60
1	1	2	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	67
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	65
4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	55
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	65
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	67
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	61
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	3	63

4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	67
1	2	2	1	2	1	1	3	4	2	1	2	1	2	2	1	2	1	31
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	63
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	64
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	64
4	4	3	3	4	2	1	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	70
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	66
3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	3	4	3	4	3	59
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	64
3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	54
4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	65
3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	64
4	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	63
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	68
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	65
3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	70
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	65
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	61
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	65
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	63
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	3	60
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	63
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	51
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	62
3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	59
2	2	2	3	3	2	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	52
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	61
3	4	4	3	2	4	2	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	57
3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	61
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	50
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	68
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	68

Skala *Burnout*

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Total
1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	19
1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	21
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	19
3	2	1	3	4	4	4	4	3	1	1	1	2	1	34
4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	48
2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	21
1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	22
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	20
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	18
2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	21
3	2	2	4	3	1	3	4	3	2	2	4	3	2	38
2	2	1	2	2	3	4	4	2	2	2	1	3	2	32
2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	31
2	2	1	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	2	31
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	50
4	4	4	3	4	3	1	2	4	3	3	4	4	4	47
4	3	3	4	4	1	1	1	1	4	3	4	4	3	40
2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	45
3	4	1	4	4	3	3	1	1	3	2	2	3	1	35
3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	44
2	1	2	3	3	3	4	2	1	2	2	3	2	2	32
2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	22
1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	20
2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	23
1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	22
3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	2	40
4	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	27
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	20
3	2	2	3	3	2	1	4	2	2	1	2	2	1	30
4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	35
4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	1	2	1	2	39
2	2	2	4	2	2	3	3	1	2	1	1	1	2	28
1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	18
1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	19
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	20
1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	22
2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	40
1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	21
2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	21
1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	22
2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	21
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	22
2	1	1	2	1	3	2	4	2	2	1	1	2	1	25
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	51
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	22

1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	18
2	1	1	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	24
1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	18
2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	21
1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	20
1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	21
4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	2	40
2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	3	1	1	23
1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	39
2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	22
2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	23
2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	18
2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	20
2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	21
1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	22
2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	22
2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	22
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	20
2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	22
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	21
2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	22
1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	24
2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	30
1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	25
2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	20
2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	20
2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	18
4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	33
4	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	22
2	1	1	4	3	3	1	2	1	1	3	4	2	1	29
2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	40
2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	20
3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	50
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	22
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	22

## Lampiran 8 Hasil Validitas Penelitian

### Resiliensi

		Correlations																		
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total X
X1	Pearson Correlation	1	.480**	.428**	.615**	.405**	.488**	.553**	.390**	.410**	.458**	.278*	.354**	.341**	.443**	.345**	.239*	.455**	.332**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.001	.002	.000	.002	.033	.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.480**	1	.346**	.190	.389**	.491**	.607**	.228*	.104	.278*	.246*	.422**	.291**	.234*	.129	.124	.273*	.250*	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.091	.000	.000	.000	.042	.357	.013	.028	.000	.009	.037	.253	.272	.014	.025	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3	Pearson Correlation	.428**	.346**	1	.310**	.183	.627**	.468**	.368**	.156	.247*	.407**	.344**	.153	.340**	.190	.121	.395**	.121	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.005	.104	.000	.000	.001	.167	.027	.000	.002	.176	.002	.091	.283	.000	.283	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X4	Pearson Correlation	.615**	.190	.310**	1	.155	.447**	.373**	.366**	.336**	.511**	.394**	.451**	.434**	.344**	.337**	.263*	.539**	.328**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.091	.005		.171	.000	.001	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.019	.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X5	Pearson Correlation	.405**	.389**	.183	.155	1	.288**	.325**	.189	.159	.502**	.176	.266*	.264*	.534**	.257*	.113	.368**	.236*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.104	.171		.010	.003	.093	.158	.000	.118	.017	.018	.000	.021	.320	.001	.035	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X6	Pearson Correlation	.488**	.491**	.627**	.447**	.288**	1	.558**	.322**	.210	.438**	.499**	.425**	.363**	.371**	.355**	.137	.476**	.363**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010		.000	.004	.062	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.225	.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X7	Pearson Correlation	.553**	.607**	.468**	.373**	.325**	.558**	1	.232*	.267*	.342**	.381**	.438**	.219	.411**	.146	.225*	.383**	.254*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.003	.000		.039	.017	.002	.000	.000	.051	.000	.195	.045	.000	.023	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X8	Pearson Correlation	.390**	.228*	.368**	.366**	.189	.322**	.232*	1	.480**	.382**	.233*	.188	.164	.207	.271*	.165	.371**	.173	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.001	.001	.093	.004	.039		.000	.000	.037	.095	.145	.066	.015	.144	.001	.125	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X9	Pearson Correlation	.410**	.104	.156	.336**	.159	.210	.267*	.480**	1	.327**	.318**	.116	.165	.366**	.176	.349**	.354**	.144	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.357	.167	.002	.158	.062	.017	.000		.003	.004	.305	.143	.001	.119	.001	.001	.204	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X10	Pearson Correlation	.458**	.278*	.247*	.511**	.502**	.438**	.342**	.382**	.327**	1	.327**	.527**	.508**	.507**	.432**	.184	.621**	.325**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.027	.000	.000	.000	.002	.000	.003		.003	.000	.000	.000	.000	.103	.000	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X11	Pearson Correlation	.278*	.246*	.407**	.394**	.176	.499**	.381**	.233*	.318**	.327**	1	.304**	.286**	.579**	.224*	.264*	.473**	.394**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.013	.028	.000	.000	.118	.000	.000	.037	.004	.003		.006	.010	.000	.046	.018	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X12	Pearson Correlation	.354**	.422**	.344**	.451**	.266*	.425**	.438**	.188	.116	.527**	.304**	1	.287**	.297**	.394**	.234*	.498**	.268*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.017	.000	.000	.095	.305	.000	.006		.010	.008	.000	.036	.000	.016	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X13	Pearson Correlation	.341**	.291**	.153	.434**	.264*	.363**	.219	.164	.165	.508**	.286**	.287**	1	.409**	.497**	.111	.328**	.462**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.176	.000	.018	.001	.051	.145	.143	.000	.010	.010		.000	.000	.326	.003	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Pearson Correlation	.443**	.234*	.340**	.344**	.534**	.371**	.411**	.207	.366**	.507**	.579**	.297**	.409**	1	.300**	.299**	.511**	.319**	.668**

X14	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.002	.002	.000	.001	.000	.066	.001	.000	.000	.008	.000	.007	.007	.000	.004	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X15	Pearson Correlation	.345**	.129	.190	.337**	.257*	.355**	.146	.271*	.176	.432**	.224*	.394**	.497**	.300**	1	.284*	.286*	.311**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.002	.253	.091	.002	.021	.001	.195	.015	.119	.000	.046	.000	.000	.007		.011	.010	.005	.000
X16	Pearson Correlation	.239*	.124	.121	.263*	.113	.137	.225*	.165	.349**	.184	.264*	.234*	.111	.299**	.284*	1	.211	.319**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.033	.272	.283	.019	.320	.225	.045	.144	.001	.103	.018	.036	.326	.007	.011		.060	.004	.000
X17	Pearson Correlation	.455**	.273*	.395**	.539**	.368**	.476**	.383**	.371**	.354**	.621**	.473**	.498**	.328**	.511**	.286*	.211	1	.440**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.010	.060		.000	.000
X18	Pearson Correlation	.332**	.250*	.121	.328**	.236*	.363**	.254*	.173	.144	.325**	.394**	.268*	.462**	.319**	.311**	.319**	.440**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.003	.025	.283	.003	.035	.001	.023	.125	.204	.003	.000	.016	.000	.004	.005	.004	.000		.000
Total X	Pearson Correlation	.737**	.564**	.568**	.672**	.512**	.719**	.674**	.542**	.523**	.707**	.614**	.613**	.557**	.668**	.529**	.458**	.712**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Y10	Pearson Correlation	.419**	.639**	.472**	.589**	.547**	.448**	.358**	.297**	.470**	1	.473**	.596**	.579**	.537**	.734**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,007	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y11	Pearson Correlation	.414**	.432**	.467**	.505**	.415**	.456**	0,139	.257*	.557**	.473**	1	.611**	.539**	.620**	.680**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,219	0,021	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y12	Pearson Correlation	.496**	.536**	.472**	.612**	.613**	.463**	.330**	0,183	.609**	.596**	.611**	1	.545**	.584**	.767**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,105	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y13	Pearson Correlation	.297**	.498**	.393**	.438**	.485**	.440**	.253*	.291**	.539**	.579**	.539**	.545**	1	.482**	.671**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,023	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y14	Pearson Correlation	.296**	.447**	.575**	.462**	.417**	.421**	.347**	.277*	.530**	.537**	.620**	.584**	.482**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Jum	Pearson Correlation	.689**	.777**	.691**	.801**	.789**	.735**	.575**	.590**	.797**	.734**	.680**	.767**	.671**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 9 Hasil Reliabilitas Penelitian**

Resiliensi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	18

*Burnout***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	14

## Lampiran 10 Uji Asumsi

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.16411435
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.061
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Linearitas

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout	Between	(Combined)	4267.376	22	193.972	4.619	.000
Karyawan	Groups	Linearity	3659.492	1	3659.492	87.137	.000
Resiliensi		Deviation from Linearity	607.884	21	28.947	.689	.826
Within Groups			2393.824	57	41.997		
Total			6661.200	79			

## Lampiran 11 Uji Hipotesis

### Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82.241	5.717		14.385	.000
	Resiliensi	-.900	.092	-.741	-9.752	.000

a. Dependent Variable: Burnout Karyawan

### Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82.241	5.717		14.385	.000
	Resiliensi	-.900	.092	-.741	-9.752	.000

a. Dependent Variable: Burnout Karyawan

### Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.544	6.204

a. Predictors: (Constant), Resiliensi

b. Dependent Variable: Burnout Karyawan

## Lampiran 12 Analisis Deskriptif

### Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Resiliensi	80	31	72	61.46	7.559
Burnout Karyawan	80	18	51	26.90	9.183
Valid N (listwise)	80				

#### Kategori Resiliensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.3	1.3	1.3
	Sedang	10	12.5	12.5	13.8
	Tinggi	69	86.3	86.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

#### Kategori Burnout Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	53	66.3	66.3	66.3
	Sedang	20	25.0	25.0	91.3
	Tinggi	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Lampiran 13 r tabel uji validitas

#### Critical Values for the Pearson Correlation Coefficient

The correlation is significant when the absolute value of  $r$  is greater than the value in the table.

$n$	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.875
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708
13	0.553	0.684
14	0.532	0.661
15	0.514	0.641
16	0.497	0.623
17	0.482	0.606
18	0.468	0.590
19	0.456	0.575
20	0.444	0.561
21	0.433	0.549
22	0.423	0.537
23	0.413	0.526
24	0.404	0.515
25	0.396	0.505
26	0.388	0.496
27	0.381	0.487
28	0.374	0.479
29	0.367	0.471
30	0.361	0.463
35	0.334	0.430
40	0.312	0.403
45	0.294	0.380
50	0.279	0.361
55	0.266	0.345
60	0.254	0.330
65	0.244	0.317
70	0.235	0.306
75	0.227	0.296
80	0.220	0.286
85	0.213	0.278
90	0.207	0.270
95	0.202	0.263
100	0.197	0.256
$n$	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$

## Lampiran 14. t tabel uji hipotesis

Critical values of <i>t</i> for two-tailed tests								
Significance level ( $\alpha$ )								
Degrees of freedom ( <i>df</i> )	.2	.15	.1	.05	.025	.01	.005	.001
1	3.078	4.165	6.314	12.706	25.452	63.657	127.321	638.619
2	1.886	2.282	2.920	4.303	6.205	9.925	14.089	31.599
3	1.638	1.924	2.353	3.182	4.177	5.841	7.453	12.924
4	1.533	1.778	2.132	2.776	3.495	4.604	5.598	8.610
5	1.476	1.699	2.015	2.571	3.163	4.032	4.773	6.869
6	1.440	1.650	1.943	2.447	2.969	3.707	4.317	5.959
7	1.415	1.617	1.895	2.365	2.841	3.499	4.029	5.408
8	1.397	1.592	1.860	2.306	2.752	3.355	3.833	5.041
9	1.383	1.574	1.833	2.262	2.685	3.250	3.690	4.781
10	1.372	1.559	1.812	2.228	2.634	3.169	3.581	4.587
11	1.363	1.548	1.796	2.201	2.593	3.106	3.497	4.437
12	1.356	1.538	1.782	2.179	2.560	3.055	3.428	4.318
13	1.350	1.530	1.771	2.160	2.533	3.012	3.372	4.221
14	1.345	1.523	1.761	2.145	2.510	2.977	3.326	4.140
15	1.341	1.517	1.753	2.131	2.490	2.947	3.286	4.073
16	1.337	1.512	1.746	2.120	2.473	2.921	3.252	4.015
17	1.333	1.508	1.740	2.110	2.458	2.898	3.222	3.965
18	1.330	1.504	1.734	2.101	2.445	2.878	3.197	3.922
19	1.328	1.500	1.729	2.093	2.433	2.861	3.174	3.883
20	1.325	1.497	1.725	2.086	2.423	2.845	3.153	3.850
21	1.323	1.494	1.721	2.080	2.414	2.831	3.135	3.819
22	1.321	1.492	1.717	2.074	2.405	2.819	3.118	3.792
23	1.319	1.489	1.714	2.069	2.398	2.807	3.104	3.768
24	1.318	1.487	1.711	2.064	2.391	2.797	3.091	3.745
25	1.316	1.485	1.708	2.060	2.385	2.787	3.078	3.725
26	1.315	1.483	1.706	2.056	2.379	2.779	3.067	3.707
27	1.314	1.482	1.703	2.052	2.373	2.771	3.057	3.690
28	1.313	1.480	1.701	2.048	2.368	2.763	3.047	3.674
29	1.311	1.479	1.699	2.045	2.364	2.756	3.038	3.659
30	1.310	1.477	1.697	2.042	2.360	2.750	3.030	3.646
40	1.303	1.468	1.684	2.021	2.329	2.704	2.971	3.551
50	1.299	1.462	1.676	2.009	2.311	2.678	2.937	3.496
60	1.296	1.458	1.671	2.000	2.299	2.660	2.915	3.460
70	1.294	1.456	1.667	1.994	2.291	2.648	2.899	3.435
80	1.292	1.453	1.664	1.990	2.284	2.639	2.887	3.416
100	1.290	1.451	1.660	1.984	2.276	2.626	2.871	3.390
1000	1.282	1.441	1.646	1.962	2.245	2.581	2.813	3.300
Infinite	1.282	1.440	1.645	1.960	2.241	2.576	2.807	3.291